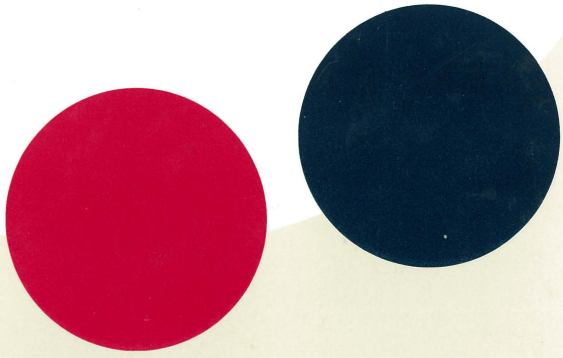
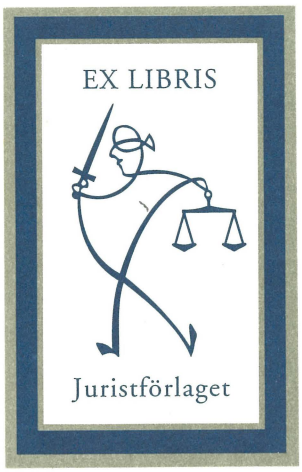
Ronnie Eklund

BOLAGISERING

- ett mode eller ett måste?



Juristförlaget


EX LIBRIS
Juristförlaget

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f444b

Ronnie Eklund

Bolagisering
– ett mode eller ett måste?

Arbetsrättsliga lösningsmodeller
i 21 koncerner

Juristförlaget

©Ronnie Eklund och Juristförlaget JF AB
Stockholm 1992
ISBN 91-7598-556-x

Vägen tar aldrig slut. Horisonten skyndar framåt.
Tomas Tranströmer ur Hemligheter på vägen (1958)

Förord

Att skriva en bok om bolagisering och dess effekter på lag och avtal i arbetslivet hade varit omöjligt utan tillgång till ett rikt fältmaterial. Utan mina respondenters medverkan i de 21 företag (koncerner) som omfattas av studien hade boken inte haft det innehåll den har. Fältstudien förutsatte tillgång till internt material i företagen. Mina respondenter i koncernledningar och lokala fackklubbar har bjudit till på det mest frikostiga sätt. Jag framför mitt stora tack för att respondenterna velat medverka, de har visat mig ett stort förtroende. Det bör understrykas att mitt faktamaterial bygger på förhållanden från sent 1987. Fram till i dag kan dessa företag (koncerner) ha genomgått en ny fas. Jag har inte mäktat beakta även en sådan senare utveckling.

Då ett manuskript växer fram, inträder så småningom ett stadium då materialet mår bäst av att granskas genom andra ögon. Professorerna Sten Edlund och Anders Victorin samt förste förbundsjuristen Toivo Öhman har haft vänligheten att läsa ett sådant utkast 1991. Även professor emeritus Jan Hellner har granskat manuskriptutkastet. Ekon dr Ingalill Holmberg vid Handelshögskolan i Stockholm har läst delar av ett tidigare manuskriptutkast. Mina kritiker har frikostigt delat med sig av sina frimodiga synpunkter. Jag är naturligtvis själv ansvarig för eventuella brister som kvarstår i framställningen.

Jur stud Gabriella Sebardt har utfört källkontroll, korrekturläsning och upprättat register på ett mycket självständigt och förtjänstfullt sätt. Arbetslivscentrum (ACL) har stött projektet genom att täcka kostnader för resor m m under fältstudiearbetet samt i slutskedet för källkontroll o dylikt. Förlagsredaktören Nicklas Sjögren har till slut med en osvikligt säker hand sett till att mina sista textjusteringar kunnat beaktas.

Jag tackar för det stöd och den uppmuntran jag fått.

För övrigt har jag, då de administrativa sysslorna vid juridiska institutionen så tillåtit, sökt slutföra arbetet innan nästa modevåg i organisationsvärlden drabbar oss.

Frescati i augusti 1992

Ronnie Eklund

Innehåll

Förord 3

Förkortningar 9

1. Varför en studie om bolagisering? 11
   1.1 Ämnet 11
   1.2 Fältstudiens omfattning och metod 13
   1.3 Disposition 17

2. Bolagisering i näringslivet 21
   2.1 Funktions- och divisionsorganisationen 22
   2.2 Bolagiseringarnas många ansikten 24
   2.3 Det lokala scenariot 29
   2.4 Moderbolags- eller dotterbolagsanställning? 33
   2.5 Varför kommissionärsföretag? 34
   2.6 Koncernorganisationen i rättssystemet 39

3. Bolagisering – modefluga eller dödligt allvar? 45
   3.1 Några nedslag från organisationsteoretiska utgångspunkter 46
   3.2 Organisation 52
      3.2.1 Den stora organisationens arbetsfördelning 53
      3.2.2 Idén om en enhetlig förvaltningsstruktur 57
      3.2.3 Förstärkt decentralisering 58
      3.2.4 Organisationsmonotoni 61
      3.2.5 Beslutsorganisationens betydelse 62
   3.3 Ekonomi 63
      3.3.1 Lönsamhetsmotivet 63
      3.3.2 Resultatansvaret 64
      3.3.3 Affärsidékonceptet 65
      3.3.4 Balansräkningstricket 65
      3.3.5 De fria nyttigheterna i en koncern 67
      3.3.6 Leder sönderfallet av koncerngemensamma enheter till suboptimering? 72
   3.4 Psykologi 73
      3.4.1 Visitkortssyndromet 74
      3.4.2 Bolaget som identifikationspunkt 75
      3.4.3 De yttre attributen 76

3.5 Rättsliga föreställningar 77
3.5.1 Vds ställning 79
3.5.2 Vds ansvar för sin balansräkning 88
3.5.3 Det rättsliga ansvarets förskjutning 90
3.5.4 Får inte en koncernchef lägga sig i dotterbolagets skötsel? 92
3.5.5 Vds beslutsrätt 96
3.5.6 Anställningsskyddet för en Vd och divisionschef 99
3.6 Ett försök till sammanfattning 102

4. Riksavtal och andra lokala avtal vid bolagisering i ljuset av 28 § MBL 107
4.1 28 § MBL 107
4.2 Några praktiska frågor inom 28 § MBL 111
4.3 Lösningsmodeller i fältstudiematerialet 116
4.4 28 § MBL och moderbolagsanställningarna 122
4.4.1 Företagsbegreppet i 28 § MBL 122
4.4.2 Kan ett personallöst bolag vara "arbetsgivare" i 28 §s mening? 128
4.5 Sammanfattning 135

5. Ramar för överenskommelser och protokoll vid bolagisering 137
5.1 Parterna 138
5.2 Dotterbolagens bundenhet 140
5.3 Geografin för en bolagiseringsöverenskommelse 146
5.4 Avtals och utfästelsers giltighetstid 147
5.5 Sammanfattning 149

6. Partsbytesfrågor 151
6.1 Formalia vid de anställdas övergång till dotterbolags-anställningar 151
6.2 Vad skall arbetsgivaren iaktta vid moderbolags-anställningar? 156
6.2.1 Partsbyte och arbetsskyldighet 159
6.3 Något om ansvaret för arbetsgivarförpliktelser i koncernförhållanden 165
6.4 Är ett personallöst dotterbolag en arbetsrättslig mellanman? 172
6.5 Fältstudiens eget bidrag till arbetsgivaransvarets placering vid moderbolagsanställningar 175
6.6 Sammanfattande synpunkter 182

7. Anställningsskyddet vid bolagisering 185
7.1 Den legala ramen 185
7.1.1 Återanställningsrätt 186
7.1.2 Tidigare anställningstid 188
7.1.3 Semesterrätt 190
7.2 Villkorsfrågor 191
7.3 En arbetstagares rätt att få "följa-med-arbetet" 193
7.4 Bemanningsmodeller 195
7.5 Det sociala ansvarets idé 199
7.5.1 Åtgärdsprogram vid övertalighet 201
7.5.2 Avsiktsförklaringar 204
7.5.3 Anställningsgarantier 206
7.5.4 Utvidgad omplaceringsrätt 208
7.5.5 Utvidgad återanställningsrätt 210
7.5.5.1 Driftsenhet och verksamhet i 25 § LAS 216
7.5.6 Förtursklausuler 216
7.5.7 Återflyttningsrätt 218
7.5.8 Kvarståendegarantier 219
7.5.9 Ortsansvar 220
7.5.10 Koncernturlistan – en trojansk häst 222
7.5.10.1 Koncernturlistor i arbetslivet 224
7.5.10.2 Den legala ramen 227
7.5.10.3 En diskussion 229
7.6 Några funderingar om en koncerngemensam personalpolitik 231
7.7 Sammanfattande synpunkter 234

8. Lokala facket i bolagiserade koncerner 235
8.1 Fältstudiematerialet 235
8.2 Hur infogas bolagiseringsöverenskommelserna i FML? 238
8.3 Regionala fackliga förtroendemän 241
8.4 Sammanfattning 242

9. Tar de anställda säte i de nya dotterbolagens styrelser? 243
9.1 Den legala ramen 243
9.2 Fältstudiematerialet 247
9.3 En rättslig fälla? 250
9.4 Sammanfattning 253

10. Medbestämmandet i bolagiserade koncerner 255
10.1 Koncernproblematiken i MBL 255
10.2 Nya arbetsrättskommitténs analys – den obotfärdiges förhinder? 262

10.2.1 Beslutsbegreppet 263
10.2.2 Är det så oklart vad en koncernledning är? 267
10.2.3 Det arbetsrättsliga regelsystemets inre samband 270
10.2.3.1 Allmän förhandlingsrätt i koncerner? 270
10.2.3.2 Är kollektivavtal på koncernnivå avtal i MBLs mening? 273
10.2.3.3 Gäller fredsplikt mot moderbolaget? 278
10.2.4 Lokalt eller centralt medbestämmande – en fråga om samordning? 281
10.2.5 Koncernbegreppet – på nytt? 283
10.2.6 Sammanfattning 283
10.3 Koncernsamarbete i det praktiska avtalslivet 284
10.4 Sammanfattande synpunkter 294

11. Hur ser skyddsorganisationen ut i bolagiserade koncerner? 297
11.1 Hur tvingande är AMLs regler om skyddsorganisationen? 297
11.2 Fältstudiematerialet i ljuset av AMLs begreppsbildning 305
11.3 Arbetsgivar- och arbetstagaranknytningarna i AML 313
11.4 Sammanfattning 320

12. Slutsatser, reflexioner och förslag 323
12.1 Syftes- och perspektivförskjutningen alltmedan arbetet fortskridit 323
12.2 De koncernarbetsrättsliga frågorna 326
12.3 Fackets hjärtefrågor vid bolagisering 327
12.4 Moderbolagsanställningarna 328
12.5 Behöver koncernfrågorna regleras i lag? 331
12.6 Lagstiftningens effektivitet 334
12.7 Reformförslag 336

Bilaga 1 Förlaga till frågemall 339

Bilaga 2 Företagsbeskrivningarna i 21 företag (koncerner) – fakta, bilder och motbilder 341

Litteraturförteckning 371

Rättsfallsregister 385

Sakregister 389

Förkortningar

ABF	aktiebolagsförordningen
ABL	aktiebolagslagen
AD	arbetsdomstolen eller arbetsdomstolens domar
AGB	försäkring om avgångsbidrag
AGE	avgångsersättning från Tjänstemännens trygghetsfond
ALC	Arbetslivscentrum
AMF	arbetsmiljöförordningen
AML	arbetsmiljölagen
Amer Econ Rev	American Economic Review
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
ASS	Arbetarskyddsstyrelsen
AU	arbetsmarknadsutskottets betänkande
AUL	lag om rätten till arbetstagares uppfinningar
BAL	bankaktiebolagslagen
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
DepC	departementschefen
Dir	regeringens direktiv
DN	Dagens Nyheter
Ds A (I, K)	departementsserien (arbetsmarknads-, inrikes- och kommunikationsdepartementen)
EA	Elektriska Arbetsgivareföreningen
EEC	European Economic Community
EFL	lag om ekonomiska föreningar
EG	Europeiska gemenskapen
FAR	Föreningen auktoriserade revisorer
FML	förtroendemannalagen
Harv Bus Rev	Harvard Business Review
HBL	handelsbolagslagen
HD	högsta domstolen
HovR	hovrätten
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ILLR	International Labour Law Reports
InU	inrikesutskottets betänkande
IUI	Industriens utredningsinstitut
JB	jordabalken
JFT	tidskrift utg av Juridiska Föreningen i Finland
JustR	justitieråd
JT	Juridisk tidskrift
KAL	1928 års kollektivavtalslag
KFO	Kooperationens förhandlingsorganisation
KL	konkurslagen
LAS	lag om anställningsskydd

LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	lag om offentlig anställning
LRA	arbetstvistlagen
LU	långtidsutredningen
MBA-S	medbestämmandeavtal för det statliga arbetstagarområdet
MBL	medbestämmandelagen
Mich L Rev	Michigan Law Review
NARK	nya arbetsrättskommittén
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd I
NJM	nordiska juristmötet
NU	näringsutskottets betänkande
NU	nordisk utredningsserie
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
op cit	opus citatum (ovan anfört arbete)
prop	proposition
PRV	Patent- och registreringsverket
PTK	Privattjänstemannakartellen
RF	regeringsformen
RH	Rättsfall från hovrätterna
RRV	Riksrevisionsverket
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SALF	Sveriges arbetsledarförbund
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska centralbyrån
SEF	Svenska Elektrikerförbundet
SF	Statsanställdas förbund
SFO	Arbetsgivarföreningen SFO
SFS	svensk författningssamling
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SIND	Statens industriverk
SKAF	Svenska Kommunalarbetareförbundet
SkL	skadeståndslagen
SOU	statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TfR	Tidsskrift for Rettsvitenskap
TR	tingsrätten
TrA-S	trygghetsavtalet för arbetstagare hos staten
TurA-S	avtal om turordning för arbetstagare hos staten
U	Ugeskrift for Retsvaesen Afd A
UVA	utvecklingsavtal SAF-LO-PTK 1982
Vd	verkställande direktör
YI	yrkesinspektionen
ZfA	Zeitschrift fur Arbeitsrecht
ÅRL	årsredovisningslagen

1. Varför en studie om bolagisering?

1.1 Ämnet

Det började med ett litet häfte för några år sedan. Titeln på häftet var "Tjänsteentreprenad – ett sätt att organisera arbetet?" Det var frågan i titeln som för mig var det centrala. Jag såg att arbete kunde utföras inom ett företag, i en till företaget närstående organisation eller köpas utifrån. I denna mångfald av organisatoriska nätverk tyckte jag mig kunna se att bolagisering var ett sätt att organisera arbetet i en större organisation. Nya företagsstrukturer växte fram. I häftet skrev jag också några sidor om bolagisering. Jag frågade mig bl a hur arbetslagstiftningen var anpassad till det nya, och hur dessa frågor hanterades i arbetslivet.

De rader jag då skrev känns ofullgångna i dag. Jag hade inte tillgång till något eget genuint forskningsmaterial. Jag hade vänt mig till några centralt placerade informatörer inom arbetsmarknadens organisationer, som välvilligt ställde sin tid, men även visst skriftligt material till förfogande. Det var nog ett typiskt 08-perspektiv jag då återgav.

Professor Sten Edlund på Arbetslivscentrum (ALC) väckte sedan frågan först av alla. Mitt bidrag skulle bestå av en mindre uppsats i en skrift, som TCO och ALC avsåg att ge ut under titeln "MBL – 10 år". Mitt bidrag skulle belysa bolagiseringarnas konsekvenser på den arbetsrättsliga lagstiftningen och eventuellt avtal. Arbetet fick inte heller ta alltför lång tid. Det blev så småningom inget av någotdera. Skriften kom aldrig ut. Och uppsatsen växte i omfång. Jag satt fast i arbetslivets nya organisationsmönster. Vad jag då påbörjade växte ut till en större fältstudie.

Fältstudiematerialet berörde i betydande grad organisationsteoretiska frågor. Detta sysselsätter vanligtvis inte jurister av facket. För mig har det perspektivet öppnat dörrar. Det har ökat förståelsen för vad jurister sysslar med. Det tvärvetenskapliga anslaget i denna studie är delvis inspirerat av ARFO-gruppens rapport 1985.[1] För den skull är mitt tvärvetenskapliga anslag inte fullbordat. Jag gör inte gällande att jag tillägnat mig organisationsforskningen på sätt som en specialist av ämnet skulle ha gjort. En forskare av facket kan vilja säga att vad jag tagit del av inte heller varit tillräckligt. Jag tar denna risk.

[1] Se Arbetsrättslig forskning. ARFO. Rapport 1985:2.

Jag kom också in på bolagsrättsliga frågor. Arbetsrätten har börjat äta sig in i aktiebolagsrätten. Jag tror att det är professor Knut Rodhe som gjort den iakttagelsen först av alla för några år sedan. Jag hade anledning att fråga mig exempelvis hur och på vilken nivå beslut fattas i en koncernorganisation, vilket bolagsorgan som fattar beslut om att bolagisera företaget, hur de anställdas rätt till säte i de nya dotterbolagsstyrelserna utnyttjas och varför aktiebolag bara får utse en verkställande direktör medan banker får utse flera verkställande direktörer. Det följande är dock ingalunda en bolagsrättslig studie, jag har bara gjort vissa nedslag på bolagsrättens område. Koncernrätten har jag dock inte kunnat lämna därhän. De koncernarbetsrättsliga frågorna har givit mig fri lejd in i även bolagsrättens koncernfrågor, exempelvis frågan om hur dotterbolag styrs. Denna fråga behandlas mer utförligt i kapitel 3.

När koncernfrågorna i arbetsrätten diskuterades under 80-talet utbröt viss krampaktighet i organisationernas värld i Stockholm. Litet tillspetsat var man på fackligt håll snar med att döma ut hela MBL. Arbetsrätten måste reformeras! sade man. Andra suckade och sade: inte nu igen! I jämförelse härmed mötte jag i fältstudien en frimodighet på det lokala planet, som imponerade, en slags pionjäranda rådde. Förvisso fick jag veta att man även lokalt sökt råd från centralt håll. Jag är dock inte övertygad om att de råd man fått alltid följts. Lokalt perspektiv bröts delvis mot centralt.[2] Om det betyder att den s k paragrafiseringen – ett nytt modeord i den juridiska forskningen – skjutits åt sidan till förmån för avtalslösningar, kan inte sägas med bestämdhet, men det finns mycket som tyder härpå i mitt material.[3]

Huvudfrågan för mig har dock varit *vilka effekter en bolagisering får på arbetsrättslig lag och avtal*. Det ursprungliga syftet var att enbart beskriva vad som inträffar i samband med ett företags bolagisering, och hur lokala parter parerar de eventuella svårigheter som uppstår i anledning av att företagets samlade rörelse delas upp i olika självständiga rättssubjekt.[4] Det var närmast fråga om kunskapsgenerering. Först senare omvärderade jag denna begränsning. Fältstudiematerialet förtjänade en mer normativ genomlysning. Det som således från början inte var annat än en fältstudie,

[2] Jfr även arbetsgivarmotståndet mot lokal koncernfacklig samverkan i enskilda koncerner i Norden. Ett sådant samarbete förekommer i ganska stor omfattning. Även här finns ett spänningsförhållande mellan lokalt och centralt perspektiv. Lokalt följer man inte alltid den policy som de centrala arbetsgivarorganisationerna gör sig till tolk för. Se bl a Myrvang s 2, Simonson s 14, även Nielsen s 21, 59. Arbetsgivarmotståndet verkar numera uppluckrat, se t ex *SAF-Tidingen* 1992 nr 24 ("Koncernfackligt avtal på Volvo").

[3] Se önskvärdheten härav i Edlund, MBL i arbetsdomstolen s 19.

[4] Jfr Holmberg, Från divisioner till bolag s 9, 10, 13. Holmbergs syfte har varit ett annat, nämligen att försöka visa under vilka betingelser en bolagisering kan bidra till ökad effektivitet och ökad problemlösningsförmåga i företagsgruppen. Även Holmberg har utgått från ett av henne gjort urval av koncerner.

har så småningom även blivit en rättsdogmatisk studie, och med tonvikten lagd vid de koncernarbetsrättsliga frågorna. Jag vill också förutskicka att jag från början inte hade en aning om hur nära mina informatörer jag skulle komma i intervjustadiet. En del av fältstudien fick därför en socialpsykologisk dimension. Jag återkommer till syftet och på vilket sätt jag i efterhand kunnat märka en perspektivförskjutning i arbetet sedan väl fältstudien genomförts i kapitel 12.

Fältstudien var för mig en utmaning, jag har därigenom delvis skapat mina egna källor. Jag delar den uppfattning Torstein Eckhoff givit uttryck för: "Ved hjelp av samfunnsvitenskapelig forskningsteknikk kan man skaffe seg sikrere kunnskap om slike forhold enn dem ens egne usystematiske erfaringer gir. Og jeg tror vi jurister bør være innstilt på at det undertiden kan være aktuelt for oss å gjennomføre empiriske undersøkelser på egen hånd."[5] Givetvis var jag även av metodskäl nyfiken på vad som kunde utvinnas av ett mjukdatamaterial.

Jag har inte mäktat med att anlägga ett även komparativt internationellt perspektiv på de frågor som jag behandlat.[6] En del frågor i den allmänna organisationsteorin bär dock på en sådan dimension. Dessa frågor behandlas mer utförligt i kapitel 3. För övrigt har jag funnit endast ringa stöd för att något som liknat en bolagiseringsvåg skulle ha drabbat andra länder i samma omfattning som i Sverige.[7]

1.2 Fältstudiens omfattning och metod

Min fältstudie är ingen fallstudie.[8] Fältstudien omfattar 21 koncerner. Förbundsjuristen på SIF, Toivo Öhman hjälpte mig med inträdesbiljett till 19 av koncernerna. Han presenterade studien i ett brev som tillställdes ett antal lokala SIF-klubbar våren 1987. De företag som då utvaldes hade bolagiserat eller stod i begrepp att bolagisera. Några få av dem föll bort därför att det visade sig att företagets omorganisation inte var en bolagisering. En 20e koncern tillkom på mitt eget initiativ. Den 21a

[5] Eckhoff i Rationalitet och empiri i rättsvetenskapen s 36.

[6] Se om koncernrättsliga frågor i arbetsrätten den översikt som Nielsen ger i sin bok Koncernarbejdsret i Danmark og internationalt. Se sedermera Bruun m fl. Den senare boken har dock utkommit så sent att jag inte kunnat beakta arbetet, eftersom mitt eget manuskript då redan lämnats till förlaget för tryckning.

[7] Vid ett möte med Nordiska ministerrådets projektgrupp "Nya verksamhetsformer" 1991-05-23, som jag deltog i, framkom att Norge haft viss erfarenhet av bolagisering, se härtill Kielland s 263 ff.

[8] Se Rosengren & Arvidson s 103.

koncernen, som valt att inte bolagisera, råkade jag ha kännedom om på annat sätt. Jag tyckte att det var intressant att få med ett sådant fall som jämförelse. Mitt urval är således inte statistiskt säkerställt, i så måtto är studien inte representativ. Generaliseringar kan därför inte utvinnas ur min fältstudie.

I materialet ingår koncerner som är mycket stora med svenska mått mätt, med över 100.000 arbetstagare inklusive utlandsanställd personal. Andra koncerner är av mindre storlek, några få av dem hade vid studiens genomförande bara 500-600 arbetstagare. Fältstudien genomfördes sommaren – hösten 1987. 16 av de 20 koncernerna var vid denna tidpunkt börsnoterade, eller ingick som underkoncerner i företag, som var börsnoterade. Min studie bör av dessa skäl i vart fall kunna bära på någon form av allmängiltighet vad gäller de frågor som fältstudien syftat till att belysa.

Hur gick jag då till väga?

Första kontakten med företaget togs i regel med tjänstemannaklubben inom SIF (CF var med i ett fall) telefonledes. Därpå skrev jag ett kort brev till, eller tog telefonkontakt med en företrädare i moderbolagets ledning. I flera fall hade klubbordföranden förberett min kontakt med företagsledningen.[9] Jag utbad mig först om protokoll, avtal, årsredovisningar m m som belyste företagets bolagisering. Därefter genomfördes intervjuerna med respondenterna. Jag benämner mina informatörer "respondenter". Detta är ett vid intervjuer vedertaget ord, även om jag är medveten om att ordet också har en akademisk slagsida. Respondenterna har i stort mått underlättat studien. Ingen har avvisat medverkan.

En av svårigheterna vid en intervjustudie är att kunna tränga in i föreställningsvärlden hos aktörerna. Forskaren måste här vara aktsam. Till farorna hör bl a följande. Minnet är selektivt. Argument och synsätt slipas av efter en tid. Vad som framstår som ett lyckat experiment, det talar man gärna om. Vad som är dåligt, talas det i gengäld inte så mycket om. Av flera skäl påverkas också bilden av tiden. En del fakta sjunker undan, annat stannar kvar – ungefär som vid tolkning av domskäl, eller som vid vittnesbevisning. Jag har fått leva med mjukdatamaterialets avigsidor. Det skriftliga material jag haft tillgång till bör å andra sidan ha reducerat mitt beroende av muntliga utsagor.

Vid intervjuerna biträddes ibland SIF-klubbens ordförande av annan facklig förtroendeman i klubben. I den 20e koncernen gäller att enbart företrädare för LO-klubben intervjuats. På företagssidan intervjuades koncernchefen (varmed i fortsättningen avses moderbolagets verkställande direktör), eller personaldirektören (chefen), eller någon annan centralt placerad företrädare i koncernen. Företaget tog själv ställning till vem

[9] Jag använder omväxlande orden koncern- eller företagsledning utan saklig åtskillnad i fortsättningen.

som skulle vara min respondent. Jag var endast intresserad av att få kontakt med en befattningshavare, som hade insikt om vad som förevarit i förhandlingarna med facket och som hade insyn i bolagiseringsförloppet. I den 21a koncernen har endast koncernchefen intervjuats.

Det hade varit önskvärt att även få intervjua ordförandena i LO-klubbarna(avdelningarna) i de 19 koncerner, där endast företrädare för SIF-klubben intervjuats. Från början fanns inte tid för att intervjua några personer över huvud taget. När materialet sedan växte i omfattning, låg det utom möjligheternas gräns att vidga respondentkretsen. Praktiska skäl talade för detta; många av mina respondenter hade sina arbetsställen utanför Stockholm. I det skriftliga materialet (förhandlingsprotokoll, avtal, överenskommelser m m) fann jag dock att bolagiseringsförhandlingarna på arbetstagarsidan – i förekommande fall – samordnats mellan de lokala klubbarna. Något av väsentlig vikt för LO-kollektivet bör därför inte ha gått mig förbi.

Som regel intervjuades SIF-klubbens ordförande först. Jag hade ingen strategi för att välja den ene respondenten framför den andre. Intervjuerna hölls åtskilda och samordnades endast i tid, eftersom en icke ringa del av intervjuplatserna låg utanför stockholmsområdet. Samtliga respondenter har utlovats anonymitet. Detta har varit en förutsättning för studiens genomförande. I bästa fall har det kunnat bidra till att skapa en atmosfär av uppriktighet och ärlighet vid intervjuerna.[10] Anonymiseringen har fört med sig att namn på företag (koncern) utelämnats. Däremot har jag inte känt samma behov av att omskriva eventuella avtalstexter o dyl. Lokala avtal, överenskommelser och förhandlingsprotokoll återges, då exemplet så krävt, i form av citat. Förtjänsten med ett citat är att det tillgodoser läsarens intresse av närhet till dokumentet.

Intervjuerna följde en förlaga till frågemall (se bilaga 1).[11] Frågemallen bestod av ett stort antal frågor. Jag ville veta vad som var företagets motiv att bolagisera, fackets åsikt härom, hur man hanterat anställningsskyddet, medbestämmandet etc. Samma frågor ställdes till både facket och företaget, en form av objektiv standardisering således.[12] En särskild svårighet var att på förhand ta ställning till vad jag borde fråga om. Med facit i hand kan sägas att frågemallen höll måttet i långa stycken. Efter några intervjuer insåg jag att jag även hade bort systematiskt utfråga mina respondenter om personalpolitiken i den nyvordna (eller redan etablerade) koncernen. Så gjordes inte. Det jag har att säga härom i kapitel 7 (slutet) är därför ej mer än samlade anteckningar.

[10] Se liknande i Lundberg s 65.

[11] Se liknande i Schmidt, Gräntze & Roos s 26 ff.

[12] Se Rosengren & Arvidson s 117.

Tanken på att inom intervjuserien förlita mig enbart på ett frågeformulär, som respondenterna skulle besvara, föresvävade mig aldrig. Den direkta kontakten med respondenterna var i stället avsedd att ge en synergieffekt. En erfarenhet är förvisso att även jag bort genomföra en mindre pilotstudie. Jag är å andra sidan inte säker på att jag ens med en pilotundersökning i ryggen kunnat fånga alla de nyanser, som jag mötte vid intervjuerna, se särskilt om lagenligheten av arbetstagarföreträdarnas ställning i dotterbolagstyrelserna i kapitel 9.

Intervjuerna tog närmast formen av utforskande samtal. Spontant tog respondenterna upp även andra frågor, som de ansåg var av betydelse i bolagiseringsprocessen. Frågemallen fungerade då som en trampolin, som gav mig tillfälle att ställa följdfrågor. Framför allt fördjupades då motivkretsen för och mot en bolagisering.

Intervjun med varje enskild respondent tog oftast två – tre timmar, ej sällan längre tid. Intervjuerna visade att jag saknade tillgång till en del material. Detta kompletterades i efterhand. Bandspelare användes inte vid intervjuerna. Med papper och penna gjorde jag nödvändiga anteckningar. Jag skrev ut mina anteckningar omedelbart efter intervjuerna så att "den lokala färgen" inte gick förlorad. Jag har valt att nästan genomgående sammanfatta vad mina respondenter haft att säga, se särskilt i kapitel 3.[13] I några fall uttryckte sig respondenterna så färgstarkt att vad de sade fastnade på papperet ord för ord. Jag tycker mig inte ha äventyrat anonymiseringen, om jag då använt mig av ett citat.

Min beskrivning av bolagiseringsförloppet och vad respondenterna anfört har efterkontrollerats av dem. Under senhösten 1987 sammanställde jag det skriftliga materialet inklusive vad som framkommit vid intervjuerna i form av särskilda företagsbeskrivningar om 3-4 sidor. Detta material sändes ut till respondenterna i november – december 1987. Efterkontrollen gjordes med hänsyn till den intervjuteknik som valts. Efterkontrollen föranledde en del mindre justeringar.[14] De av respondenterna efterkontrollerade företagsbeskrivningarna utgör stommen till företagsbeskrivningarna i bilaga 2.

Jag är inte överraskad av att de uppgifter jag fått från företrädare för företaget och lokala facket varit så överensstämmande i sak. MBL har onekligen utvecklat dialogen i arbetslivet.

I studien framkom att avtal och förhandlingsprotokoll stundtals hade ett för mig oklart innehåll. För en outsider är det inte alltid så lätt att

[13] I kapitel 3 kan jag referera till mina respondenter i "vi"-form. "Vi" står då för den (de) respondenter som haft något att anföra i själva sakfrågan. Ibland har jag använt semikolon (:) för att markera att det är respondenterna som talat (genom mig som medium).

[14] Liknande i Edlund, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden s 138 vad gäller granskningsmetod vid behandling av förhandlingsprotokoll m m.

veta vad lokala parter kan ha avsett i ett specifikt fall.[15] Inte heller gör jag anspråk på att ha "upptäckt" allt som förefallit dunkelt. Det kan även vara så att lokala parter velat dölja något inför en näsvis utfrågare. Även om jag sökt bringa klarhet i de enskildheter jag ställt frågor om, har jag inte sett som min uppgift att spåra upp eventuella meningsskiljaktigheter de lokala parterna emellan. Min uppgift har inte varit att animera parterna till att tvista om något, som de själva inte haft anledning att fästa särskild uppmärksamhet vid. Jag är dock inte så säker på att jag lyckats i mitt uppsåt. Intervjuerna med respondenterna fick, som jag redan sagt, ej sällan ett problemorienterat anslag. Av skäl som har samband med det faktiska förloppet i varje enskilt fall har jag inte värjt mig för att ställa frågor, i Philip Marlowes anda: "Run down every lead" och "Check all the angles".[16] Ibland har det betytt att jag tagit en förnyad kontakt med min respondent för att fördjupa materialet. Några sådana kontakter tog jag under våren 1988, därefter har mina respondenter inte avhört något från mig.

1.3 Disposition

Materialet redovisas utefter en närmast kronologisk tidsaxel (från det att idén om att bolagisera rörelsen väckts till genomförande). Därefter följer en redovisning av materialet på sakfrågebasis. Fältstudiematerialet har varit en rik källa att ösa ur. Jag har så långt som möjligt begagnat mig fältstudiematerialet. Vid redogörelsen har partsperspektiven fått bilda en utgångspunkt. Förbehåll görs för vad som sägs i kapitel 3, där arbetsgivar-(företags-)perspektivet dominerar.

I kapitel 2 ger jag först en allmän ram för den fortsatta framställningen. Jag lämnar vissa begreppsbestämningar, beskriver bolagiseringarnas många ansikten, det lokala scenariot och introducerar de två anställningsformer som förekommer vid bolagisering, moder- och dotterbolagsanställning. Jag berör även frågan varför företag bolagiserar genom att bilda kommissionärsföretag. Koncernorganisationens plats i rättssystemet beskrivs översiktligt.

I kapitel 3 belyses mer ingående motivkretsen, d v s vilka argument lokala parter använt sig av för och mot en bolagisering. Ett försök görs att sätta in bolagisering i ett allmänt organisationsmönster. Vad som sägs i kapitel 3 är mer eller mindre en klippbok av delar av fältstudiemateria-

[15] Se liknande angående förhandlingsprotokolls bevisvärde i Edlund, op cit s 139 ff.

[16] Se om metodfrågor vid intervjuer, Levine s 583 ff, särskilt s 601.

let. Frågan om hur dotterbolag styrs i en koncernorganisation behandlas ganska utförligt.

I kapitel 4 behandlas frågan om kollektivavtalets status efter en bolagisering. Jag har då skäl att anknyta till 28 § MBL, d v s den bestämmelse i MBL som säger att kollektivavtalet i princip följer med företaget vid övergång till en ny arbetsgivare. Bestämmelsen är dunkel, trots sitt yttre till synes klara budskap.[17] En speciell fråga som då prövas är om ett personallöst bolag kan vara part i ett kollektivavtal.

I kapitel 5 anges ramarna för de överenskommelser som lokala parter ingår i anledning av själva bolagiseringen. En central fråga är då hur dessa avtal binder de nya dotterbolagen. Även vissa andra spörsmål behandlas i detta kapitel, såsom avtalets giltighetstid och täckningsområde i det geografiska rummet.[18]

I kapitel 6 tas partsbytesfrågor upp. Det vanliga vid en bolagisering är att berörda arbetstagare byter arbetsgivare. Hur sker detta? Följer man regelboken med uppsägning och återanställning, eller är förfarandet mer formlöst? Det är inte heller ovanligt att de anställda efter en bolagisering går kvar i de gamla moderbolagsanställningarna, men utför arbetet i de nya dotterbolagen. Vad ställs då för krav på arbetsgivarparten? Vad gäller i form av arbetsskyldighet för de anställda? Jag frågar även om underkapitaliserade dotterbolag – särskilt är då kommissionärsföretaget sårbart – är lämpliga ansvarssubjekt för förpliktelser enligt kollektivavtal. En annan fråga som behandlas är hur man skall se på de många personallösa dotterbolag som finns i arbetslivet. Fältstudiematerialets lösningsmodeller erbjuder här vissa bidrag.

Kapitel 7 är närmast en klippbok ur fältstudiematerialet med tonvikten lagd vid anställningsskyddet. De LAS-frågor som stått i centrum för lokala parters behandling har avseende på arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i 7 § 2 st och turordningsreglerna i 22 och 25 §§ LAS. I det sammanhanget behandlas ett antal delfrågor: bemanningsmodeller, åtgärdsprogram vid övertalighet, utvidgad omplacerings- och återanställningsrätt, kvarståendegaranti, förtursklausuler, återflyttningsrätt m m. I fältstudiematerialet fann jag också att lokala parter ganska ofta träffade avtal om koncernturlistor. En central fråga är då om det är lagligt möjligt att avtala om en för flera bolag gemensam turlista. I slutet av kapitlet lämnar jag vissa synpunkter på personalpolitiken i en koncernorganisation.

[17] Frågan om kollektivavtalet har fått en egen själ, d v s om avtalet lever sitt eget liv helt oberoende av om de anställda medföljer rörelsen vid dess övergång med stöd av 28 § MBL behandlar jag särskilt i en uppsats i JT 1992-93 nr 2.

[18] I en uppsats, som ingår i ett samlingsverk (vars titel inte nu kan anges), och som beräknas utkomma till julen 1992, behandlar jag frågan om de överenskommelser som lokala parter ingår även kan vara att betrakta som föreskrifter om medbestämmanderätt i MBLs mening, och därför också kan ses i ljuset av fackets tolkningsföreträde i 33 § MBL.

I kapitel 8 behandlas frågan om hur den lokala klubben organiseras efter en bolagisering. Frågan skall ses i ljuset av de begränsningar och möjligheter som följer av FML. Då skall erinras om att fältstudien genomfördes före lagändringen avseende regionala fackliga förtroendemän, som trädde i kraft den 1 januari 1991.

I kapitel 9 behandlas sedan spörsmålet om hur arbetstagarföreträdare tar säte i de nya dotterbolagsstyrelserna.

Kapitel 10 har slutligt format sig till en genomgång av koncernfrågorna i MBL. Jag granskar utgångspunkterna för MBLs tillämpning, och den kritik som riktats mot MBLs snäva arbetsgivarbegrepp. Stort utrymme ägnas frågan om nya arbetsrättskommitténs (NARK) behandling av koncernfrågorna 1982. Vidare ger jag exempel på olika typer av koncernarrangemang, som lokala parter arbetat fram inom ramen för den privata sektorns utvecklingsavtal. Bolagsövergripande lösningar på koncernplanet har då vuxit fram. Man har skäl att tala om en koncernarbetsrätt.

I kapitel 11 behandlas skyddsorganisationen i bolagiserade företag. Arbetsmiljölagens (AML) regler har flera ansikten. Jag gör en ansats att lyfta fram några av AMLs grundvalar. En speciell fråga är hur tvingande AMLs bestämmelser är. Eftersom en uttrycklig sanktion saknas i AML, utifall lokala parter avviker från vad som sägs i 6 kapitlet AML om hur skyddsombud och skyddskommittér skall utses respektive tillsättas, ges arbetsmarknadens parter ett stort mått av avtalsfrihet inom samverkanssystemets ram. Även här lämnas ett betydande utrymme för bolagsövergripande lösningsmodeller.

Kapitel 12 är en sammanfattning av slutsatser, reflexioner och förslag.

I bilaga 1 återfinns ovan omnämnd frågemall.

Företagsbeskrivningarna återfinns i bilaga 2. Jag har valt att redovisa det materialet i bilageform i stället för att infoga beskrivningen av varje enskild bolagisering styckevis i den löpande framställningen. Bilaga 2 är mer att likna vid en "bank". Det mesta som sägs i bilaga 2 behandlas med en närmast vertikal metod i framställningen i övrigt. Den som enbart är road av att läsa hur det gick till i samband med att ett visst företag bolagiserade, kan ju nöja sig med att enbart ta del av företagsbeskrivningarna.

2. Bolagisering i näringslivet

Jag skall i detta kapitel ge en yttre ram för de efterföljande kapitlen. Först dock en begreppsbestämning. *Med bolagisering avses att ett företag skiljer ut en del av verksamheten i t ex befintliga divisioner eller avdelningar och sätter dem på bolag.* Ett antal dotterbolag bildas således. Nya självständiga rättssubjekt framträder som ansvariga för driften. Bolagen är vanligtvis helägda. Ansvaret för rörelsen överflyttas med andra ord till dotterbolagen som separata rättssubjekt. Jag menade tidigare att ordet bolagisering var ett ganska hemskt ord.[1] Det är dock ett både vanligt och begripligt ord, och uttrycker vad det är fråga om,[2] varför benämningarna i det följande får rätta sig efter tingen.

Ordet "avknoppning" förekommer även i detta sammanhang. Det har dock för mig en annan innebörd. Jag använder inte det ordet som liktydigt med bolagisering. Ibland kan man till och med se en sammansättning som "knoppa av sig", som om företeelsen fått en själ! Med "avknoppning" menar jag att ett företag låter andra utomstående intressenter träda in i ägarkretsen som då t ex försäkringsbolaget Skandia lät bilda Skandia International år 1985. Moderbolaget Skandia satte då en av sina divisioner på bolag samtidigt som allmänheten inbjöds att bli aktieägare.[3] En "avknoppning" kan för övrigt följa i spåren av en tidigare gjord bolagisering.[4]

I avsnitt 2.1 behandlas först mycket översiktligt frågan om hur ett företag är organiserat. Jag anknyter till etablerade begrepp inom organisationsforskningen. I kapitel 3 fördjupas detta material väsentligt.

[1] Se Eklund, Tjänsteentreprenad s 51.

[2] Dåvarande språkvårdsexperten i statsrådsberedningen, Per Erik Lundahl sade vid ett anförande 4 december 1986 på Stockholms universitet att ordens vanlighet avgör deras begriplighet, och tyckte att bolagisering av det skälet var ett bra ord. I början av 80-talet användes ordet först med citationstecken ("bolagisering"). Nu har citattecknen fallit bort sedan lång tid.

[3] Se *Affärsvärlden* 1985 nr 39, "Avknoppning. Svårbedömd nykomling", *Veckans affärer* 1983 nr 36, "Avknoppning - den nya metoden att sälja företag två gånger". Jfr dock Södergren s 145 ff som med "avkoppning" tycks mena en total utförsäljning av ett dotterbolag. I RRVs rapport, Myndighetsbolag utanför affärsverkssektorn s 88 synes med "avkoppning" avses bolagsbildning i största allmänhet. Jfr Losman & Elfving s 103, "avknoppning" i traditionell förvaltningsform är ett sätt att överföra verksamhet till externa utförare.

[4] Jfr härtill för övrigt diskussionen i Ds 1991:77 angående en eventuell privatisering av de statliga affärsverken SJ m fl där utredarna först rekommenderar en bolagisering av affärsverken för att därefter "knoppa av" (privatisera) rörelsen, sedan det visat sig att det f d verket kan fungera som andra företag på marknaden.

Bolagiseringarnas många ansikten inom ramen för fältstudiematerialet beskrivs i avsnitt 2.2. En del rådata från fältstudiematerialet ges.

Det lokala scenariot vid bolagisering belyses sedan översiktligt i avsnitt 2.3. En av huvudfrågorna är här hur lokala parter nalkas ett beslut om bolagisering och vilka överenskommelser som kan följa av lokala förhandlingar.

I avsnitt 2.4 berörs frågan om dotter- eller moderbolagsanställning för de av bolagiseringen berörda arbetstagarna. Jag har anledning att återkomma till denna fråga i bl a kapitel 6 då jag diskuterar partsavlösningsfrågor.

I avsnitt 2.5 sätter jag in kommissionärsbolaget som företagsform i rättssystemet. Det visade sig nämligen – något överraskande för mig – att företagsamheten i rätt så stor utsträckning bolagiserade genom att bilda – just – kommissionärsföretag. Det har då funnits anledning att ge en någorlunda enhetlig, om än mycket översiktlig bild av denna företagsform redan inledningsvis.

I avsnitt 2.6 ges till sist en likaså kortfattad beskrivning av koncernorganisationen i det svenska rättssystemet. De koncernrättsliga frågorna ges en fördjupad genomgång i såväl kapitel 3 som kapitel 10.

2.1 Funktions- och divisionsorganisationen

Vad säger oss då den ekonomiska litteraturen om hur företag är organiserade? Det är framför allt två organisationsformer som blivit mer utförligt behandlade i organisationsforskningen.[5] Man talar om att företag antingen är funktions- eller divisionsorganiserade.

Ett företag kan vara uteslutande *funktionsorganiserat*. Med detta avses att det finns separata enheter för inköp, tillverkning, ekonomi, försäljning, personal o s v i företaget.[6] Funktionsorganisationen brukar benämnas U-formföretag i den ekonomiska litteraturen.[7] Denna organisationstyp stödjer specialisering, enheterna kan sägas fylla endast en funktion i en större helhet.[8] Rapporteringen sker uppåt, decentraliseringen i företaget

[5] Se härom översiktligt i Holmberg, Från divisioner till bolag s 34 ff. Holmberg behandlar tre grundläggande organisationsformer: funktionsorganisationen, divisionsorganisationen och holdingbolaget.

[6] Se allmänt Sjöstrand s 331 ff.

[7] U-form är en förkortning av uttrycket "unitary form structure", se härom Williamson s 132 f.

[8] Se särskilt Larsson, Koncernföretaget s 137 ff som poängterar just specialiseringsmomentet vid en jämförelse med divisionsorganisation, som stödjer konkurrensmomentet, särskilt avseende kapitalets användning mellan divisionerna.

är i regel föga utvecklad. Den operativa kontrollen i det funktionsorganiserade företaget utövas ytterst av Vd. Det är också i princip Vd som är rättsligt ansvarig för de beslut som fattas av andra beslutsfattare i organisationen. Det säger sig självt att funktionsorganisationen passar det mindre företaget bättre än det större.

Då ett företag växer i storlek brukar det anses att funktionsorganisationen tjänat ut som organisationstyp. Man brukar då tala om att företagsledningen inte längre förmår utöva en traditionell styrfunktion. Ledningen orkar inte med att hantera den information som genereras från företagets skilda enheter och avdelningar. Dessutom föreligger risk att denna information förvanskas eller filtreras.[9] I den moderna organisationsforskningen pekas särskilt på att informationshanteringen i ett företag är förenad med stora transaktionskostnader.[10] Om då inte kommunikations/beslutsorganisationen förenklas, kommer till sist den centrala affärsverksamheten att få sitta i kläm.[11] Funktionsorganisationen har blivit kontraproduktiv.

En ny organisationsform som är bättre anpassad till ett företags storlek och inriktning har då vuxit fram. I det moderna företaget brukar en sådan organisationstyp beskrivas i termer av en *divisionsorganisation*. I den ekonomiska litteraturen talar man om ett M-formföretag.[12]

I en divisionsorganisation fattas de operativa besluten på lägre nivå i företaget. Därav följer även att kommunikationsflödet blir ett annat. Ledningen i företaget kan koncentrera sig på mer centrala frågor för hur helheten skall styras. Beslutsfattandet avseende verksamhetens drift är i gengäld delegerat. En oklar fråga i en sådan organisationstyp är hur mycket dold information som de lägre cheferna kan vilja undanhålla en central företagsledning, ett problem som dock inte tycks ha tilldragit sig så stor uppmärksamhet i litteraturen. Detta kan bero på att det samtidigt synes vara en allmänt utbredd uppfattning om att en decentralisering av beslutsnivåerna i ett företag i sig leder till effektivitetsvinster, d v s är ett medel för att uppnå ett traditionellt ägarmål. I vilken utsträckning det senare även är ett lokalt mål synes dock vara oklart.[13]

Vilka styrmedel används då av en företagsledning i ett divisionaliserat företag?

Östman har i en studie av fyra divisionaliserade svenska storföretag funnit att företagsledningens ekonomiska styrsystem huvudsakligast bestod

[9] Se bl a Mintzberg s 96, 184 f om s k "information overload".

[10] Se övertygande i t ex IUIs studie, Expansion, avveckling och företagsvärdering i svensk industri s 120 ff.

[11] Se Larsson, Koncernföretaget s 211.

[12] Benämningen M-form är en förkortning av uttrycket "multidivisional form structure", se Williamson s 132 f.

[13] Jfr de intressanta synpunkterna på detta i Larsson, Koncernföretaget s 267 ff.

av ganska traditionella parametrar: resultat- och räntabilitetsmått, divisionens ettårsbudget samt strävan efter ekonomisk effektivitet. Styrsystemet präglades inte alls, eller bara i någon mån av kontroll av det löpande arbetet, eller av förekomsten av belönings(sanktions-)system för goda/dåliga prestationer.[14]

Jag nöjer mig med dessa nedslag från den ekonomiska forskningens område.

2.2 Bolagiseringarnas många ansikten

Jag har inte i fältstudien lagt tonvikt vid hur de företag och koncerner, som omfattas av studien, "såg ut" vid en tidpunkt före respektive bolagisering. Å andra sidan har jag fått information härom mer eller mindre på köpet, eftersom jag var tvingad att tillsammans med mina informatörer gå igenom den befintliga organisatoriska strukturen av de bolagiserade delarna i respektive företag för att själv kunna konstatera vari förändringen bestod. Jag fann då i huvudsak följande.

Alla företag i min studie var koncernorganisationer redan vid tidpunkten för beslut om bolagisering. Bolagiseringarna tog i första hand sikte på moderbolagets kärnverksamhet. I flera koncerner fanns även väl utbyggda underkoncerner. Variationerna på dotterbolagssidan inom respektive koncern var här närmast legio. I vissa fall var dotterbolagen mycket små, i andra fall dominerade dotterföretagen koncernens totala verksamhet. Jag går inte in på frågan om det specifika företaget vuxit genom intern tillväxt, eller genom uppköp av andra företag etc.

Som jag delvis antog fann jag i fältstudiematerialet både fullbildade divisioner, men också företag som var uppbyggda som en funktionsorganisation. En fullt utbyggd divisionsorganisation är som ett företag i sig självt. En bolagisering i ett sådant fall kan ses som enbart ett slags *formalisering* av rådande företagsstruktur. I andra fall var divisionerna ofullbordade. Då var de alltjämt beroende av att tjänster utfördes på annat håll, ofta centralt i moderbolaget, och utanför linjeorganisationen i respektive division. I en tredje grupp av företag fanns över huvud taget inte någon divisionsorganisation utbyggd. Ibland kan profitcenters ha funnits, d v s mer eller mindre självständiga enheter som arbetat under ett visst begränsat lönsamhetsansvar. I flera fall fann jag dock att all verksamhet i ett och samma företag låg "i en sump", som det sades till mig. Det hade då inte gjorts en mer sofistikerad uppdelning mellan de

[14] Östman s 247 f.

i och för sig urskiljbara rörelsedelarna i företaget. Det ekonomiska utfallet i de skilda delarna var då inte lätt att fastställa.

Det är sannolikt att en bolagisering i de senare fallen kan ha skapat en större intern turbulens både på beslutsplanet och på lägre nivåer i det totala företaget.

Bolagiseringarna har sålunda i de flesta fall inneburit att redan befintliga koncernorganisationer konsoliderats. Det går att sätta en bokstavsbeteckning på koncernorganisationen som organisationstyp: K-formföretag. Jag har dock inte underlag för att säga att K-formföretaget är en organisationstyp som följer utvecklingsmässigt efter det att ett företag först varit ett U-formföretag, och sedan övergått till att vara ett M-formföretag, om det över huvud taget – kan man tillägga – är meningsfullt att göra en åtskillnad mellan M- och K-formföretag i det här sammanhanget. I organisationslitteraturen synes man nämligen inte fästa så stor uppmärksamhet vid om ett M-formföretag består av självständiga bolag eller enbart av divisioner. De juridiska formerna har inte brytt organisationsforskarna. Den centrala frågan tycks i stället ha varit hur arbetet/arbetsuppgifterna fördelats i det totala företaget mellan de olika nivåerna. Det är nog också så att detta är en mycket utbredd uppfattning inom den svenska företagsamheten, i vart fall att döma av hur en koncernorganisation styrs som en organistorisk och ekonomisk enhet, se kapitel 3.

Ett K-formföretag kan klassificeras på ett annat sätt. En central distinktion är då om företaget är ett *industriellt* eller bara ett *finansiellt* moder(holding-)bolag (efter engelsk benämning, "holding company").[15] I mitt fältstudiematerial dominerar det industriella K-formföretaget. Ett sådant moderföretag är på ett mer robust sätt involverat i dotterbolagens rörelser. Moderföretaget har självt tidigare drivit denna rörelse. I fältstudien har endast några få av dessa moderföretag fortsatt att driva rörelse i egen regi efter bolagiseringen. Det finns också några få finansiella holdingbolag – vad man benämner förvaltningsföretag – i fältstudiematerialet. Ett finansiellt holdingbolag agerar mer med stöd av yttre marknadssignaler.

Det mer vidlyftiga spörsmålet om hur dotterbolag i en koncern styrs är en fråga som jag enbart haft anledning att komma in på mer indirekt, se härom särskilt i kapitel 3. Jag berör denna fråga även då anställningsskyddet behandlas i kapitel 7 och då medbestämmandet i koncerner diskuteras i kapitel 10. På vilket sätt fältstudiematerialets erfarenheter i

[15] Se härom Holmberg, Från divisioner till bolag s 40 ff. I Larsson, Koncernföretaget s 143 ff, där frågan om koncernorganisationen som organisationstyp granskas mer ingående, synes tonvikten ha lagts vid det finansiella holdingbolaget. Detta kännetecknas av förhållandevis orelaterade affärsverksamheter. Det är vanligen löst sammansatt och bär på närmast federativa karaktäristika. Så tycks även Lindkvist i Företaget s 76 använda uttrycket H-formföretaget (H-form för holdingbolag).

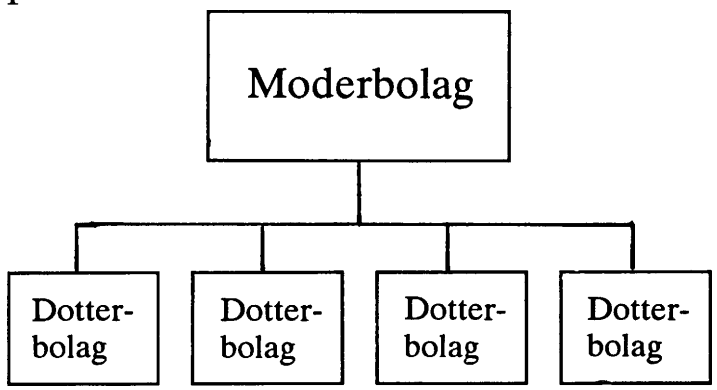
dessa hänseenden kan ha viss allmängiltighet är en svår fråga att besvara. Det skall då observeras att jag närmat mig denna fråga utifrån en specifik affärshändelse i ett företags liv, ej något annat. Det utesluter inte att vad jag funnit kan ha haft smittoverkan, eller – omvänt – att fältstudiematerialet färgats av erfarenheter som gjorts av andra.

Att de lösningsmodeller som valts i ett specifikt fall i mitt fältstudiematerial inte utan vidare kan extrapoleras är givet. Form och innehåll, men även företagskultur skiftar. I min fältstudie är i stället frapperande att det arbetsrättsliga mönstret uppmuntrar till mångfald. Ett exempel på detta är att en av kungstankarna i utvecklingsavtalet på privata sektorn är att medbestämmandet i en koncern skall ges en lokal profil, se utförligt härom i kapitel 10. Jag utesluter dock inte att lokala facket vid en bolagisering kan ha utnyttjat den hävstångseffekt, som varit förenad med själva förhandlingssituationen, och därigenom uppnått ett förhandlingsresultat som inte eljest varit möjligt, därför att det samtidigt legat i arbetsgivarpartens intresse att på smidigast möjliga sätt genomdriva bolagiseringen. Andra fackliga organisationer, som eftersträvat något liknande, utan att saken haft samband med en omfattande bolagisering, kan ha befunnit sig i ett svagare förhandlingsläge.

Det kan vara tjänligt att sammanfatta det nu anförda i några illustrationer, d v s hur ett K-formföretag kan se ut. Det följande är starkt förenklat.

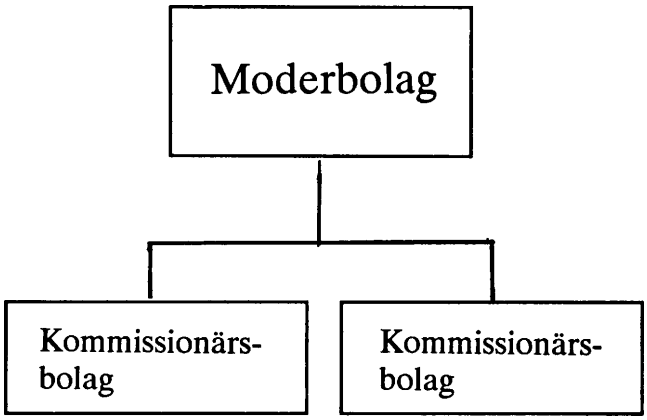
I bild 1 består koncernen av ett moderbolag (med koncernledning och en del staber) och ett antal dotterbolag. Det är bilden av ett fullständigt bolagiserat företag. Moderbolaget har övergått till att bli ett uteslutande aktieförvaltande bolag.

Bild 1



En variant, som inte är alltför ovanlig, är att moderföretaget i stället valt att endast bilda kommissionärsföretag. En koncernorganisation med uteslutande kommissionärsföretag ser ut som i bild 2.

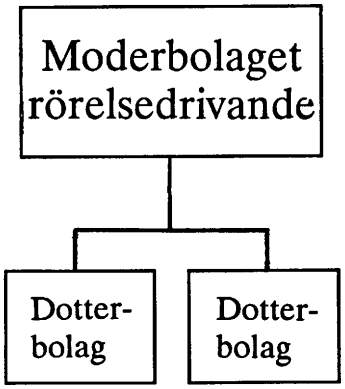
Bild 2



Det är ej heller ovanligt att en koncernorganisation består av såväl fullbildade dotterbolag som kommissionärsföretag, d v s det föreligger en mix av bild 1 och 2.

I fältstudiematerialet finns även koncernorganisationer, som består av ett delvis rörelsedrivande moderbolag och ett större eller mindre antal dotterbolag, se härtill bild 3.

Bild 3



Det vanliga i fältstudiematerialet är att *rena (fullbildade) dotterbolag* bildas vid en bolagisering. I många fall stannar man dock vid att bilda endast *kommissionärsföretag*. Det har stor betydelse för de arbetsrättsliga lösningsmodellerna vilketdera av dessa två alternativ som väljs. En mycket grov summering av de 20 koncerner (företag) som bolagiserat och som ingår i fältstudien, visar följande:

11 fall Rena (fullbildade) dotterbolag har bildats.
6 fall Enbart kommissionärsföretag har bildats.

2 fall Både rena dotterbolag och kommissionärsföretag har bildats.
1 fall Enbart s k "managementbolag" har bildats.

Vid de totalt 20 bolagiseringarna har inalles cirka 140 nya dotterföretag tillkommit, som mest tillkom 16 nya dotterbolag vid en bolagisering, som minst två i ett annat fall. Drygt 100.000 arbetstagare har berörts av bolagsombildningarna. Det totala antalet arbetstagare i de berörda koncernerna är emellertid avsevärt högre. (Jag utelämnar denna siffra här.) De flesta i studien ingående bolagiseringar ägde rum under år 1987. I övrigt är bolagiseringarna spridda över åren 1982-1988.

I lejonparten av fall bildas således rena dotterföretag. Kommissionärsföretagsformen förekommer dock i anmärkningsvärt stor utsträckning. Som framgår har i ett fall enbart s k "managementbolag" bildats. Detta kräver en kort kommentar. Moderföretaget bildade i detta fall ett antal bolag, som kom att benämnas managementbolag, och som på uppdrag av moderföretaget skulle driva rörelserna. Verksamheten skall dock bedrivas i moderföretagets namn och för dess räkning. Managementbolagen agerar enbart som ombud för moderföretaget och de anställda har kvar sina anställningar i moderföretaget.[16] I detta fall kan man därför inte ens säga att moderbolagets rörelse övergått till managementbolagen, i vart fall inte på det sätt som avses i 28 § MBL.

Fältstudiematerialet utvisar att om rena dotterbolag bildas, så brukar bolagen kapitaliseras upp av moderföretaget, d v s bolagen tillförs tillgångar som svarar mot verksamhetens omfattning. Moderbolaget brukar ha en stock av vilande aktiebolag att tillgå i dessa fall. Det brukar sättas nya namn på dessa aktiebolag vid bolagiseringen. Vid uppkapitaliseringen tillskjuter moderföretaget del av sin förutvarande rörelse som apportegendom. I gengäld skaffar sig moderföretaget aktier i det nya bolaget, se härom 2 kap 2 § ABL. I apportegendomen kan ingå fastigheter. Vid överlåtelse av fastighet utgår stämpelskatt, stundtals ett pris som moderbolaget är berett att betala för att kunna genomföra en bolagisering. Det nybildade dotterbolaget ges vid fullbildning en startbalansräkning med real substans. Tanken är att dotterbolaget inte enbart skall få sköta hushållskassan, d v s få ta ansvar för de löpande affärerna, utan även – i viss mån – få svara för kapitalvarorna, d v s få påverka balansräkningsdispositionerna. I vart fall på papperet!

Fältstudiematerialet säger oss vidare att kommissionärsföretag i regel saknar nödvändig kapitalisering. Det klassiska kommissionärsbolaget är i regel ett tomt skal. Så t ex kan omnämnas att i min studie ingår ett

[16] Se något liknande i AD 1990 nr 24. Arbetstagare som arbetade ombord på Stenarederiets färjor var anställda i Stena Rederi AB. Administrativt sorterade de dock under de olika i Stenakoncernen ingående bolagen, som hade fullmakt att företräda moderbolaget gentemot de anställda och de fackliga organisationerna.

kommissionärsföretag med mångmiljardomsättning. Det egna kapitalet uppgick i detta fall till 300 000 kronor! Kommissionärsföretag är eljest i detta sammanhang att betrakta som vilket annat helägt dotterföretag som helst.

2.3 Det lokala scenariot

En vital fråga är hur lokala parter nalkas ett beslut om bolagisering. Med lokala parter avses i det följande beslutande arbetsgivarpart (i moderföretaget) och berörda fackliga organisationer.

På arbetsgivarsidan fattas bolagiseringsbeslutet av styrelsen i aktiebolaget. Jag har inte i något fall funnit att frågan underställts bolagsstämman för beslut.[17] Frågan tas dock oftast upp i företagets årsredovisning. Vid en ganska omfattande bolagisering i fältstudiematerialet sades i årsredovisningen enbart följande: "Från och med den 1 januari 19xx drivs flera rörelsedrivande enheter som tidigare legat inom moderföretaget i s k kommissionärsbolag." Givetvis finns undantag, i ett fall fann jag att bolagiseringens förlopp och innebörd återgavs på sex tätt satta sidor i årsredovisningen.

I samtliga fall ingående i fältstudiematerialet är det arbetsgivaren som tagit initiativet till bolagsombildningen. Beslutet ligger inom arbetsgivarens traditionella företagsledningsrätt, och är vidare att betrakta som en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet i 11 § MBL. Samverkansförhandlingar skall då äga rum. Så har också skett i de fall som omfattas av min studie. Lokala förhandlingar skall föras med varje lokal förhandlingsberättigad motpart på arbetstagarsidan.

AD 1988 nr 14. Vid ASEA:s bolagisering 1986-87 skulle bolaget ha förhandlat med 22 avdelningar inom Elektrikerförbundet var för sig i stället för att kalla samman representanter för avdelningarna till - vad arbetstagarsidan benämnde något spefullt - "stormöten" i Västerås. Samordnade förhandlingar, vilket arbetsgivarparten eftersträvat, förutsätter nämligen att förhandlingsberättigad lokal arbetstagarpart genom eget medgivande avstår från sin enligt lagen självständiga förhandlingsrätt, framhåller arbetsdomstolen i detta mål.

Centrala förhandlingar med stöd av 14 § MBL har inte påkallats av arbetstagarparten i något fall i fältstudien.

Hur lång tid tar då bolagiseringsförhandlingarna i fältstudiematerialet? Jag har dessvärre inget entydigt mått på detta. Jag kan bara konstatera

[17] Jfr till frågan om gränsdragningen mellan stämma och styrelse, Nial i Festskrift till Knut Rodhe s 329 ff, särsk s 341, men även den förtjänstfulla genomlysningen av samma frågor i Johansson s 148 ff, särsk s 153 ff.

att det ibland kan ha gått rasande fort, i andra fall har de lokala förhandlingarna pågått under avsevärd tid.[18] Det lokala facket torde i många fall ha begagnat sig av det utdragna förhandlingsförloppet för att under samma tid skaffa sig både kompetens och framförhållning. Har de fackliga företrädarna haft goda insikter i arbetslagstiftningen, har även de fackliga framgångarna, såsom jag kunnat finna, varit betydande.[19]

Jag kan anföra tre exempel på hur det gick till.

I ett fall stötte arbetsgivarsidans förslag om att bolagisera rörelsen omgående på patrull. Företaget avvaktade en tid för att sedan återkomma till saken varefter bolagiseringen genomfördes etappvis efter sega förhandlingar och flera utkast till uppgörelse med lokala facket. En synnerligen omfattande bolagiseringsöverenskommelse ingicks till slut.

I ett annat fall ägde bolagiseringen rum strax efter det att två stora företag gått ihop efter ett större företagsförvärv. Det nya företagets Vd hade tidigare drivit igenom en bolagisering i en stor svensk koncern. På fackligt håll satt man nu bara och väntade på ett liknande förslag inom den nya företagskonstellationen. En sådan inbjudan kom snabbt efter sammanslagningen.

I en tredje koncern hade lokala parter tidigare ombildat några mindre enheter och avdelningar i moderbolagets förutvarande rörelse till nya bolag. När vid en senare tidpunkt en bolagisering av koncernens kärnverksamheter, som omfattade flera tusen arbetstagare, fördes upp på dagordningen mötte förslaget inte nämnvärt motstånd på den fackliga sidan. Tvärtom underströk båda parter vid intervjuerna att de tidigare erfarenheterna underlättade det smidiga genomförandet av den större bolagiseringen.

I fältstudiematerialet finns även fall som visar att lokala parter valt att hantera bolagiseringsfrågan i partssammansatta grupper.

I ett fall valde parterna att inrätta en s k projektgrupp efter modell från utvecklingsavtalet på privata sektorn. Bolagiseringen i detta fall var relativt liten. Arbetsgivarpartens förhandlings- och informationsskyldighet enligt 11 och 19 §§ MBL fullgjordes i projektgruppen. Enligt 8 § utvecklingsavtalet kan nämligen lokalt överenskommas om att till tiden begränsade frågor skall behandlas och genomföras i *projekt* med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna. Det skall då klart framgå vilka

[18] Se Levinson s 41 ff om tidsåtgång vid strategiska beslutsprocesser i företag (omorganisationer hör dit). Man slås av hur lång tid som åtgår för att genomföra ett beslut alltifrån initiering till genomförande. Enligt Levinson har man att räkna med en genomsnittlig tid på 19 månader, delvis varierande med hänsyn till vad för typ av beslutstyp som är på tal. Omorganisationer (till vilket ett beslut om bolagisering får räknas) tar i anspråk ungefär så lång tid som genomsnittet anger.

[19] Jag har inte haft möjlighet att mäta den inflytandegrad som facket kunnat utöva i det konkreta fallet. För det syftet har urvalet av företag i min studie varit för litet. Se om olika sätt att mäta inflytandegrad, Levinson s 33 f.

frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas.

I två andra fall tillsatte de lokala parterna partssammansatta grupper för att genomföra bolagsombildningarna. I det första fallet hade två företag gått ihop. I det andra fallet hade flera bolag bildat ett nytt bolag av delar av de respektive rörelserna. De partssammansatta grupperna hade delvis i uppgift att avgöra frågor avseende organisation och bemanning. Arbetsgivarparten ägde i första fallet göra avsteg från turordningsbestämmelserna i LAS, om så behövdes. De partssammansatta grupperna tillkom efter lokala överenskommelser. Samverkansförhandlingar fördes också parallellt.

Vad behandlas då av lokala parter i förhandlingarna?

De frågor som de lokala parterna reglerar berör i första hand den arbetsrättsliga lagstiftningens tillämpning *efter* rörelsens ombildning. Inom LAS är det frågor om turordning och omplacering av arbetstagare över de nya bolagsgränserna som är centrala förhandlingsämnen. Även frågor om hur själva partsavlösningen på arbetsgivarsidan skall gå till kan avtalsregleras eller protokollsfästas. Inom MBL är det koncernfrågor som aktualiseras, d v s i vilken mån de fackliga organisationerna i dotterföretagen skall ha förhandlings- och informationsrätt gentemot koncernledningen (i moderföretaget) efter det att omorganisationen är genomförd. Inom FML är en viktig fråga om fackliga förtroendemän skall få gå över bolagsgränserna efter bolagiseringen, d v s få företräda medlemmar i andra bolag i vilka förtroendemännen själva inte är anställda. Även frågan om styrelserepresentationen i de nyvordna dotterbolagen brukar tas upp.

Avtal och utfästelser ges olika innehåll beroende på hur bolagsbildningen ser ut. Delvis hänger problemet ihop med om fullbildade dotterbolag bildas, eller om enbart kommissionärsföretag skjuts in som ansvariga för rörelsens drift, men bilden är i fältstudiematerialet mer komplex. Jag nöjer mig här med att anföra endast två exempel.

(i) Frågan om gemensam turordning för anställd personal i koncernbolagen, en hjärteangelägenhet för det lokala facket i flera företag, avtalsregleras endast då berörda arbetstagare övergår i dotterbolagsanställningar. Då de anställda kvarstår i moderbolagsanställningar, har frågan om en gemensam turordning inte samma aktualitet.

(ii) Om de anställda övergår i dotterbolagsanställningar tappar de fackliga organisationerna fotfästet i moderbolaget. Partsförhållandet mellan tidigare arbetsgivare (moderbolaget) och arbetstagarna upplöses. Frågan om en koncernreglering av medbestämmandet över bolagsgränserna med verkan visavi koncernledningen (i moderföretaget) aktualiseras då. En motsvarande koncernreglering är i princip överflödig, om i stället de anställda bibehåller sina moderbolagsanställningar. Då uppstår i gengäld ett annat problem, nämligen hur medbestämmandet och det fackliga inflytandet skall utövas i de nybildade personallösa dotter(-kommissionärs-)företagen.

De lokala MBL-förhandlingarna leder oftast fram till ett slags uppgörelse mellan moderbolaget och lokala facket, antingen träffas ett lokalt kollektivavtal (vilket ofta av parterna själva brukar benämnas överenskommelse), eller så ger arbetsgivarparten vissa utfästelser i protokollets form. Det förekommer också att parter enbart sinsemellan konstaterat att en viss consensus i frågorna uppnåtts. Likaså förekommer att parterna låter sig åtnöja med att redovisa sina respektive ståndpunkter i sedvanliga MBL-protokoll. En huvudfråga i dessa fall har varit: är det dokument som parter slutligt undertecknat att betrakta som ett bindande avtal, eller är det något annat? Här följer en sammanställning av vad jag fann:

11 fall	Överenskommelsen är (eller är sannolikt) ett kollektivavtal.
5 fall	Enbart ett sedvanligt MBL-protokoll finns.
1 fall	Oklart om det egentligen är ett avtal eller enbart ett protokoll.
3 fall	Ingen skriftlig överenskommelse är träffad över huvud taget.[20]

Som väntat framkom vid intervjuerna att parterna inte alltid själva tänkt i termer av avtal. Två exempel är följande.

I det första fallet fanns ett justerat MBL-protokoll till vilket de fackliga organisationernas krav, sammanfattade på ett A 4 papper, bilagts. På min fråga om hur man skulle uppfatta saken, anförde klubbordföranden: "Vi betraktar det som en överenskommelse, det gör företaget också. Vi har inte diskuterat om det är ett avtal eller ett protokoll." Samma fråga till min källa i företaget fick följande svar: "Ja, de är underskrivna och daterade. Ja, jo. Man har anslutit sig till fackets krav."

I det andra fallet fanns ett förhandlingsprotokoll med innehållsförteckning och överenskommelse, vederbörligen undertecknade av samtliga lokala parter. Klubbordföranden anförde: "Det började som en § 11-förhandling. Sedan tänkte jag att det skulle bli central förhandling och sedan gör dom som de vill. Vi tänkte inte i avtalstermer under förhandlingarna." Företagets respondent gav mig följande svar på samma fråga: "Det kanske är ett kollektivavtal, men det vet jag inte. Det är en lokal överenskommelse efter en förhandling, det är allt jag kan säga."

Exemplen illustrerar delvis den frimodighet som jag mött på lokal nivå. Ytterst synes båda parter ha velat uppnå en lösning. De ser framför sig ett problem som de står inför att lösa. Rättsliga överväganden spelar då ej alltid en central roll.

Jag har också frågat mina respondenter om det förevarit några tvister i anledning av vad de kommit överens efter lokala förhandlingar. Tvister

[20] Ja, detta är inte helt sant. I ett av här nämnda tre fall fanns nämligen en muntlig överenskommelse om hur facket skulle få säte i de nya kommissionärsbolagsstyrelserna.

har förekommit endast i några få fall.[21] En av mina respondenter sade i anledning av min fråga: "Jag tror inte det här papperet varit framme sedan protokollet skrevs", och han bläddrade sedan i en pärm över bolagsbildningen och fann inte ens papperet! Bolagiseringen ägde rum 1984.

2.4 Moderbolags- eller dotterbolagsanställning?

En av flera huvudfrågor i fältstudiematerialet har varit att undersöka hur partsbytet på arbetsgivarsidan går till vid bolagisering. Övergår berörda arbetstagare i nya anställningar i dotterbolaget, eller går de kvar i de gamla anställningarna i moderbolaget? Partsbytesfrågan behandlas utförligt i kapitel 6.

Vid *fullbildning* av dotterbolag synes det vanligaste vara att de anställda övergår i nya anställningar i de dotterbolag som övertar rörelserna. I endast ett fall i fältstudiematerialet fann jag att 35-talet arbetstagare inte önskade övergå till dotterbolaget. Lokalt träffades då en uppgörelse mellan moderföretaget och lokala facket om att personalen fick gå kvar i moderbolagsanställningar. Men det förutsattes likväl att arbetstagarna utförde arbete i det nya dotterbolaget. För övrigt kan tilläggas att de flesta arbetstagare i företag 21 är anställda i moderföretaget, men är sysselsatta i respektive dotterföretag.

Att arbetstagare på detta sätt kan sägas ha en både formell och en reell arbetsgivare är en tanke som vunnit burskap i lagstiftningssammanhang såtillvida att 1987 års styrelserepresentationslag delvis bygger på samma synsätt, se härom i kapitel 9.

Då *kommissionärsföretag* övertar rörelserna, tycks det att döma av fältstudiematerialet vara något vanligare att arbetstagarna går kvar i anställningarna i moderföretaget. Personalen är dock sysselsatt i de nya bolagen.[22] I fältstudiematerialet fann jag att totalt drygt 26.000 arbetstagare gick kvar i tidigare moderbolagsanställningar efter det att moderbolagets rörelse bolagiserats. Som sagts förut berör de inalles 20 bolagiseringarna i fältstudiematerialet cirka 100.000 arbetstagare. Cirka

[21] Även Bergqvist & Lunning s 34 vittnar om att det förekommer endast få tvister på medbestämmandeavtalsområdet.

[22] Jfr Holmberg, Från divisioner till bolag s 27. Jag har inte stött på något fall i min studie då de anställda vid en bolagisering placerats i ett personalbolag, tillgångarna i ett annat bolag, rörelsen i ett tredje o s v i en lång kedja. Jag utesluter ingalunda att sådant förekommer, jfr TCO:s skrift Medbestämmande och arbetspolitik s 21 f. En form av sådan moderbolagsanställning förekommer faktiskt i Svenska Teli AB, ett dotterbolag till Teli AB, som i sin tur är dotterbolag till Teleinvest AB, som är moderbolag i den på bolag satta verksamheten inom televerket. Konstruktionen värkte fram som resultat av 1987 års konflikt då industridivisionen inom Televerket skulle sättas på bolag, se härom avsnitt 4.3. Svenska Teli AB är närmast ett personalbolag.

1/4 av arbetstagarna behöll alltså sina moderbolagsanställningar. Detta är en anmärkningsvärt hög siffra.

I några fall fann jag att de anställda vid en kommissionärsbolagsbildning även överflyttades till nya anställningar i de nya bolagen. Detta berörde cirka 15.000 arbetstagare av de totalt 100.000 i populationen. Här var fråga om några få ganska omfattande bolagiseringar. Att de anställda överflyttas till nybildade, starkt underkapitaliserade kommissionärsbolag, kan tyckas något äventyrligt. Kommissionärsföretagen torde i de flesta fall sakna medel för utbetalning av till och med uppsägningslöner, om det skulle behövas! Moderbolaget står dock som garant för förpliktelserna.[23]

Om de anställda går kvar i de forna anställningarna, kallar jag det fortsättningsvis *moderbolagsanställning*. Denna anställningsform är delvis en nyskapelse i arbetslivet. Moderbolagsanställning förekommer dock i arbetslivet långt utanför bolagiseringsammanhang. Som jag kommer att visa i kapitel 4 och 6 är denna anställningstyp inte så enkel att infoga i det arbetsrättsliga systemet. Övergår i gengäld arbetstagare i nya anställningar i dotterbolagen, benämns detta *dotterbolagsanställning*. Dessa begrepp är använda av parterna i arbetslivet, de är inga nyskapelser av mig.

2.5 Varför kommissionärsföretag?

Jag blev något överraskad av att så många kommissionärsföretag bildades vid bolagiseringarna i mitt fältstudiematerial. Jag ställde därför den enkla frågan: varför?

Det finns skäl att först säga några ord om kommissionärsföretagsformen som sådan. I den i och för sig något knapphändiga litteraturen om kommissionärsföretag framkommer att det klassiska kommissionärsföretaget är ett tomt skal, som ett annat bolag (kommittentbolaget) mer eller mindre skjuter framför sig.[24] Det är inget riktigt bolag, har man brukat säga. Det är närmast ett namnbolag. Skälet till varför det bibehålls är att goodwill kan bevaras i ett gammalt, väl inarbetat firmanamn. Bolaget har i regel tidigare köpts upp av ett annat bolag till vilket även driften överförts. Ett kommissionärsbolag kan även inneha en fastighet,

[23] I ett av de aktuella kommissionsavtalen stod, för övrigt, att moderbolaget tillhandahöll "medel, som erfordras för fullgörande av de förpliktelser, vilka på grund därav åvilar /kommissionärsbolaget/" i anledning av att det var det senare bolaget som träffat anställningsavtalen.

[24] Jfr särskilt Advokatsamfundets och FARs yttranden i NJA 1975 s 45, även SOU 1988:63 s 219 ff. Se också Ramberg i Festskrift till Gotthard Calissendorff s 241 ff, även Hellner, Kommersiell avtalsrätt s 74 ff.

som det fört med sig in i boet. Att även överföra fastigheten till kommittentbolaget, skulle enbart ha kostat pengar (stämpelavgift).

Det specifika med kommissionärsföretag är att det bedriver rörelse i eget namn, men för annans räkning. Den för vars räkning rörelsen drivs kallas kommittentbolag. Arrangemanget brukar kallas *kommissionärsföretagsförhållande*.[25]

Kommissionärsföretag har dock bara namnet gemensamt med begreppet kommissionär såsom vi möter det i kommissionslagen. Med kommissionär avses i 4 § kommissionslagen en person som i eget namn, men för annans räkning köper och säljer varor, värdepapper eller annan lös egendom. Ett kommissionärsföretag kan förvisso ägna sig åt denna typ av handel, så är t ex fallet vid fondmäklar(kommissionärs-)rörelse. Vanligtvis är dock de kommissionärsföretag som påträffas i näringslivet tillverkningsföretag eller tjänsteproducerande företag.[26] Kommissionslagen är vidare inriktad på kommissionärer med en självständig ställning.[27] En tredje man kan enligt 56 § kommissionslagen inte vända sig gentemot kommittenten, då kommissionären rättshandlat för kommittentens räkning. Tredje man kan endast vända sig mot kommissionären.

I rättspraxis har frågan om kommittentbolagets ansvar för ett kommissionärsbolags skulder i ett kommissionärsföretagsförhållande varit uppe till prövning i NJA 1975 s 45. Det gjordes då gällande att kommittentbolaget skulle svara för kommissionärsföretagets skuld. HD lutade sig inte mot den tankemodell som följer av 56 § kommissionslagen. 56 § kunde inte tillämpas ens analogt. Domstolen påpekade att stadgandet inte kunde åberopas i ett kommissionsförhållande, där kommittentbolaget var att se som den egentlige rörelseidkaren. HD gjorde ett ansvarsgenombrott och höll kommittentbolaget ansvarigt för kommissionärsbolagets skuld.

Ett kommissionärsföretag är dock som varje annat (i en koncern) ensamägt aktiebolag ett självständigt rättssubjekt.[28]

Som framgår av HD-fallet är det just frågan om gäldsansvaret för ett kommissionärsföretags skulder som ställs på sin spets, då kommissionärsföretaget är ett tomt skal. Det är underkapitaliseringen som gör kommissionärsföretaget sårbart. Borgenärsintresset är därigenom även-

[25] Ordet kommissionärs*bolags*förhållande förekommer också. Eftersom skattelagstiftningen tillåter även ett kommissionärsföretagsförhållande för ekonomiska föreningar väljs det senare ordet här. Jag kommer dock omväxlande att tala om kommissionärsbolag eller -företag i den fortsatta texten utan saklig åtskillnad.

[26] Jfr SIND 1987:1 s 37 där det sägs att kommissionärsbolag bildas för ett bolags försäljnings- och fastighetsverksamheter, medan tillverkande enheter ombildas till aktiebolag vid bolagisering. Någon sådan kategorisering mellan, om man så vill, sekundär- och primärverksamheter kan knappast göras vid bolagisering; i vart fall saknas stöd härför i mitt material.

[27] Se t ex SOU 1988:63 s 222.

[28] Se t ex op cit s 235.

tyrat. Även arbetstagarna är ju borgenärer i förhållande till företaget (arbetsgivaren). Ytterst vill det därför synas som om ett kommissionärsföretag är beroende av att huvud(moder-)företaget kan tillskjuta medel för verksamhetens bedrivande.[29] I det sammanhanget pekas ofta på att ett kommissionärsföretags verksamhet vanligen är av mycket osjälvständig karaktär. Man brukar säga att det i realiteten behärskas av ett annat bolag – kommittentbolaget. I många fall är nog kommissionärsföretaget endast ett annat bolags *alter ego*.

Kommittentbolaget kan vara ett moderbolag i en koncern, vilket gäller genomgående i fältstudiematerialet, eller ett annat bolag. I 1975 års rättsfall för övrigt var kommittentbolaget inte ett moderbolag i en koncern.

Innan jag går in på fältstudiematerialet, finns skäl att med några ord belysa frågan om varför kommissionärsföretag tidigare bildats.

Kommissionärsföretag synes först ha tillkommit av skatterättsliga skäl. Det var nämligen skattemässigt gynnsamt – med då gällande skattelagstiftning – att redovisa resultatet i det samlade företagets rörelse i stället för att skatta av vinst i varje enskilt bolag. Nu gällande skattelagstiftning har emellertid ett annat innehåll, se härom 2 § 2 och 3 mom i lag om statlig inkomstskatt. Huvudregel är att om ett moderföretag äger mer än 9/10 av aktierna i ett dotterföretag så får koncernbidrag ges. Koncernbidraget är en avdragsgill kostnad i det givande bolaget. Om således ett kommittentbolag äger 9/10 av aktierna i kommissionärsföretaget, får det senare bolagets resultat redovisas i kommittentföretaget. För att så skall få ske, krävs dock att vissa andra i lagen givna förutsättningar är uppfyllda, bl a måste ett skriftligt kommissionsavtal finnas upprättat mellan kommittent- och kommissionärsföretag.[30]

Om då ett väsentligt skäl för själva företagsformen bortfallit, kunde man tro att den fallit i glömska. Men så är det inte! På basis av annat tillgängligt material har jag gjort följande summering av de skäl som brukat anföras till stöd för att företagsformen lever kvar.[31]

1. Redovisningstekniska skäl. Härmed avses att man i koncernen inte behöver upprätta flera resultat- och balansräkningar för varje enskilt bolag utöver vad ett minimum kräver.

2. Organisatoriska skäl. Härmed avses närmast att överblicken av det samlade resultatet i koncernen underlättas.

[29] Se vidare SOU 1988:63 s 245 f om moderföretagets solidariska ansvar för ett osjälvständigt kommissionärsbolags förbindelser. Se även Borgström s 169 ff. De kommissionsavtal jag haft tillgång till i fältstudiematerialet utvisar närmast att moderföretaget åtagit sig att svara såsom för egen skuld.

[30] Se om övriga skatterättsliga aspekter på kommissionärsföretag, Lodin m fl s 376 ff. Den skatterättsliga behandlingen av kommissionärsföretag är utförligt belyst i en uppsats, se Thorstorp.

[31] Se bl a Håstad s 10, yttranden från FAR och advokatsamfundet i NJA 1975 s 45, *Affärsrätt* 1985 nr 5 s 20 f, Thorstorp s 23, 34 och SOU 1988:63 s 220 f.

3. Administrativa fördelar. Avsikten är då att rationalisera redovisningsrutiner m m i syfte att åstadkomma enhetlighet i den interna rapporteringen.

4. Bevarad goodwill. Företagsformen tillåter att ett väl inarbetat firmanamn bibehålls intakt efter t ex ett tidigare företagsförvärv. Namnet har utåt kunnat användas i marknadsföringen.

5. Konkurrensskäl. Ett kommissionärsföretags rörelse behöver inte redovisas utåt, vilket har fördelar av – just – konkurrensskäl.

6. Inflytande. Det har ansetts att ett moderföretag kan få ett formellt sett starkare inflytande över ett dotterbolag, om det enbart är ett kommissionärsföretag.

Hur skall man mot denna bakgrund tolka fältstudiematerialet?

Vad som i första hand är iögonfallande är att i fältstudien har inte kommissionärsföretagen bildats – som i det ovan omnämnda klassiska kommissionärsföretaget – för att man skall kunna bibehålla ett gammalt firmanamn i ett på all rörelse tömt bolag. Vid bolagisering är det istället fråga om flera inom koncernorganisationen nyskapade enheter vars huvudsakliga uppgift är att som mer eller mindre självständiga ansvarssubjekt svara för den rörelse som tidigare moderföretaget utövat. Ibland inträffar även att de anställda övergår i nya anställningar i kommissionärsbolaget. Då jag ställde frågan till mina respondenter hur det kom sig att man bolagiserat genom att bilda kommissionärsföretag fick jag skiftande svar.

Administrativa och redovisningstekniska skäl anfördes förvisso av mina respondenter. Att fastigheter och mark ej kunnat överlåtas utan betydande kostnad var ett annat skäl. Det sades även vara praktiskt-juridiskt enklare att bilda enbart kommissionärsbolag. Om en ombildning inte föll väl ut, kunde man nämligen lätt återgå till vad som gällde dessförinnan, framhölls det för mig i en koncern inom vilken man haft erfarenhet av olika bolagsformer. I ett annat fall påpekades att de olika delarna i moderbolagets förutvarande rörelse stod i ett sådant beroende till varandra att kommissionärsföretagsformen var enda utvägen. I de flesta fall anfördes dock i första hand ett helt annat skäl som varande utslagsgivande, nämligen att man i koncernen inte ville utåt visa resultatet i kommissionärsföretaget av konkurrensskäl, d v s man ville helt enkelt dölja siffrorna.

Från fackligt håll har i regel anförts att en kommissionärsbolagsbildning varit att föredra, om valmöjlighet funnits, därför att en sådan ombildning utgjort minsta möjliga avvikelse från status quo. De anställda har då, som lokala facket sett på saken, kunnat gå kvar i de gamla moderbolagsanställningarna. För övrigt har mina fackliga respondenter endast haft vaga föreställningar om vad kommissionärsföretagsformen haft för innebörd.

Man kan ställa en kritisk fråga: fyller egentligen en kommissionärsbolagsbildning ett förnuftigt ändamål?

Om det bärande motivet är att siffrorna i företaget skall kunna stoppas undan för att förhindra insyn, finns skäl att över huvud taget sätta ifråga om den här typen av "kurra-gömma-bolagskonstellationer" har fog för sig, eller om de i vart fall bör få rättsordningens stöd.[32]

Skall man också se det anförda i ljuset av en bolagisering, och de effekter som avses uppnås därmed, kan även de förmenta administrativa och redovisningstekniska fördelar som vanligtvis brukar anföras till stöd för att bilda eller bibehålla ett kommissionärsföretag sättas ifråga. Man kan ha rätt att fråga sig om dessa rutiner verkligen kommer att förenklas, om de nya kommissionärsföretagen skall arbeta med – som det allmänt antas – interna resultat- och balansräkningar i koncernorganisationen, som om bolagen vore helt självständiga bolag.

Vid bolagisering har även det psykologiska motivet varit tongivande, se härom i kapitel 3. Man kan fråga sig: får det psykologiska motivet någon större genomslagskraft vid enbart en kommissionärsbolagsbildning? Får verkligen de nya företagsledningarna en sådan självständighet i handhavandet av rörelserna, som de uppgivits skola få, om ledningen inte får ta det fulla ansvaret får såväl resultat- som balansräkning? De av mina respondenter, som berört frågan, har haft djupt delade meningar om detta. En del av mina respondenter på företagssidan har närmast fnyst inför tanken på att enbart bilda kommissionärsföretag. En arbetsgivarrespondent sade: "de är en halvmesyr".

Jag vill tillägga att goodwillaspekten i en kommissionärsföretagskonstruktion kan tillgodoses genom att man begagnar sig av bifirmareglerna i firmalagen. Och stämpelskattekostnaden vid överlåtelse av fast egendom (mark och anläggningar) synes inte heller vara en särdeles märkvärdig fråga i detta sammanhang. Som nämligen vill synas vara brukligt, kan lokaler och mark i stället hyras/arrenderas ut.

I avsnitten 4.4 och 6.5 har jag anledning att återkomma till kommissionärsföretagsformen i en mer arbetsrättslig kontext.

[32] Jfr även härtill skiljedomen i den s k Saléns tvisten. Majoriteten pekar bl a på att tredje man ofta vilseleds, om kommissionärsbolag saknar egen förmögenhetsmassa förutom det notoriska förhållandet att de ofta har ett mycket lågt aktiekapital. Dessutom sätts ifråga om detta står i överensstämmelse med grunderna för ABL. Dissidenten, JustR Hessler, drog för övrigt konsekvenserna av att de omtvistade rörelsetillgångarna ingick i en för utomstående tredje man iakttagbar enhet, varför det arrangerande bolaget - Saléninvest - fick tåla att rättsläget sakrättsligt bedömdes på sätt som det utåt bragts att framstå. JustR Hessler menade bl a att arrangemanget "som tycks ha som enda syfte och effekt att beslöja de ekonomiska realiteterna inte bör uppmuntras eller godtas", se Svensk och internationell skiljedom 1988 s 92. Se vidare Hessler i Festskrift till Curt Olsson s 137 ff.

2.6 Koncernorganisationen i rättssystemet

Jag har funnit skäl att även inledningsvis ge en legal ram för själva koncernbegreppet. Huvudfrågan är kort och gott: vad menar lagstiftaren med en koncern? Vilka rättsregler knyter an till koncernbegreppet?

Koncernbegreppet är främst utvecklat i skatte- och aktiebolagsrätten, först långt senare i arbetsrätten.

Jag behandlar inte här mer ingående skatterättens koncernbegrepp.[33] Jag nöjer mig med följande påpekanden. Enhetstanken i koncernsammanhang utvecklades först inom skatterättens område. Det har nämligen varit en bärande princip sedan kommunalskattelagens tillkomst 1928 att skattebelastningen i en svensk koncern varken bör vara större eller mindre jämfört med om verksamheten i stället bedrivits i ett enda bolag, en form av neutralitetsprincip således. Öppna koncernbidrag tillåts, liksom skattefrihet kommer ifråga vid utdelning från viss typ av aktier. För att koncernbidrag skall bli en avdragsgill kostnad för givande bolag enligt 2 § 3 mom första stycket lag om statlig inkomstskatt krävs dock att moderbolaget äger mer än 90 % av aktierna i dotterbolaget.

Det aktiebolagsrättsliga koncernbegreppet har fått stå förebild för vad som avses med koncern i arbetsrätten. Det är därför naturligast att här först anknyta till ABLs koncernbegrepp.

Koncernregler infördes för första gången i 1944 års ABL. En koncern är ingen juridisk person, utan snarast en samlingsbeteckning på ett antal företag i viss samverkan. Det ges en legaldefinition på vad som är en koncern i 1:2 ABL.[34] Det är lämpligt att återge ABL-regeln in extenso:

"Äger ett aktiebolag så många aktier eller andelar i en svensk eller utländsk juridisk person att det har mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller andelar, är aktiebolaget moderbolag och den juridiska personen dotterföretag. Äger ett dotterföretag eller äger ett moderbolag och ett eller flera dotterföretag tillsammans eller äger flera dotterföretag tillsammans aktier eller andelar i en juridisk person i den omfattning som angivits nu, är även sistnämnda juridiska person dotterföretag till moderbolaget.

Har ett aktiebolag i annat fall på grund av aktie- eller andelsinnehav eller avtal ensamt ett betydande bestämmande inflytande över en juridisk person och en betydande andel i resultatet av dess verksamhet, är aktiebolaget moderbolag och den juridiska personen dotterföretag.

Moderbolag och dotterföretag utgör tillsammans en koncern."

Texten låter sig sammanfattas på fri prosa ungefär på följande sätt.

Moderbolaget skall vara ett svenskt aktiebolag. Ett dotterföretag kan dock vara ett såväl svenskt som utländskt rättssubjekt. Dotterföretaget kan

[33] Se om detaljer i Lodin m fl kap 10 och 18, och utförligt om det principiella anslaget i Lodin, Koncernbeskattning i USA s 29 ff.

[34] I huvudsak likalydande legaldefinitioner ges i 1:4 lagen om ekonomiska föreningar (EFL) och i 1:1 årsredovisningslagen (ÅRL). ÅRLs koncernbegrepp har dock ett vidare begreppsomfång. Även andra juridiska personer än ett aktiebolag, ja, t o m en enskild näringsidkare, som är skyldig upprätta årsbokslut, omfattas av ÅRLs legaldefinition.

vara ett aktiebolag, men även en ekonomisk förening, ett handelsbolag eller ett kommanditbolag. Enda kravet är att dotterbolaget är en annan juridisk person. Så fort moderbolaget äger mer en 50 % av röstetalet av aktier eller andelar i en sådan juridisk person är det fråga om ett dotterföretag. Det framgår också att ett koncernförhållande kan föreligga, om ett moderföretag ensamt äger ett bestämmande inflytande (s k praktisk majoritet) över en annan juridisk person och har en betydande andel i resultatet.[35] Att moderbolaget ensamt skall inta en sådan ställning betyder att s k 50/50-bolag inte är att betrakta som dotterföretag i ABLs mening.[36]

Som framgår kan moder- och dotterbolag tillsammans äga andra dotterföretag. Då föreligger ett s k indirekt dotterbolagsförhållande (jfr härtill även bestämmelsen i 1:1 ÅRL). Olika konstellationer kan tänkas. Det är inte ovanligt att större koncerner har en ofta komplex uppbyggnad, med en huvudkoncern och ett flertal under-(eventuellt även underunder-etc)koncerner.

ABLs koncernbegrepp anknyter väsentligast till koncernredovisningsreglerna, om saken ses historiskt. Jag uppehåller mig endast vid denna aspekt i detta sammanhang. Jag får för övrigt hänvisa till den bolagsrättsliga litteraturen vad gäller de övriga föreskrifter i ABL som knyter an till koncernbegreppet.

Man brukar säga att en koncern skall *konsolidera* rörelserna så att ett samlat resultat av koncernens verksamhet kan redovisas utåt. Då koncernredovisningsreglerna tillkom 1944 anförde lagberedningen i huvudsak följande skäl till stöd härför.[37]

Om moder- och dotterbolag tillåts redovisa sina egna resultat utåt var och en för sig fördunklas redovisningen. Till denna bild hör följande. Moderbolagets värdering av dotterbolagen hänför sig nämligen till innehavet av aktier, ej till de reala tillgångar dotterbolaget disponerar. Vidare kan skuldförhållanden finnas mellan moder- och dotterbolag, och dotterbolag inbördes, vilket kan påverka rörelseresultatet. Vinst kan endast utdelas å rörelsen i dess helhet. Internvinster kan skapas, om s k internöverlåtelser godtas, som läggs till grund för orealiserade vinster. Då föreligger ej vinst å det samlade resultatet. Och skulle vinst få disponeras utan beaktande av eventuella förluster kan detta möjliggöra olämpliga och farliga förfaranden, och leda till de mest ödesdigra följder, påpekade lagberedningen. Sådana förfaranden måste därför kunna förhindras, ej

[35] Då ett huvudbolag utan att äga aktier i ett kommissionärsföretag har ett bestämmande inflytande över det senare bolaget torde därför ett koncernförhållande föreligga, se härtill Borgström s 53, 170.

[36] Annorlunda i prop 1975:103 s 279, ändrat genom SFS 1980:1104, prop 1979/80:143 s 71 ff efter förslag i SOU 1979:46 s 73 ff. Se vidare Nial i JFT 1973 s 225 ff.

[37] Se särskilt SOU 1941:9 s 364 ff, 369, 372, se även senare SOU 1971:15 s 124.

endast till tryggande av aktiebolagets konsolidering, d v s till fördel för aktieägarintresset, utan även till de anställdas och det allmännas intresse av bolagens ostörda drift. Även av hänsyn till ett moderbolags ledning finns ett behov av koncernredovisningsregler. Det är nämligen av största vikt för moderbolaget att kunna ha full överblick över det i koncernens form drivna företagets ställning och rörelseresultat, framhöll lagberedningen.

Av det anförda följer således att koncernredovisningsreglerna utformats så att väsentligen samma resultat skall uppnås som om koncernen i stället bedrivit all verksamhet inom en enhetlig aktiebolagsbildning. D v s lagstiftaren har bortsett från att rörelserna bedrivs inom i och för sig självständiga bolag i den större familjen (koncernen). Den tanke som följaktligen ligger till grund för koncernredovisningsreglerna är att en koncern reellt ekonomiskt är att betrakta som *ett* företag. Man ser härigenom hur skatterättens enhetstanke slår igenom. Koncernen är helt enkelt en ekonomisk samarbetsform mellan juridiskt självständiga företag med syftet att samordna de i koncernen ingående företagens verksamhet.[38]

Det är vidare en grundprincip i aktiebolagsrätten att vinstutdelning får ske endast om det enligt bolagets balansräkning föreligger vinst i bolagets (koncernens) rörelse i dess helhet, 12:2 ABL. Principen knäsattes, som ovan sagts, i 1944 års ABL. Gällande rätt ger uttryck för samma princip, 11:10-11 ABL.[39]

Man är frestad att tillägga att till följd av – just – koncernredovisningsreglerna i ABL måste redovisningssystemet i en koncern vara uppbyggt så att moderbolaget, utan nämnvärd olägenhet, kan konsolidera dotterbolagens rörelser till en koncernredovisning.[40] *Redan i detta ligger ett icke litet mått av styrning över dotterbolagens i och för sig självständigt bedrivna verksamhet, sörjt för genom lagens eget krav – kan man säga!* Det fordras med andra ord att moderbolaget kan skaffa sig fullt herravälde över dotterbolagen så att de senare inte kan sabotera redovisningen. Detta står ju inte alls i motsättning till vad som kommer att sägas om hur moderbolag styr sina dotterbolag i särskilt kapitel 3.

För övrigt saknas särregler om dotterbolagsstyrning i ABL. Problemet är ingalunda nytt. Frågan fick aktualitet då börsens Fermentautredare

[38] Se Kedner, Koncernredovisning s 10, även Nial, Svensk associationsrätt s 276.

[39] Se prop 1975:103 s 276 ff, även prop 1944:5 s 337 ff. Jag berör inte här detaljerna vad avser innehållet i moderföretagets årsredovisning.

[40] Även om saken inte har så stor betydelse i denna framställning, kan frågan ställas på vilket sätt de dotterbolag skall behandlas där huvudregeln i 9:3 ABL inte avtalats bort i bolagsordningen, nämligen då det finns en rösträttsbegränsning upp till 20 % av de på stämman företrädda aktierna. Skall även sådana bolag konsolideras, och inom - i förekommande fall - vilken koncern? Se härtill prop 1944:5 s 402, även SOU 1988:38 bil 1 s 70.

ställde problemet på sin spets 1988. I Fermentarapporten gavs följande något missmodiga beskrivning av rättsläget:

"Låt oss såsom inledning till den principiella diskussionen konstatera, att det finns få områden inom den svenska lagstiftningen, där avståndet mellan juridik och verklighet är så stort som när det gäller styrning av koncerner.

Skulle man följa lagens bokstav, borde ett moderbolag ge sina instruktioner till ett dotterbolags förvaltningsorgan genom att såsom aktieägare på dotterbolagets stämma åstadkomma beslut, vilka innefattade direktiv för dotterbolagets styrelse och därigenom indirekt för dotterbolagets VD. Någon juridisk rätt för moderbolagets ledning att ge order direkt till dotterbolagets VD eller till honom underställda organ finns inte.

Verkligheten ser emellertid annorlunda ut. Ledningen av ett moderbolag anser sig i de allra flesta fall oförhindrad att, med förbigående av dess bolagsstämma och eventuellt även med förbigående av dess styrelse, ge direkta föreskrifter till dotterbolagets förvaltningsorgan."[41]

Här går tankarna lätt till det osanktionerade förbudet att gå mot röd gubbe! Det är också ofta vitsordat att gapet mellan "law and reality" på det här området – som det brukar uttryckas i skrifter på engelska språket inom koncernrättens område – är stort. Spelar regler över huvud taget någon roll även om de funnes? kan man fråga. En luttrad iakttagare av koncernrätten har sagt: "Experience shows that the managers of the subsidiaries in a group will be tempted to act in the way they are expected by the parent even without orders, and they will do so openly or covertly."[42]

Jag övergår nu till att även säga något om det arbetsrättsliga koncernbegreppet.[43]

Litet respektlöst vill jag hävda att det spillts mer trycksvärta än det kommit ut någonting av vikt då arbetsrättens koncernbegrepp behandlats i lagstiftningssammanhang. Koncernbegreppet i arbetsrätten har snirklat sig fram på bivägar. De arbetsrättsliga stadgandena som knyter an till koncernförhållandet är partikulära, ej generella till sin natur.

Det är framför allt inom LAS som koncernbegreppet diskuterats. Enligt 3 § LAS får en arbetstagare räkna sig till godo tidigare anställningstid i ett koncernföretag, om han byter anställning till ett annat företag i koncernen, se mer utförligt härom i avsnitt 7.1.2. Att få räkna sig till godo sådan anställningstid har stor betydelse då det upprättas senioritetslistor vid en driftsinskränkning, se 22 § LAS, men även i en del andra fall som t ex vid bestämmande om uppsägningstid, se 11 § LAS. Även vid till-

[41] Fermentarapporten s 183. Se även Rodhe, Aktiebolagsrätt s 272, Borgström bl a s 99 f. Se vidare om "närstyrning" i koncerner genom moderbolagets Vd och dennes närmaste medarbetare, Kedner i Festskrift till Albert ter Vehn 80 år s 66 ff.

[42] Hopt i Groups of Companies s 96.

[43] Se om det arbetsrättsliga koncernbegreppet särskilt i SOU 1979:46 s 42 ff, 80 ff, prop 1979/80:143 s 74 ff, Ds A 1981:6 s 205 ff, prop 1981/82:71 s 97 ff, 115 f.

lämpningen av semester-, barnledighets- och studieledighetslagarna finns bestämmelser som ger arbetstagare rätt att få räkna sig tillgodo intjänad anställningstid (och semesterrätt) efter byte av anställning mellan koncernföretag.

Vad har då sagts i lagmotiven till LAS om koncernbegreppet?

Ja, det har då bl a anförts att moderföretaget inte alltid behöver vara ett aktiebolag, det kan också vara ett handelsbolag, ett kommanditbolag, en ekonomisk förening, en stiftelse, en rörelsedrivande ideell förening, en bank eller ett försäkringsbolag. Observera att man därigenom sprängt gränserna för det bolagsrättsliga koncernbegreppet. 50/50-bolagen och de något speciella s k "sidoordnade koncernerna" (i dessa fall är moderföretaget en icke bokföringspliktig person) omfattas emellertid inte av det arbetsrättsliga koncernbegreppet.[44] Moderföretaget har inte heller ansetts behöva vara ett svenskt rättssubjekt.[45]

Vid LAS tillkomst 1973 övervägdes till och med om inte bolag som stod i enbart s k "intressegemenskap" till varandra borde omfattas av LAS koncernbegrepp. Frågan föll därför att behovet av en sådan regel inte ansågs uppenbart.[46]

Det bör tilläggas att i styrelserepresentationslagen omfattas inte utländska dotterföretag av det i den lagen använda koncernbegreppet.

Det mellan SAF, LO och PTK 1982 träffade privata utvecklingsavtalet och dess koncernbegrepp i § 11 bygger, efter vad jag erfarit, på det arbetsrättsliga koncernbegreppet.[47]

Av vad nu sagts följer således att det arbetsrättsliga koncernbegreppet har ett något större begreppsomfång än det associationsrättsliga. Andra juridiska personer än aktiebolag och ekonomiska föreningar kan vara moderföretag i en arbetsrättslig koncern.

Arbetsrättens koncernbegrepp är mig veterligen inte prövat i praxis.

Det är inte för den fortsatta framställningen nödvändigt att ange en legaldefinition på det arbetsrättsliga koncernbegreppet. Det räcker med att som ram ange de ungefärliga gränslinjer som här lyfts fram. I tidigare utredningssammanhang har frågan ställts om arbetsrättens koncernbe-

[44] Vad gäller 50/50-bolagen behandlas de kortfattat i prop 1981/82:71 s 98 f. DepC anför att det är fråga om en ganska skönsmässig bedömning om huruvida man skall låta 50/50-bolag omfattas av koncernbegreppet i LAS. DepC stannar slutligt för att låta fasthet gå före något annat. "Skälet är ... att man annars förlorar greppet över lagregelns tillämpning." Frågan om 50/50-bolagen är uppmärksammad även i riksdagen, nu senast i motion 1990/91:A746 av Britta Sundin m fl angående arbetsrättens tillämpning i s k 50/50-bolag.

[45] Jfr dock lagmotiven till semesterlagen, prop 1976/77:90 s 204 där motsatt ståndpunkt intagits.

[46] Se prop 1973:129 s 137. I SOU 1973:7 s 173 sägs att vissa former av "intressegemenskap" mellan olika bolag bör ses som ett koncernförhållande redan i ABLs mening. På liknande sätt diskuteras frågan om inte också tysta bolag och konsortier bör ses som en koncern i arbetsrättslig mening.

[47] Se LOs handbok för utvecklingsavtalet s 19, PTKs handbok s 76, kompletterande intervju med Jan Nordin, SAF 1988-02-23.

grepp är enhetligt, d v s är ett och detsamma i all arbetsrättslig lagstiftning, eller om man kan tillåta sig att arbeta med olika koncernbegrepp beroende på om LAS, MBL etc är på tal. Det har för övrigt redan sagts att styrelserepresentationslagens koncernbegrepp är ett annat än det som i vart fall avses gälla enligt LAS. Det kan anses tillräckligt att här peka på att det i och för sig kan anföras skäl såväl för som mot ett enhetligt koncernbegrepp i arbetslagstiftningen, liksom det även kan ligga ett särskilt värde i en enhetlig begreppsbildning. Syftet med den specifika lagstiftningen är givetvis av vikt.[48]

Skälet till att jag här endast mycket kortfattat berört LAS koncernbegrepp är att lagstiftaren senast frågan var aktuell 1981 valt att avstå från att uttala sig om det arbetsrättsliga koncernbegreppet i mer generella ordalag, och om det eventuellt bör vara enhetligt i arbetslagstiftningen. I propositionen till LAS 1982 säger nämligen DepC: "Först måste frågan få sin belysning på medbestämmandelagens och den övriga kollektiva arbetsrättens område".[49] Vad hände då? Ja, den vittnesgille vet att nya arbetsrättskommittén (NARK) avstod från att fördjupa sig i denna problematik, se härom i kapitel 10. Två skäl anfördes. För det första hade koncernbegreppet i LAS m fl lagar bara ett begränsat intresse för frågan om tillämpningen av MBL i koncerner. För det andra bortföll behovet av att utarbeta ett särskilt koncernbegrepp i MBL när den s k avtalslinjen föredrogs, d v s att medbestämmandet i koncerner skulle bygga på avtal i stället för på lag.[50]

[48] Jfr DsA 1981:6 s 216 ff.

[49] Prop 1981/82:71 s 97.

[50] SOU 1982:60 s 237, 252 f. I regeringens Dir 1991:118 sägs dock att den nya arbetsrättsutredningen skall analysera innebörden av det arbetsrättsliga koncernbegreppet med bl a beaktande av de s k 50/50-bolagen.

3. Bolagisering – modefluga eller dödligt allvar?

Rubriken är hårdkokt. Vid tidpunkten för fältstudiens genomförande visste jag varken ut eller in. Var det Corporate bullshit (=företagsnonsens) – för att använda jargonspråk – som företagsamheten ägnade sig åt vid bolagisering? Eller var det dödligt allvar? Eller var bolagisering kanske ett näringslivets Schlaraffenland i vilket arbete och kapital ingick i en ny förening? Bolagiseringsvågen sköljde över svenskt näringsliv samtidigt som debatten om den s k platta organisationen pågick, livligt stimulerad av Jan Carlzon på SAS genom boken "Riv pyramiderna!", som utkom 1985. Under samma tid låg på bokhandelsdiskarna världen över den globala dundersuccén om det excellenta företaget, boken "In search of Excellence", utkommen 1982, och skriven av konsulterna T. Peters & R. Waterman.

I detta kapitel återger jag intervjumaterialet för att spegla det aktuella organisationsmönstret i näringslivet.

I ett inledande avsnitt 3.1 belyses först några allmänna organisationsteoretiska frågor för att ge en bakgrund.

Avsnitten 3.2-5 är sedan närmast en klippbok av intervjumaterialet. Jag har i dessa avsnitt organiserat fältmaterialet under huvudrubrikerna Organisation (avsnitt 3.2), Ekonomi (avsnitt 3.3) och Psykologi (avsnitt 3.4). Flera läsare kommer att känna igen sig. Jag redovisar i varje avsnitt först fältstudiematerialet, därefter fyller jag på med eventuellt annat forskningsmaterial som jag funnit, varefter visst utrymme kan ges för en egen reflektion. Min ambition har varit att erbjuda överblick, inte att öka detaljeringsgraden. Avsnittet 3.5 om Rättsliga föreställningar har väl störst intresse för jurister av facket. Där diskuteras bl a frågan om ansvarets förskjutning i en koncernorganisation efter en bolagisering, Vd och divisionschefs ställning samt olika aspekter på frågan om dotterbolags styrning i en koncern.

Ett försök att sammanfatta mångfalden görs i avsnitt 3.6.

3.1 Några nedslag från organisationsteoretiska utgångspunkter

Organisationsforskaren John Child har i ett standardarbete belyst ett antal frågor som han anser behöver besvaras i samband med att man tar ställning till hur ett företag skall eller bör organiseras.[1] Starkt förenklat låter sig Childs frågor sammanfattas på följande sätt:

a) Skall arbetsinnehållet i ett företag specialiseras eller vidgas?
b) Skall företagets organisation vara "flat" (horisontell) eller "tall" (pyramidal)?
c) Skall organisationen utformas på funktionell basis, eller byggas upp med utgångspunkt i tjänster och varor (process och produkt), efter tidsaxel eller möjligen på geografisk basis?
d) Skall olika enheter i ett företag integreras, eller bör de hållas åtskilda?
e) Skall kontrollen över arbetet vara centraliserad? Skall beslut fattas centralt eller kan beslutsfattandet delegeras? Hur formell skall arbetets övervakning vara? Skall arbetet kontrolleras intensivt?

En del av de frågor som en beslutsfattare således har att besvara är som synes av normativ karaktär. Jag utvecklar nu på kortast möjliga utrymme några av de huvudsynpunkter som Child själv anfört.[2]

Punkt a
Frågan om specialisering eller vidgning av arbetsinnehåll är ytterst ett spörsmål om val arbetsorganisation, och den filosofi som företagsledningen själv gör sig till tolk för, menar Child. Frågan har samband med om tonvikt läggs vid rutinarbete, eller om frihet ges till egna initiativ vid arbetets utförande.[3]

Punkt b
Valet mellan en horisontell eller pyramidal organisationsform beror på hur många nivåer det finns i och storleken på företaget, säger Child. En pyramidal organisation bygger på att det finns flera beslutsnivåer i vertikalt led. I en sådan organisationstyp kan den administrativa överbyggnaden bli för stor. Med all sannolikhet ökar då kommunikationssvårigheterna i företaget. Information kan komma att filtreras, vilket kan

[1] Se Child s 13 f.

[2] Childs arbete omfattar omkring 250 sidor. Jag hänvisar den intresserade till källan.

[3] Op cit s 46 f.

ha skadlig effekt på arbetsmotivationen. Underlydande personals ansvar minskar, påpekar Child.[4]

Punkt c

I valet mellan en funktionsorganisation eller en produktorganisation har man att beakta hur litet (stort) ett företag är, och vad det sysslar med. I ett litet företag är allt samlat under en hand (entreprenören). I enproduktföretag är organisationen vanligtvis funktionell. Det är först när företaget växer, som det uppstår inre spänningar i funktionsorganisationen. En produktorganisation kan då vara ett bättre val, säger Child. En divisionsorganisation ligger också nära till hands, särskilt för företag som tillverkar produkter, eller erbjuder tjänster som är artskilda i förhållande till varandra. I diversifierade företag (konglomeratföretag) är divisionsorganisationen vanlig.[5] Divisionerna är självständiga och sköter rörelsen under lönsamhetsansvar. En koncernlednings huvudsakligaste uppgift blir då närmast att svara för strategisk planering, formulering av policies och att utöva övergripande finansiell kontroll.

En divisionsorganisation har flera fördelar, säger Child.[6] Beslut kan fattas närmare händelsernas centrum. Lönsamhetsansvaret är delegerat, vilket bidrar till att varje enhet kan utvärderas separat. En sådan struktur antas bättre motivera "middle management". Divisionsorganisationen kan även fungera som plantskola för blivande företagsledare.

Nackdelar med en divisionsorganisation kan vara att det blir en dålig koordinering mellan de självständiga enheterna. Det kan också uppkomma en öppen konkurrens om både kunder och överskottsresurser.

Punkt d

Om funktionerna i ett företag skall integreras eller ej är närmast en fråga om på vilket sätt t ex inköps- och försäljningsavdelningarna kan samordnas med företagets kärnverksamhet – produktion och teknikutveckling.[7] Support(stöd-)funktionerna måste nämligen anpassas till omvärldsförändringar, och får inte stå isolerade från företagets kärnverksamhet. Finns inte ett samband mellan inre och yttre del i företaget, kommer företaget att få svårt att överleva på marknaden, erinrar Child om.

Ytterligare frågor som i ett sådant sammanhang behöver ges ett svar är: var samlas strategisk information in? hur uppmuntras kreativitet? hur

[4] Op cit s 51 ff.

[5] En diversifiering kan bestå av att företaget tillverkar såväl bilar som exempelvis Ramlösa. Mitt tillägg.

[6] Till det närmast följande Child s 86 f.

[7] Op cit s 98 ff.

tar man till vara specialistkunskap? och hur integreras expertfunktionerna?

Punkt e

Kontrollproblemet består i att beslutsfattaren måste träffa ett val mellan flera motstridiga synsätt. Valet är inte lätt: skall man välja centralisering eller delegering? skall man välja formalisering eller informalitet? skall arbetsledningen vara strikt eller mjuk?[8]

För centralisering talar följande synpunkter enligt Child. Samordningen av olika aktiviteter underlättas. En strategiskt placerad beslutsfattare anses bättre skickad att fatta beslut som står i överensstämmelse med koncernövergripande mål. Ledningsfunktionen kan även effektiviseras. Till den kan nämligen knytas specialistkompetens. En koncernledning består också av erfarna beslutsfattare. Ett beslut av en koncernledning får därför i regel snabbt genomslag i organisationen.

För delegering talar, å andra sidan, att arbetsbördan kommer att bli övermäktig, om ledningsfunktionen skall skaffa sig överblick över allt. En sådan ledningsfunktion kan inte utöva en effektiv kontroll, sägs det. Tiden är vidare en knapp resurs och beslut, som behöver fattas, kan befaras bli fördröjda och vara till skada för företaget, om beslutsorganisationen är centraliserad. Människor bjuder även till mer i sina jobb, då de ges större frihet att både utföra och kontrollera arbetet. Det antas även att den som är direkt berörd av en viss fråga kan fatta ett bättre beslut. Kunskap om faktiska och andra relevanta omständigheter, som är av betydelse, saknas nämligen ofta på den nivå där en centralt placerad beslutsfattare befinner sig.

Child menar i stället att man får en större flexibilitet inom organisationen, om rätten att fatta beslut i operativa frågor delegeras. Resultatmätningen underlättas också vid delegering. Erfarenheten visar – menar Child – att stora företag måste delegera för att så att säga hålla hjulen rullande. Vidare sägs att skrivna regler, rutiner, arbetsbeskrivningar m m (s k "red tape") har en tendens att förfela sitt syfte.[9] Det finns en risk för att felaktiga data börjar rapporteras. En strikt arbetsledning kan bli kontraproduktiv. En uppsättning gemensamma operativa mål, en "shared culture", är ett vida mer effektivt sätt att styra verksamheten på, d v s en form av självkontroll genom diskussion och förhandling internt i företaget. Detta anses befästa de värden som företaget står för. Att försäkra sig om förutsägbarhet på lägre nivåer och bekännelse till företagets allmänt uppställda mål är mer effektivt än central styrning, avslutar Child.[10]

[8] Op cit s 119.

[9] Op cit s 128 f.

[10] Op cit s 134.

Så långt vad Child har att anföra.

Innan jag berör fältstudiematerialet gör jag först några generella iakttagelser. Av fallredovisningarna i bilaga 2 framgår i varje specifikt fall vad som kan sägas ha varit drivkraften bakom ett bolagiseringsbeslut, och vilka fackliga motkrafter som satts i rörelse. Motivbilden har visat sig vara mycket sammansatt.

Det är en sak att modet kan ha smittat. Ett av många ansett tongivande organisationsmönster kan då ha spritt sig. Modet i sig har då blivit ett beslutskriterium. Man har sneglat på vad andra kollegor gjort. Detta kan ha betingats av företagsledningens begränsade rationalitet.[11] I flera företag framkom i fältstudiematerialet att lokala parter till och med gjort studieresor till företag som bolagiserat.

Drivkrafterna bakom den här typen av beslut speglas även på det socialpsykologiska planet. I samband med intervjuerna försökte jag få aktörerna att själva återge det inträffade i företagens liv. I det sammanhanget är viktigt att erinra om att en beslutsfattare endast är *begränsat rationell.* Denna tes är i första hand utvecklad av organisationsforskaren och sedermera nobelpristagaren i ekonomi, Herbert Simon.[12] Simons tes är att en beslutsfattare (aktör) inte har eller kan skaffa sig fullständig kunskap om det han står i begrepp att fatta beslut om. Han kan inte heller kalkylera eller ta med i beräkningen alla de konsekvenser som kan följa av ett sådant beslut. Effekter, som en beslutsfattare i efterhand kan vilja se som helt oväntade, tillstöter. Tiden är även en knapp resurs. Beslutsunderlaget blir därför ej så fullständigt som beslutsfattaren önskat. Beslutsfattaren stannar helt enkelt upp vid den punkt då han finner att hans beslutsunderlag är tillfredsställande med hänsyn tagen till de osäkerhetsfaktorer som han ändå har att räkna med.[13]

En annan allmän reflexion ligger på ett semantiskt plan. Decentralisering är ett vagt och mångtydigt ord i sammanhanget. Om ett företag skall decentraliseras, vill man gärna tro att även lönsamhets/resultatansvaret kommer att flyttas ut i organisationen. Beslutsvägarna skall också kortas av. Om det i stället sägs att företaget bolagiserat därför att resultatansvaret skall läggas ut på varje identifierbar enhet, bör det samtidigt betyda en decentralisering. Valet av uttryckssätt kan då bära på samma för-

[11] Se Larsson, Koncernföretaget s 258, 262 f. Jfr Bayer i Groups of Companies in European Laws sid 8. Bayer vittnar om hur företag kopierade lösningar i samband med de större horisontella integrationerna mellan europeiska företag i slutet av 50- och i början av 60-talet. Enligt Bayer var det delvis en dyrköpt erfarenhet.

[12] Se översiktligt om forskningen på området i Simons nobelföreläsning särskilt s 499 ff. Se även Williamson s 9, 21 ff som tagit stort intryck av Simon.

[13] "I called this mode of selection *satisficing* .... the important thing about the search and satisficing theory is that it showed how choice could actually be made with reasonable amounts of calculation, and using very incomplete information, without the need of performing the impossible", skriver Simon i op cit s 503.

klaringsinnehåll, varför argumentarsenalen till stöd för en viss konkret åtgärd inte alltid blir en samling av var och en för sig fristående argument. De kommer i stället att överlappa varann. Det finner man lätt vid en argumentationsanalys.

En tredje reflektion är att vad jag delvis funnit i fältstudien synes överensstämma med de synpunkter som framkommer vid studiet av litteratur om ledarskapsstrategier.[14] Att synsätten sammanfaller är knappast märkligt, annat vore snarare egendomligt. Ledarskapsstrategier präglar organisationsformen. Tanke och handling följs åt i beslutsfattarnas egen värld.

Då fältstudien genomfördes 1987 hade ej heller det nya organisationsmönstret satt sig riktigt. De slutliga effekterna av en bolagisering gick då inte att avläsa. Det krävs en annan undersökning än den jag genomfört för att klarlägga de långsiktiga effekterna av bolagsombildningar i en koncern. Jag kan bara konstatera att alltmedan mitt eget material legat till sig så har modet förblivit detsamma, och även spritt sig till den offentliga sektorn.

Organisatoriska förändringar är även svåra att mäta ekonomiskt. Denna tanke återkommer hos flera av mina respondenter, då de nalkats frågan om bolagiseringen – i just deras fall – utlöst de effekter som eftersträvats, eller om effekterna är resultatet av en god konjunktur eller något annat. De av mina respondenter som kommit in på frågan om hur man mäter effekterna av en bolagisering har vittnat om hur svårt det är. Man får avvakta och se vilka ekonomiska effekter som inträder i anledning av ingrepp i en yttre organisation, har en kännare av ämnet sagt.[15]

Edgren m fl såg bara för några år sedan följande skäl bakom 60- och 70-talens divisionaliseringsvåg i det svenska näringslivet.[16] Skälen var (starkt sammanfattade):

1) Ökad marknads- och affärsorientering.
2) Decentralisering.
3) Rationalisering och lönsamhetskontroll.
4) Enklare och överskådligare organisation.
5) Samordning och omorientering.

[14] Litteraturen om ledarskapets betydelse har vuxit i omfattning under sena 70- och hela 1980-talet. Se en nyttig sammanfattning, Sandberg m fl. Se även Holmberg, Från divisioner till bolag bl a s 122, 127 och 132 som menar att bolagisering är en form av ledningsstrategi.

[15] Se Williamson s 193.

[16] Divisionalisering och därefter s 102 ff. Jfr generellt om M-formföretagets företräden i Williamson s 137. I Larsson, Koncernföretaget s 242 påpekas att M-formhypotesen, d v s att divisionsorganisation skulle vara den effektivaste organisationstypen, inte är verifierad i Sverige, i vart fall finner den inte, med de variabler som brukat användas i ett sådant sammanhang, ett lika starkt stöd som den givits vid empiriska test i t ex USA.

Östman, å sin sida, har menat att huvudidén med en divisionalisering är att divisionscheferna skall ges vidgade befogenheter.[17] Delegeringen är avsedd att ge upphov till positiva effekter. Varje beslutsfattare skall få ett mer hanterbart område på sin lott. Beslut kan fattas på ett bättre underlag. Chefstjänstemännen strax nedanför topporganisationsnivån antas härigenom bli bättre motiverade.

Det har ett pedagogiskt värde att orientera läsaren i geografin, d v s att ange de huvudsakliga motivkretsarna för ett organisatoriskt ingrepp i ett företag av typ bolagisering. Även mitt perspektiv blir flerfaldigt. Jag redovisar därför intervjumaterialet, som jag nämnt inledningsvis, under särskilda rubriker: Organisation (avsnitt 3.2), Ekonomi (avsnitt 3.3), Psykologi (avsnitt 3.4) och Rättsliga föreställningar (avsnitt 3.5).

Läsaren av Edgrens m fl studie om divisionalisering kommer att känna igen sig under rubrikerna Organisation och Ekonomi.[18]

I industriverkets studie 1987 av företagsombildningar under 80-talet har däremot något nytt tillkommit. SIND har lyft fram psykologin i organisationsförändringarna.[19] Det sägs bl a i SINDs studie att företagsledarsidan visat stark tilltro till att kompetensen och engagemanget hos de anställda ökar, och att möjligheten att rekrytera personal förbättras vid en bolagisering. I divisionaliseringsvågens dyningar var väl inte det huvudsak.[20]

Dessutom synes det ha föresvävat mina respondenter i fältstudiematerialet att juridiken skulle ha utlöst bolagiseringarna, eller att i vart fall juridiken skulle ha bidragit till att en sådan bolagsombildning varit nödvändig. Just denna aspekt på de omfattande bolagsbildningarna har inte uppmärksammats av någon över huvud taget i den moderna litteraturen. Det har synts intressant att beröra även dessa frågor för att se vad som finns att "ta på". Jag berör detta i avsnitt 3.5.

En sista varning är på plats.

Min fältstudie genomfördes under en högkonjunktur. Viss försiktighet är därför påkallad vad gäller eventuella slutsatser om huruvida lokala parter skulle ha förfarit på samma sätt i en vikande konjunktur. Vad nu sagts betyder dock inte att alla de företag som bolagiserade i min studie uppvisade goda siffror. En del företag hade "röda siffror", men även dessa företag bolagiserade på ett eller annat sätt. Även då var syftet med

[17] Se Östman s 2 ff.

[18] Se i princip samma i Södergren.

[19] Se SIND 1987:1 s 43.

[20] Se mer allmänt om organisationsstrukturens betydelse för företagsstyrning i Larsson, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation s 197 ff. Larsson har i Koncernföretaget s 193 pekat på de olika krafterna i en divisions- och koncernorganisation. I en divisionsorganisation är toppledningens uppgift att skapa större självständighet för divisionerna, i en koncernorganisation måste samma ledning i stället uppmuntra och förstärka vad som är gemensamt mellan dotterbolagen.

bolagiseringen att uppnå sedvanliga rationaliseringsvinster, vilket i det enskilda fallet bl a kan ha betytt en minskning av personalstyrkan. Med den uppläggning som studien haft har jag dock inte kunnat skaffa något ordentligt mått på hur de många bolagsombildningarna i allmänhet kan ha påverkat personalstyrkans omfattning i enskilda företag.

De exempel som redovisas i fältstudiematerialet, se särskilt avsnitt 7.5.1, då jag kunnat peka på att övertalighet förelegat i rörelserna vid tidpunkten för bolagiseringen i det enskilda företaget har dock inte haft något samband med företagets beslut att bolagisera rörelsen. I fältstudiematerialet finns också en del exempel på sammanslagningar av företag som tillkommit mot bakgrund av att de tidigare gått dåligt, varefter ett beslut om att slå ihop påsarna vuxit fram. En ny bolagsbildning har då sett dagens ljus. Det är då inte alltid fråga om en typisk bolagisering, men ibland har i släptåg av en sådan ny bolagsskapelse följt en eller flera mindre bolagiseringar i det samlade företaget.

Jag går nu över till att redovisa fältstudiematerialet. Jag redovisar detta material utifrån en närmast vertikal teknik.[21] I varje delavsnitt redovisas argumenten var och en för sig så att beskrivningen blir så enkel och överskådlig som det är praktiskt möjligt, dock ej mer sofistikerat än att det kan läsas som en vanlig klippbok.[22]

3.2 Organisation

Under denna rubrik behandlas ett par aspekter som rör arbetsdelningen i stora företag.

[21] Jag har lånat tankemodellen från Hellner, först i Uppsalaskolan - och efteråt s 194 f, därefter i Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 196 f. Hellner diskuterar förtjänster och avigsidor med vertikal och horisontell lagstiftningsteknik.

[22] Den som följt bolagiseringsdebatten i främst de ekonomiska tidskrifterna kan finna en liknande inventering av argument för och emot. Se t ex *Veckans affärer* 1982 nr 14 "Alfa följer nya modet: Slår sönder pyramiden ...", 1984 nr 32 "Sandvik med nya ägare. Storstädning gav flygande start", 1984 nr 44 "Storföretagen gör bolag av divisioner", 1985 nr 37 "Även landstinget bolagiserar", 1986 nr 20 "Asea moget för kraftig expansion", 1986 nr 23 "Dotterbolagschefen. Nu får han lära sig att stå på egna ben", 1987 nr 47 "Datachef - det är väl inget framtidsyrke!", vidare *Ledarskap/Ekonomen* 1984 nr 1-2 "En av hemligheterna bakom Aseas förvandling: Percys pojkar predikar policyn", 1984 nr 4 "Bolagisering: visitkortsreform eller effektivare styrmedel", 1985 nr 5 "Affärsområden 80-talets trend efter 70-talets divisionalisering", samt *Lag & Avtal* 1986 nr 7 "Arla blev fem nya bolag. Men alla har fortfarande samma arbetsgivare".

3.2.1 Den stora organisationens arbetsfördelning

I fältstudien har ofta påpekats för mig att det enskilda företaget blivit för stort. Ett beslut om att bilda bolag av förutvarande divisioner, avdelningar etc har då vuxit fram.[23] En centralt placerad företrädare i en stor svensk koncern sade ungefär så här: Divisionerna i vårt företag hade vuxit sig så stora att det var en omöjlig uppgift att ha enbart en Vd. Divisionerna var av miljardstorlek, de var större än andra medelstora företag i landet. Komplexiteten tog över, särskilt mot bakgrund av att produktsammansättningen blivit så diversifierad. De nya affärsområdena speglade i stället verksamhetens mångfald. Vi var tvingade att finna andra styrmedel än att enbart låta Vd ha formell access till de operativa besluten. Att ha bara en kapten i toppen ökade inte "manageringsmöjligheterna" (vilket ord!), tillade han.

Andra arbetsgivarrespondenter har uttryckt sig på ett likartat sätt. I största allmänhet har de ansett att man får en klarare uppdelning av ansvaret mellan långsiktiga och övergripande koncern(strategi-) frågor, å ena sidan, och det operativa ansvarets vardag, å den andra, efter en bolagisering. Koncernledningsfunktionen blir mer renodlad i en sådan organisation.[24]

En central fråga är då vilka befogenheter som utövas i koncernledningen. Svaret på den frågan synes vara ganska entydigt. Finans(bank)-funktionen är en moderbolagets angelägenhet. Penningflödet i koncernens enheter kontrolleras av moderbolaget.[25] Det är således i detta beslutscentrum som de avgörande dispositionerna av överskottsresurserna träffas. Koncernledningen kontrollerar och utvärderar även kontinuerligt de underlydande enheterna resultatmässigt.[26] Koncernledningen lägger också fast den samlade koncernens företagsstrategi t ex om företag skall

[23] Det ger mig anledning påpeka vad Ouchi i ASQ 1980 s 129 ff sagt - med en metafor - att om stenen är för tung eller om produktionsförhållandena är alltför komplexa så är det samarbete som behövs, inte nödvändigtvis en ny formell organisation. Hans slående exempel är att bönder i regel bildar kooperativ då de bygger en silo, ej ett bolag som tar över farmerna med följd att bönderna själva blir anställda.

[24] I litteraturen på området understryks alltmer informationshanteringskostnadernas betydelse för val av organisationsform, se t ex IUIs studie, Expansion, avveckling och företagsvärdering i svensk industri s 122.

[25] Se Holmberg, Företagsledares mandat s 108 ff, även Larsson, Koncernföretaget s 158. I IUI:s studie Kunskap, information och tjänster s 84 f sägs bl a att bolagisering kan vara ett redskap att systematisera - just - investmentbolagsfunktionen.

[26] Se Södergren s 71. Beskrivningen känns också igen i Alarik s 15 ff om Volvos omorganisation 1979. Se även Mintzberg s 222 ff.

köpas eller säljas.[27] Å andra sidan är det operativa ansvaret för verksamhetens konkreta bedrivande utlagt på dotterbolaget. Med operativt ansvar avses beslut som fattas mer eller mindre dagligen avseende bl a marknadsföring, personal, priser, lagerhållning, produktion och mindre investeringar.[28]

Går det anförda att sätta in ett större sammanhang?

Det vore förmätet att tro att 80-talets omorganisationer i svenskt näringsliv är ett uteslutande svenskt fenomen, om man betraktar förloppet utefter en längre tidscykel och använder mått av viss generalitet, och om man även bortser från de juridiska formerna. Som jag pekat på redan i avsnitt 2.2 har man i organisationslitteraturen inte fäst så stort avseende vid om ett M-formföretag består av enbart divisioner, självständiga bolag eller en mix härav.

Den ekonomiska forskningen säger oss att organisationsmönstret känns igen på annat håll.[29] Ekonomihistorikern och organisationsforskaren Chandler har pekat på att redan efter första världskriget sköt utvecklingen fart i USA. GM, Du Pont, Jersey Standard och Sears & Ruebuck intog tidigt frontposition. En ny organisationsform, som sedermera kom att kallas den flerfunktionella divisonsorganisationen (M-formföretaget), såg dagens ljus. M-formföretaget var uppbyggt så att det präglades av en centraliserad långsiktsplanering med stark dirigering av de finansiella strömmarna från moderbolaget i en större företagsgrupp.[30] Under 1950-talet såg amerikanska storföretag i allmänhet ut på detta sätt, säger Chandler.[31] Han menar vidare att dotterbolag (divisioner) synes ha större självständighet inom s k konglomeratföretag. I en sådan koncern har moderbolaget i regel färre stabsenheter jämfört med vad som gäller i andra stora industriföretag.[32]

[27] Se även Levinson s 56 ff, som framhåller att det är frågor avseende yttre struktur, som en koncernledning förbehåller sig beslutsrätt i t ex företagsförvärv/avyttring, fusion, utlandsetablering och samarbetsavtal med andra företag. Larsson, Koncernföretaget kap 6 påpekar att det strategiska ledningsperspektivet utövas genom att kontrollstrategier utbildas. Dessa analyseras av Larsson utifrån vad som benämns: handlingskontroll, resultatkontroll och urvalskontroll.

[28] Att man på det här sättet skiljde mellan långsiktigt och operativt ansvar var nyckeln till framgång i flera amerikanska flerdivisionaliserade företag - bl a GM, DuPont - som den amerikanske ekonomihistorikern Chandler studerade särskilt, se Chandler, Strategy and Structure s 309 ff.

[29] Se bl a Larsson, Koncernföretaget s 275 ff, kortfattat om divisionsorganisationens framväxt i Europa under 50- och 60-talen.

[30] Se Chandler, The Visible Hand s 454. Det var ej så mycket storleken i sig på dessa företag, utan snarare att de tidigt var så starkt diversifierade, och att de tillverkade produkter som avsattes på olika marknader, som bidrog till att de bildade skola, se härom Chandler, Strategy and Structure s 302, 323, 343, senare även i hans arbete The Visible Hand s 457.

[31] Se Chandler, Strategy and Structure s 2.

[32] Chandler, The Visible Hand s 481. Konglomeratföretag såg världens ljus under 1950-talet i USA, och växte främst genom uppköp av andra företag.

Child har menat att ett företags storlek *i sig* är en fråga som måste granskas kritiskt.[33] De ekonomiska fördelarna med "large-scale-industry" har starkt överdrivits, menar Child som pekat på följande aspekter:

(i) Större företag är inte mer lönsamma än små.
(ii) Stora företag fortsätter att driva små enheter, vilket betyder att företagskoncentrationen är vida mer utbredd än produktionskoncentrationen.
(iii) Ju större företag, desto fler arbetskonflikter och högre frånvaro och omsättning av arbetskraft.
(iv) I stora företag är det interna kommunikationssystemet även svårt att hantera. De administrativa apparater som byggs ut för att motverka dessa brister har ej sällan motsatt effekt. De mänskliga avigsidorna är för stora, anonymitet och alienation är vanlig.

Child har därför menat efter E.F. Schumacher: "The fundamental task is to achieve smallness *within* large organization".[34]

En mer provokativ ståndpunkt i detta sammanhang har lanserats av organisationsforskaren Mintzberg, som sagt ungefär så här. Det är inte rimligt att ge just M-formföretaget företräde framför någon annan, mindre utvecklad organisationsform, varvid man oftast hänvisat till U-formföretaget.[35] Den adekvata jämförelsen är i stället det helt självständiga företaget. Mintzberg menar att M-formföretaget i stället är en "structure on the edge of a cliff". Han frågar bl a vad det är som gör det oberoende företaget mindre skickat att fostra sina chefer, att allokera resurser och ta risker samt att fatta strategiska, innovativa beslut. Huvudfrågan är därför – för Mintzberg – vad en koncernledning i ett moderbolag kan erbjuda, som inte en fristående bolagsstyrelse kan.[36]

Frågorna rör ytterst ägarförhållandena i näringslivet. I det avseendet är dock Mintzberg märkvärdigt tyst. Det finns inga tecken som tyder på att ägarkoncentrationen skulle vara i avtagande i exempelvis svenskt näringsliv.[37] Stora företag tycks bara fortsätta att växa, medan lydrikena – de många mindre bolagen i en större företagsgrupp – blir fler. Filosofin

[33] Child s 222 f.

[34] Op cit s 225 efter E.F. Schumacher, Small is beautiful. Samma i t ex Agurén & Edgren s 96 f.

[35] Se Mintzberg s 239 ff. De mintzbergska funderingarna står inte helt oemotsagda i organisationsforskningen, se Williamson s 143 ff, även Larsson, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation s 126 ff.

[36] Vad gäller kapitalförsörjningsfunktionen påpekar Holmberg att "det inte finns empiriska belägg för att ett finansiellt holdingbolag kan sköta kapitalförvaltningen effektivare än kapitalmarknaden", se Holmberg, Från divisioner till bolag s 41.

[37] Se SOU 1988:38 särsk s 55 ff

synes vara att företagsamheten föredrar att ha många små askar i en stor låda. Modet är: atomisering i stället för sammanslagning!

Om för övrigt Mintzbergs funderingar togs på allvar, torde näringslivets imperiebyggare utplåna sig själva, och K-formföretaget stå inför sitt snara sammanbrott. I själva verket reser även mitt fältstudiematerial dessa frågor. Det kan nämligen lätt uppstå spänningar i en starkt bolagiserad (decentraliserad) koncernorganisationen. Detta kan på sikt leda till en koncernuttunning. Sammanbrottet kan då vara nära förestående, om ekipaget tappat styrfart till följd av inre motverkande krafter. En kritisk fråga är då: hur långt kan egentligen en decentralisering drivas? vilka uttryck tar sig de motverkande drivkrafterna? vad är för övrigt en dotterbolagschefs mandat? är det skillnad mellan finansiella och industriella moder(holding-)bolag? Jag har inte sett att dessa frågor diskuterats mer ingående i organisationslitteraturen.

Vad har då fackliga ledare haft att säga om bolagisering i fältstudiematerialet?

På det allmänna planet har facket sett bolagiseringarna som ett hot mot lag och avtal i arbetslivet. Facket har varit emot bolagiseringarna. Men eftersom facket samtidigt insett att det är arbetsgivaren som i sista hand bestämmer i dessa frågor, synes mig de fackliga ansträngningarna i stället ha inriktats på att söka uppnå bästa möjliga förhandlingsresultat i de lokala bolagiseringsförhandlingarna avseende omorganisationen.

Den fackliga kritiken har bl a inneburit att man satt ifråga i största allmänhet storföretagens ideliga omorganisationer. En lokal facklig ledare hade i de lokala förhandlingarna ställt frågan om moderbolaget avsåg att bli ett holdingbolag som det (en gång) ökända Skrinet. En annan facklig ledare frågade vart koncernledningen avsåg att flytta holdingbolaget efter det att bolaget överfört kärnverksamheten till nybildade dotterbolag. Något svar på den frågan uppgav han sig inte ha fått i bolagiseringsförhandlingarna med företaget.

I detta avseende saknas ej för övrigt kritiska exempel: IKEA, Rausing, ABB har flyttat sina huvudkontor till andra länder. Företaget har gjort sig oåtkomligt för traditionell svensk facklig verksamhet. I fältstudiematerialet flyttade för övrigt en av koncernerna huvudkontoret till annat land alltmedan studien pågick. I en annan koncern hade arbetsgivarsidan avstått från att genomdriva en liknande ombildning. De lokala fackliga organisationerna i Sverige hade motsatt sig flyttning. Arbetsgivarparten hade inte velat genomdriva sin egen linje i strid med vad lokala facket haft att säga.

De fackliga ståndpunkterna har också haft avseende på hur facket tidigare umgåtts i moderbolaget (koncernen). Ungefär så här kan läget beskrivas. Geografi och organisatoriska hinder har förut inte hindrat facket från att komma till tals med företagsledningen. Facket har så att säga kunnat gå högre upp i företaget för att få förhandla med de verkliga

beslutsfattarna, på samma sätt som om koncernorganisationen varit en besvärsinstansordning, om man så vill. De många bolagiseringarna har man i stället på fackligt håll sett som ett hot mot sin egen ställning. Redan upparbetade kanaler med en företagsledning har då inte längre kunnat användas. Partsförhållandet i MBL är ju brutet. En bolagisering har befarats hindra facklig insyn och fackligt inflytande.

De fackliga farhågorna synes dock med facit i hand delvis ha kommit på skam. En nyordning inom koncernområdet gavs i och med tillkomsten av den privata sektorns utvecklingsavtal 1982. Det fanns för övrigt rörelser på gång i denna riktning redan dessförinnan inom flera företag. Under den tid då omorganisationerna pågick som häftigast under 80-talet hade inte det nya mönstret satt sig ordentligt. Jag berör dessa frågor mer utförligt i kapitel 10.

Den 1988 (och den från tid till annan delvis uppflammande) diskussionen om koncernfackligt samarbete över nations- och bolagsgränserna i Norden är för övrigt ett annat exempel på fackliga frustrationer. Även den debatten visar hur det fackliga svängrummet krympt i takt med att företagsamheten brett ut sig geografiskt. Facket har fastnat vid nationsgränsen, alltmedan företagsamheten varit gränslös. Med erfarenheterna av koncernregleringen i 1982 års utvecklingsavtal tycks mig arbetsgivarmotståndet vad avser organiserat fackligt arbete i Norden svårförståeligt.[38]

3.2.2 Idén om en enhetlig förvaltningsstruktur

Ett antal respondenter på företagssidan påpekade i intervjumaterialet att en koncernorganisation måste ha en enhetlig grundval. Det skall antingen vara divisioner, avdelningar etc, eller så skall det vara bolag – det var budskapet. Följande sades bl a i fältstudiematerialet: Bolagen skall arbeta under likvärdiga förhållanden. Om ett nytt bolag köps upp, kan det få bibehålla den självständighet som det tidigare haft; det behöver inte införlivas i det uppköpande företagets rörelse. Det råder vidare parallellitet mellan de anställda, om all operativ verksamhet ligger i bolag,

[38] Jfr kritiken mot det koncernavtal som Scansped Group AB tecknade med flera nordiska fackliga organisationer 1989, se *SAF-tidningen* 1989 nr 17. Scanspedavtalet var en gång hemligt, se dock Nielsen s 234 ff där det återgivits i sin helhet. Scanspedavtalet är för övrigt inte det enda gränsöverskridande avtalet avseende koncernfacklig samverkan i Norden. Se t ex Karlssons uppsats om koncernfackligt samarbete i Norden och EG. Det finns för övrigt tecken på att det organiserade arbetsgivarmotståndet mot gränsöverskridande avtal eller samverkan försvagats, se Simonson s 12, Myrvang s 24 f. Nordiska ministerrådet har i mars 1991 rekommenderat allnordisk lagstiftning avseende koncernfacklig samverkan. Frågan är aktuell även i den svenska riksdagen, se bl a 1990/91:A761 av Stig Gustafsson m fl angående nordisk koncernfacklig samverkan.

varför vi hos oss eftersträvat operativ och juridisk överensstämmelse, tillade en av arbetsgivarföreträdarna.

Det är en form av likabehandlingsprincip som dessa arbetsgivarrespondenter gjort sig till tolk för. Som ett konkret exempel kan följande fall nämnas. Säljfunktionen i ett stort svenskt företag var globalt organiserad i bolagsform. Organisationsfilosofin fordrade då, sades det, att säljfunktionen i även det svenska produktionsbolaget bolagiserades. Ett annat exempel är följande. Företagsgruppen drev likartad verksamhet över hela landet. Därför bildades självständiga bolag regionvis. Syftet var att underlätta resultatjämförelser mellan de nya bolagen.

Det har med andra ord funnits en strävan att bedriva all affärsverksamhet i samma organisatoriska form – som om varje enskilt företag var en myndighet, underställd landets regering, om jämförelsen tillåts. Varje bolag skall vara ett bland jämlikar.

Jag trodde även att riskspridningsmotivet kunde ha bärighet i detta sammanhang. Sprids riskerna, kan det uppfattas som en säkerhet för andra bolag, om ett av dem börjar gå dåligt. D v s en variant på det gamla temat om att inte lägga alla ägg i samma korg; man undviker en dominoeffekt av det eventuella misslyckandet i ett företag.[39] Denna tes verifierades inte i annan mån än att jag i endast ett fall fann att skälet framskymtat som ett bland flera, då företaget bolagiserades.

3.2.3 Förstärkt decentralisering

De flesta av mina arbetsgivar- och arbetstagarrespondenter har berört decentraliseringens idé, om än i skiftande ordalag. Ingen tycks ha ställt sig avvisande till decentralisering. Två röster ur kören på arbetsgivarsidan är: Hos oss ville vi förstärka decentraliseringstanken, som förvisso präglade vår tidigare divisionsorganisation, men budskapet hade inte nått ut. Den andre sade: Ansvar och befogenheter skulle föras ut, det var en del av filosofin!

Det tycks sålunda handla om att förstärka en redan pågående tendens mot att skapa – just – ökat svängrum.

Ett annat sätt att uttrycka samma sak på är att säga att styrelse och Vd i ett enskilt dotterbolag skall ges ett större mått av handlingsfrihet (och ansvar) i och med en bolagisering, vilket – underförstått – de tidigare divisionsledningarna inte hade. Två lokala fackliga ledare var inne på

[39] En historisk notis med riskspridningsmotivet drivet till sin spets synes vara den grekiska handelsflottans framväxt under 1700-talet, då grekiska öar låg under turkiskt beskydd. "To minimize risks and reduce possible losses, a separate company was created for each cargo and dissolved immediately after the sale and the sharing of profits among the shipowners, captain and crew." Källa: Ægina - Poros -Hydra. One day cruise s 48 f.

samma linje, men uttryckte sig mer kritiskt: Bolagiseringen har förvisso ökat trycket på bolagsledningarna – man har fått ett ökat ansvar, men befogenheterna som skulle ligga i den beryktade självständigheten finns inte. I stället utövas kontrollen genom controllers och de nya redovisningssystemen, påpekade de.

Väl i överensstämmelse härmed har den hyllade ABB-chefen Percy Barnevik i ett helt annat sammanhang uttalat: "Vi måste ha koll på lönsamheten överallt. Produkt för produkt och land för land ..."[40]

Fackliga ledare är i allmänhet kallsinniga till talet om de nyvordna dotterbolagens självständighet. Man har bl a pekat på att moderbolagets ledning vanligtvis är representerad i dotterföretagsstyrelserna, och kan i denna position fortsätta att styra verksamheten, som den förut gjort inom divisionsorganisationens befälsordning.

Det finns tvivlande själar även på arbetsgivarsidan, då frågan om dotterbolagens nuvordna självständighet vid en bolagisering förts på tal. Det är en grov missuppfattning att dotterbolag är så självständiga, sade en Vd i ett dotterbolag och tillade: "Det måste finnas en med kaptensgrad i toppen ändå i en koncern! Dotterbolag är inte så självständiga. Det är en missuppfattning ibland."

Hur skall man förstå detta?

Ett svar kan sökas i den moderna informationsteknologin. Väl utvecklade ekonomi- och rapporteringssystem borgar nämligen för moderbolagets kontroll. Informationsteknologin skulle med andra ord vara en förutsättning för att företaget skall kunna decentraliseras.[41] Tömmarna på ekipaget blir för den skull inte slakare. Och man skall komma ihåg att det alltjämt är koncernledningen som förfogar över styrinstrumenten; avkastningskrav och budgetramar läggs fast i moderbolagets styrelse. Lundgren har gjort den skarpsinniga iakttagelsen att ett moderbolags Vd närmast är en "ständig bolagsstämma" i förhållandet till dotterbolaget och dess ledning.[42]

Det anförda utesluter dock inte att budgetramar för ett dotterbolags verksamhet blir föremål för förhandling mellan en koncern- och divisions (bolags-)ledning.[43] Man kan likväl fråga om inte den frihet som ett dotterbolag kan få vid bolagisering, är något som ges uteslutande på gud-

[40] Se *Veckans affärer* 1986 nr 20, "Asea moget för kraftig expansion." Jfr Child s 148, som menar att centrifugalkraften i alla decentraliseringsförsök motverkas av centralt fastlagda styrfaktorer.

[41] Liknande i Sandberg m fl s 43. Arvidsson pekar i sin studie om de skatterättsliga reglerna vid internprissättning i multinationella koncerner - närmast i förbigående - att man i allmänhet kan säga att ju mer divisionaliserad och decentraliserad en koncern är, desto större krav ställs på styrning och kontroll, se Arvidsson s 15

[42] Lundgren i Makten över företagen s 56.

[43] Detta påpekas av bl a Lindkvist i Företaget s 81. Se t ex vidare om ledningsdialog och ömsesidigt kravställande i en koncern, Holmberg, Från divisioner till bolag s 117 ff.

faderns (läs: moderbolaget) villkor, ett erbjudande som dotterbolagschefen varken kan säga nej till eller motstå. Slutsatsen är närmast att en bolagisering knappast är en garanti mot att koncernledningen inte lägger sig i ett dotterbolags skötsel. Iakttagelsen vinner stöd av fältstudiematerialet. Ett exempel är följande. Löneförhandlingar bedrevs i dotterbolagen efter det att bolagiseringen var genomförd. Likväl var det moderbolaget som styrde löneramen. Vad blev det då av den påstådda decentraliseringen, frågade en lokal facklig ledare.

En Vd i ett svenskt storföretag har tillagt att en bolagisering ingalunda betyder att moderbolaget kan sätta sig på åskådarplats. Förvisso har cheferna i dotterbolagen ansvaret för den löpande verksamheten, men moderbolaget kan för den skull inte avsvära sig ansvaret för vilken kurs och inriktning dotterbolagen skall ges, utan måste vara berett att ingripa i den dagliga verksamheten, om så behövs för att ge stöd eller vidta en korrigering. Det får inte gå så långt så att bolagiseringen bryter sönder systemet så att man inte längre får en uppslutning kring koncerntanken. De olika bolagen måste kunna balansera koncernintresse mot företagsintresse, avslutar han.[44]

Förutsätter då en decentralisering en samtidig centralisering?

Det skulle i så fall vara ett exempel på vad organisationssociologen Perrow benämnt "byråkratiparadoxen". Hans budskap är att för att kunna decentralisera så måste en företagsledning skaffa sig andra centrala styrinstrument än dem man tidigare förfogade över. Centralisering och decentralisering skulle då gå hand i hand.[45] I en studie av Volvokoncernens omorganisation 1979, då de tunga verksamheterna ombildas till kommissionärsbolag, menar Alarik att det är svårt att entydigt säga om koncernen därmed decentraliserats; det vill närmast förefalla vara en perspektivfråga, påpekar han.[46]

Även bruket av ett ord kan vara ägnat att inge vissa föreställningar. Vad betyder ett ord som decentralisering? Mintzberg har ställt frågan vad

[44] Se även Bruzst s 93 som säger att trots en långtgående decentralisering med stöd av divisionalisering och bolagisering så är makten koncentrerad i koncernorganisationens topp. - I undantagsfall kan förhållandet vara annorlunda. Så exempelvis framhöll koncernchefen i ett förvaltningsbolag i fältstudiematerialet att spelregler måste finnas för hur vinstdelning skall gå till. Han tillade att det finns inget så irriterande för en dotterbolagschef som att vara enbart mjölkkossa; då får man inget engagemang och det leder till suboptimering, påpekade han.

[45] Se Perrow i Organizational Dynamics 1977 s 3 ff. Jfr vidare i *Ledarskap/Ekonomen* 1984 nr 1-2 "En av hemligheterna bakom Aseas förvandling: Percys pojkar predikar policyn", Södergren s 176 f, Medbestämmande i koncerner s 57, även i Edgren, Kriterier på bra produktionssystem (SAF-projektet "Nya fabriker"). Jfr SIND 1987:1 s 37: "Bolagisering innebär i regel ett ytterligare steg i decentraliseringen av operativa beslut och förutsätter en lyckad divisionalisering." Detta är inte helt riktigt. Många företag i min fältstudie har ej ens genomfört en konsekvent divisionalisering före beslut om bolagisering.

[46] Alarik s 32 ff.

det betyder att ett företag är centraliserat eller decentraliserat. En decentralisering kan nämligen ta sikte på ett alltför begränsat steg, menar han. Visserligen är en decentralisering möjlig att genomföra genom att beslutsbefogenheter kan överflyttas till divisionsledningsnivå för att topporganisationen skall avlastas. Likväl kan finnas en risk att processen inte förs nedåt i den totala organisationen. Resultatet kan då mycket väl bli att en divisionschef under decentraliseringens vinjett behåller alla styrmedel i sin hand: "To run a centralized show", som Mintzberg säger.[47] En divisionalisering behöver inte alls betyda en decentralisering – det är vad Mintzberg vill ha sagt.

Man kan fråga: betyder en bolagisering så mycket mer? Intervjumaterialet indikerar i vart fall ett starkt tvivel. En lekman frågar sig därför: skulle det inte ha varit möjligt att decentralisera verksamheten inom en utbyggd divisionsorganisation? Var det inte så man gick till väga på 60-talet i svenskt näringsliv? Måste man ta steget till att formalisera det hela genom en bolagisering?

3.2.4 Organisationsmonotoni

Organisationsmodets pendel slår åt ena eller andra hållet. En allmän insikt synes vara följande. Den som tror sig ha byggt färdigt har valt fel väg. Förändringar är ett normaltillstånd i näringslivet. Förändras inte ett företag, går det snabbt tillbaka. Förändringar hör till ett företags liv, det hör till företagsamheten att göra felsteg – det är dess natur, har en storföretagsledare sagt. I företagsamheten synes man därför mena att det regelbundet kan vara bra att "röra om i grytan".[48]

Med en något filosofisk jargong har flera av mina respondenter antytt att syftet med bolagiseringen i deras fall varit att bryta en monotoni, d v s att rubba status quo.[49] Det går slentrian även i en divisionsorganisation, hur perfekt den än kan tyckas vara organisatoriskt, och det finns då behov av att vitalisera organisationen, anförde en centralt placerad företrädare i en koncernledning i intervjumaterialet.

[47] Mintzberg s 95 ff, även 217 ff. Holmberg, Från divisioner och bolag s 123 är inne på en liknande tankegång.

[48] Se referat i *Ledarskap/Ekonomen* 1985 nr 5 "Affärsområden 80-talets trend efter 70-talets divisionalisering".

[49] Jfr IUI:s studie Kunskap, information och tjänster s 74 om att det är "viktigare att göra rätt saker än att göra dem rätt". IUI:s slutsats är att bakom de produktivitetshöjande förändringarna i företagen står genomgripande omorganisationer. Jfr även Downs' Law of Increasing Conservatism: "All organizations tend to become more conservative as they get older, unless they experience periods of very rapid growth or internal turnover." Cit efter Williamson s 200.

På ett liknande sätt sade några fackliga ledare att "deras" bolagisering avsåg att injicera vitalitet i organisationen. Det var "rörelsen i det hela" som betydde något; de tillade att hos oss har koncernchefen antytt att det är mycket möjligt att påsarna slås ihop om några år, och den som genomför det kommer att geniförklaras!

3.2.5 Beslutsorganisationens betydelse

En återkommande fråga i fältstudiematerialet har varit beslutsorganisationen och den byråkrati som den kan skapa i ett företag. En vanlig föreställning har varit att det är för många och långa steg mellan den som berörs av ett beslut, och den som beslutar. I intervjumaterialet sägs att beslutsvägarna skall kortas av vid bolagisering. Några röster ur fältstudiematerialet säger så här: Man vill minska byråkratin och förkorta beslutsprocessen. Vd kan inte längre hänskjuta en fråga till koncernledningen efter en bolagisering. Det har en uppfostrande effekt att utöva ett Vd-skap.

En röst mot strömmen på den fackliga sidan anförde: Byråkratin har inte alls minskat, utan snarare ökat, men företaget genmäler då att effektiviteten i stället ökat så det skulle med andra ord jämna ut sig. Andra fackliga ledare har sagt tvärtom. Vi kommer snabbare till skott nu, har de påpekat. Förut fick vi springa runt till alla som var berörda av ett beslut i linjeorganisationen, och det tog tid De tillade följande: inom facket har vi i och med det tappat en förhandlingsnivå. Vi gick till de högre cheferna, därför att vi fick respons där. Sedan kom en ny koncernchef, och han ville inte ha det så, avslutade de.

En personlig reflexion är att få arbetsgivarrespondenter tycks ha satt ifråga den beslutsordning som förut gällt i det samlade företaget. I fältstudien framkom att lokala fackliga ledare i flera fall pläderat för en delegering av beslutsfattandet inom ramen för den i företaget bestående, eller ännu inte helt utbyggda divisionsorganisationen. De fick inte gehör för detta i bolagiseringsförhandlingarna. Två skäl häremot har anförts, då jag själv tog upp frågan om en ny delegationsordning i det bestående företaget med företagets respondenter. a) Rättsordningen har erbjudit en modell. Det har inte funnits skäl att utveckla något annat. b) Det tar alltför lång tid att få alla att förstå en ny intern beslutsordning. Ett självständigt bolag tvingar i stället chefen till att fatta ett beslut.

Min tolkning härav är att företagets bolagiseringsbeslut dikterats mer av *form* än av innehåll. Man kan säga att en alternativ beslutsorganisation med rötter i en icke-bolagiserad struktur inte fått sin chans.

3.3 Ekonomi

Här följer ett antal aspekter med avseende på företags (koncerners) möjlighet att utvinna ekonomiska fördelar av en bolagisering.

3.3.1 Lönsamhetsmotivet

En bolagisering syftar inte bara till att frigöra initiativ, utan även till att exponera eventuella svagheter i den inre organisationen. Temat är varierat på olika sätt i intervjumaterialet. Inget företag i en marknadsekonomi kan driva sin rörelse med "röda siffror", påpekades det för mig i flera företag. Tre aspekter kan läggas på lönsamhetsmotivet.

Den första har följande innebörd. En del företag har tappat marknadsandelar. Lönsamheten har varit dålig och framtidsutsikterna är dystra. En bolagisering av rörelsen har då för beslutsfattarna framstått som en väg ut ur olönsamhetens cirkel. I en koncern sade personaldirektören att vi var tvingade att komma igång på något sätt, vi var inne i en kris. "Det fanns ingen tid att diskutera petitesser, det var en fråga *om att överleva.*"

Bolagisering som överlevnadsstrategi således.

I andra fall har lönsamhetsmotivet sagts bli ett stöd för att trygga en *fortsatt god utveckling.* I ett storföretag sade personaldirektören: Vi skall göra affärer, tjäna pengar och utvecklas, och med bolag får vi en organisation som fungerar som resultatenheter. I dem skall produkteffektivitet uppnås, påpekade han. Koncernchefen i ett annat företag erinrade om att företaget inte bolagiserat för att förlora pengar, utan för att tjäna mer pengar; endast därigenom kan koncernen slå vakt om den goda vinstutvecklingen och ge ökad trygghet i anställningen.

Bolagisering som mjölkkossa alltså.

Till detta vill jag som en högst personlig fundering foga att man ju får hoppas att ingen organisationsförändring vidtas av skäl som gör verksamheten olönsam!

Lönsamheten i en sidofunktion som en gemensam dataavdelning har också ifrågasatts av många. Fältstudiematerialet uppvisar ett entydigt resultat. Nästan alla f d interna dataavdelningar har bolagiserats.[50] En personaldirektör framhöll att den förutvarande dataenheten tog ganska bra betalt för sina tjänster. Att bolagisera den var då ett sätt att få den att ta ett resultatansvar så att de verkliga kostnaderna redovisades. Affärsmässighet eftersträvades. I en annan företagsgrupp ställdes frågan om dataavdelningens interndebitering vilade på solid grund. Var det en

[50] Se om bolagiserade dataavdelningar, *Veckans affärer* 1987 nr 14 "Datachef - det är väl inget framtidsyrke!"

gökunge som man fått in i boet? Även den dataavdelningen sattes på bolag.

Bolagisering av *rationaliseringsskäl* följaktligen.

En fråga på det mer förutsättningslösa planet i detta sammanhang är om inte kostnaderna för den här typen av interntjänster har en tendens att skjuta i höjden enbart på grund av frånvaron av konkurrens.[51] I avsnitt 3.3.5 återkommer jag till frågan om hur tjänsteorganisationen i en koncern kan organiseras i syfte att stödja konkurrens och marknadstänkande.

3.3.2 Resultatansvaret

En vanlig uppfattning i intervjumaterialet är att med separata bolag skall man kunna mäta resultatet bättre. Här är några röster från intervjumaterialet: Det var demoraliserande att ingen tidigare fått visa förlustsiffror. Allt låg "i en sump"; divisionernas och avdelningarnas ekonomier var alltför sammanblandade. De tidigare kostnaderna hade aldrig synliggjorts. Det är säkrare lönsamhetsuppföljning i bolag. Med bolag skaffar sig koncernen bättre ekonomiska styrmedel. Man ställer upp avkastningskrav.

En lokal facklig ledare påpekade att i den tidigare divisionsorganisationen flöt inte kostnaderna upp förrän i bokslutet och han frågade: vems var då felet? Efter bolagiseringen har verksamheten blivit mer resultatorienterad. Varje bolag gör sin egen budget, och stora lager får då det enskilda bolaget ta ansvaret för, påpekade han.

Fackliga ledare har menat att det finns risk för att resultatansvarets idé leder till kortsiktighet i tänkandet – på bekostnad av långsiktig forskning och utveckling i företaget. Andra fackliga ledare har befarat att det blir lättare för företaget att sälja ut, eller lägga ned eller på annat sätt göra sig av med olönsamma enheter, om de är juridiskt självständiga bolag. Åter andra fackliga företrädare har sagt att, om företaget vill sälja ut, så gör man det ändå oberoende av organisatorisk form och resultatansvar.[52]

[51] Kostnadsbaserade priser vid internprissättning i koncerner har samma svaghet, se Arvidsson s 32.

[52] Jfr de skatterättsliga överväganden som kan göras vid aktie- respektive inkråmsförsäljningar, Lodin m fl kap 15. Holmberg, Från divisioner till bolag s 113 har menat att en handel med balansräkningar, d v s aktieavyttring i stället för inkråmsförsäljning, begränsar transaktionskostnaderna vid ägarbyten. Detta sätter jag ifråga. Det förutsätter nämligen att ett helägt dotterföretag i en koncern kan lätt åsättas ett marknadsvärde; om inte, torde en köpare likväl få värdera företaget med inkråm m m (substansvärdering). Se kortfattat om värderingsmetoder vid aktieköp i Hultmark s 43 ff.

3.3.3 Affärsidékonceptet

I flera fall visar fältstudiematerialet att själva affärsidékonceptet försetts med nytt bränsle vid bolagisering.

Flera arbetsgivarföreträdare har uttalat sig i frågan. En bolagisering innebär en klarare avgränsning av affärsidén, eller en klarare profilering vilket har fördelar i marknads- och branschsammanhang, sade en centralt placerad respondent i en koncernledning. Det är profilen utåt som är av betydelse; bolagen kan utmejsla sin egen profil mot marknaden samtidigt som vi kan dra nytta av den goodwill som ligger i "familjenamnet", anförde en kollega till honom. En starkare kundorientering är ett av syftena bakom vår bolagisering, sade en respondent i ett tredje företag. Det tidigare bolaget var en diffus massa, det hade ingen profil, och det var då vettigt att bilda bolag av de profillösa enheterna, vilka kunde erbjuda marknaden olika produkter (tjänster); marknadsanpassning och profilering var det allt överskuggande, påpekade koncernchefen i ett fjärde fall.

Profileringen externt mot marknaden synes sålunda vara betydelsefull, då bolagiseringsmotivet slipas.

En lekman frågar sig dock om inte en alltför långtgående affärsidéfixering kan leda till "snuttifiering", d v s att enheterna blir så små att de inte kan bli självgående.

Fältstudiematerialet visar att många dataavdelningar satts på bolag på grund av att man sett det som en affärsidé att låta dem gå ut på öppna marknaden och i konkurrens med andra erbjuda datatjänsterna. Hur gick det? Svaren i fältstudiematerialet antyder att dessa databolag endast i mycket begränsad utsträckning fått fotfäste på denna marknad.[53] Av fältstudiematerialet tycks snarare följa att datadotterbolagets främsta uppgift är att alltjämt sörja för koncernens behov av datakraft. En trolig orsak till en sådan utveckling är att databolaget inte kunnat spela på två planhalvor samtidigt, en i drivhusklimatet i koncernen och en annan i knivskarp konkurrens med externa kunskapsföretag. En del av de senare kunskapsföretagen har för övrigt haft som egen affärsidé att bolagisera storbolagens dataavdelningar på 50/50-basis, eller att få teckna managementavtal med dem på flerårsbasis. Krafterna har varit motverkande.

3.3.4 Balansräkningstricket

Förre ASEA-chefen Percy Barnevik har i en intervju om ASEAs egen bolagisering sagt: "Från början var jag inte inställd på att sätta hela

[53] Liknande i IUIs studie Kunskap, information och tjänster s 196 angående industrins försäljning av egna tjänster på en extern marknad.

koncernen på bolag.... Den linjen drev jag i tre år. Men jag märkte att budskapet inte gick fram överallt.... Det här med att ha en egen resultat- och balansräkning är viktigare för motivationen än jag först trodde. Därför fick det bli så över hela linjen."[54]

Denna tanke har haft ett starkt genomslag i fältstudiematerialet. Vad som ligger bakom är att man helt enkelt tänker sig att dotterbolaget skall få en egen ekonomisk historia. Bolaget skall framdeles få leva på sina meriter, ta med sig framgångar och misslyckanden, vinst och förlust. Till skillnad från förhållandet i en divisionsorganisation skall inte klockan 0-ställas vid varje årsskifte, sade en personaldirektör i en stor svensk koncern i samband med intervjuerna.

Man vill fråga sig om detta verkligen är möjligt. Skall en dotterbolagschef även ges befogenhet att få disponera över koncerntillgångarna? Då koncernchefen i studiens 21a företag möttes av krav från sina divisionschefer att även få del av värdeökningen på placeringstillgångarna med bäring på respektive division avvecklades balansräkningsexperimentet i koncernen. Koncernintresset tog över.

I en del koncerner finns förvisso en del sinnrikt komponerade system för hur vinster i dotterföretagen avses disponeras. I ett fall i fältstudiematerialet återfanns föreskrifterna fogade som en underbilaga till en bolagiseringsöverenskommelse med lokala facket. D v s föreskrifterna hade tagits in i ett lokalt träffat kollektivavtal! Enligt bilagan fick dotterföretagen behålla 25% av vinsten efter skatt och före bokslutsdispositioner.[55]

I ett annat fall fick dotterbolagen – nu var i stället fråga om en intern koncernföreskrift – efter koncernbidrag och krav på utdelning från moderbolagets sida, förfoga över resterande vinstmedel som ett räntefritt förlagslån.

I ett tredje fall delade moder- och dotterbolag på kakan; moderbolaget tog 1/3, dotterföretagen fick 1/3 för konsolidering och 1/3 togs fram för beskattning.

Det förekommer även att ett dotterföretags vinstmedel så att säga står inne på "bankräkning" i moderföretaget.

I många koncerner tar moderbolaget dock all vinst även på papperet. Om "morsan tar allt" (som det heter på jargongspråk), är balansräkningsargumentet knappast hållbart. En koncernorganisation är inte heller en federativt, löst sammansatt struktur; i en koncernorganisation är dotterföretagen inte några fritt svävande tingestar, som kan kliva ut eller in som

[54] Se *Veckans affärer* 1986 nr 20 "Asea moget för kraftig expansion".

[55] Av aktiebolagsrättsliga skäl är det utomordentligt tveksamt om bilagan, om den är ett kollektivavtal, är rättsligt sett bindande. Vinstdispositionen i ett aktiebolag är nämligen en angelägenhet uteslutande för bolagsstämma och styrelse, se 12:3 ABL, jfr 3 § MBL, se härtill prop 1976/77:137.

medlemmar i en av dem bildad organisation. Som jag pekat på redan i avsnitt 2.6 sörjer koncernredovisningsreglerna i ABL för att det inte kan vara så. Balansräkningsargumentet blir med detta synsätt ett balansräkningstrick!

Balansräkningsskälet hör snarare hemma på det psykologiska planet.

Balansräkningstricket bygger för övrigt på ett latent spänningsförhållande, se ovan redan i avsnitt 3.3.2. Om det förespeglas en dotterbolagschef en möjlighet att få påverka och utöva inflytande över förvaltningen av investeringsmedel och med viss rätt (men även skyldighet) att vårda tillgångar och skulder (kapitalvarorna), är steget nämligen inte långt till att samma chef frågar sig varför han inte också kan betros med att få förvalta hela kapitalet. Eftersom det är han som tar de affärsmässiga riskerna – varför skall han då inte även få ta de finansiella? Häri ligger en potentiell konflikt mellan olika ledningsnivåer på lur.[56]

Att det sedan i näringslivet – om vi ser det som ett stort socialt laboratorium – experimenteras med hur umgängesformen kan utvecklas i finansiellt avseende mellan moder- och dotterföretag, har nog inte så mycket med bolagisering att göra.

3.3.5 De fria nyttigheterna i en koncern

Jag ger i det följande några exempel på hur problemet med de s k fria nyttigheterna angripits i samband med bolagiseringarna i fältstudiematerialet.[57] Med fri nyttighet avses att det i koncernen internt erbjuds tjänster som dotterbolagen inte behöver betala för när de utnyttjas. D v s de är gratis. Fria nyttigheter går ofta under rubriken koncerngemensam service. Exempel på detta är: avlöningskontor, budcentral, kontorsservice med växel, posthantering, måltidsservice, bibliotek, laboratorium, fastighetsskötsel etc. Det är när de fria nyttigheterna skall kostnadstäckas, som brukarna kan vilja sätta ifråga om de har nytta av dem.

Det finns flera förklaringar till varför företag på detta sätt byggt ut de interna stödfunktionerna. Det kan ha legat i koncernintresset att reducera den osäkerhet som det innebär att behöva stå i ett alltför stort beroende av externa tjänsteproducenter.[58] Dessutom är den historiska visdomen den att företag vuxit internt. I företaget har således gradvis byggts ut stöd- och supportfunktioner som avsetts ingå som delar i helheten. En sådan

[56] Samma iakttagelse i Södergren s 121 ff.

[57] Jfr härtill även förekomsten av interntransaktioner och skattefaktorn i Arvidssons avhandling s 49. Se också Wiklund om hur konfliktlösningsmekanismerna kan se ut vid internhandel i koncerner.

[58] Se t ex Mintzberg s 168, jfr s 224. Mintzberg varnar för att bygga upp alltför många centrala servicestaber. Detta kan hota divisionaliseringens idé.

utbyggnad kan ha skett därför att ingen tidigare reflekterat över frågan om det samtidigt varit ändamålsenligt eller ekonomiskt försvarbart att erbjuda sådana tjänster "in house". Ingen har egentligen haft det direkta ansvaret för dem, de har helt enkelt funnits där som ett komplement till övrig verksamhet.[59]

Två frågor synes nu aktualiseras vid en bolagisering: a) Varför köpa tjänster internt då de kan upphandlas på marknaden? b) Vad är ekonomiskt försvarbart för den som anförtrotts resultatansvar? Det är när dessa två frågor reses som de tidigare dolda kostnaderna i de fria nyttigheterna blir synliga. Man inser att ingenting är gratis (om det nu var någon som trodde att gratislunchen var det!).

Fältstudiematerialet erbjuder i princip tre lösningar:

1 Interndebitering sker.[60]
2 De koncerngemensamma funktionerna fördelas på dotterbolagen.
3 Servicebolag bildas.

Det finns skäl att kortfattat beskriva vad de tre lösningarna har för innebörd.

Ett interndebiteringssystem betyder att dotterbolagen betalar för de tjänster som tas i anspråk. Självkostnaden för tjänsten tas ut. Systemet är sårbart eftersom det kan leda till en diskussion om huruvida interndebiteringen är korrekt. ,

Om ekonomifunktion, personalfunktion, företagshälsovård m m läggs ut på bolagen, får i stället varje enskilt bolag i koncernfamiljen ta det fulla ekonomiska ansvaret för de nödvändiga stödfunktionerna.

Ett servicebolag skall i gengäld av egen kraft sälja tjänster till andra koncernföretag. Det är affärsidén bakom bildandet av ett servicebolag. Relationen mellan beställare och producent kan då sägas bygga på tanken om att parterna skall befinna sig på armlängds avstånd till varandra.[61] Konkurrensklimatet skall skärpas och ett marknadstänkande skapas. För övrigt skall servicebolaget betraktas som vilket annat dotterföretag som helst i koncernfamiljen. Av intervjumaterialet har framkommit att en del av mina respondenter tror på servicebolag som affärsidé, andra gör det inte.

Jag låter några respondentröster träda fram.

[59] Se härtill ett temanummer om den nya arbetsförmedlingslagen (prop 1990/91:124) i *Personal* 1991 nr 4 särskilt s 29. Större företag tenderar i t ex USA, England och Nederländerna till att enbart hålla en "core body" av arbetskraft, d v s en begränsad personalstyrka för kärnverksamheten. Vid tillfälliga toppar eller för kringfunktioner anlitas i stället externa s k "tempsföretag".

[60] Jfr de olika metoderna för internprissättning i koncerner (kostnadsbaserad, marknadsbaserad och förhandlingsbaserad) i Arvidsson s 36 ff.

[61] Jfr hur central armlängdsprincipen är i skatterätten vid internprissatta produkter i multinationella koncerner i Arvidssons avhandling s 16.

I ett stort svensk företag framhöll en företrädare i koncernledningen följande: Serviceenheterna i koncernstaben skulle sälja sina tjänster, men det var svårt. Vi beslöt därför att det inte skulle finnas några fria nyttigheter, de avvecklades därför helt. Det var ett evigt kattrakande. "Sälja restriktioner är inte det lätta", framhöll min respondent.

I samma koncern sade en lokal facklig ledare: På papperet får dotterbolagen köpa tjänster hur som helst. Det är en fråga om bolagens självständighet och suveränitet, men sedan kommer vi in på det här med moral och sysselsättning. Är sysselsättningen i fara, säger vi ifrån.

I en annan koncern avvecklades tidigare gällande schablondebitering av koncerngemensamma tjänster vid företagets bolagisering. Ett konkret exempel tog sikte på en för alla enheter tidigare gemensam transport/-budcentral. Den var en fri nyttighet, ingen hade förut fått betala de faktiska kostnaderna. Det ansågs gå snabbare att lämna ett brev o d till transportcentralen i stället för att skicka det med posten. Efter nyordningen betalar i stället brukarna för tjänsterna. Eventuella toppar får klaras av med köpta tjänster. Resultatet blev att kostnaderna sänktes med 1/3. Koncernchefen uttalade om detta: vi kommer att få se många sådana exempel, vi är ju bara i början av ett helt nytt liv!

I en tredje koncern hade man bildat servicebolag av de tidigare koncerngemensamma tjänsterna. Personaldirektören framhöll att det stred mot filosofin om "systemlös management" att i företaget utfärda koncerngemensamma riktlinjer, men i praktiken levde man dock mer pragmatiskt. Det fanns nämligen för koncernbolagen gemensamma funktioner, såsom för redovisning, fakturering och avlöningssystem. Om ett dotterbolag ville avveckla en gammal tjänst, var man hänvisad till att ta upp en förhandling med moderbolaget. Vill dotterbolaget i gengäld vända sig till en advokat, får man göra det, trots att det finns juridisk kompetens i moderbolaget, tillade min källa.

Det finns ofta en allmän *förfrågningsskyldighet* påbjuden då tjänster (varor) skall handlas upp i en koncernfamilj, om i något av bolagen säljs tjänster som efterfrågas av ett annat bolag.[62] Ett service- eller annat bolag skall alltså ges möjlighet att avge ett anbud i tävlan med externa tjänsteproducenter. Något absolut företräde för koncernbolaget synes det dock inte ha varit fråga om i mitt fältstudiematerial.[63] Läget kan vara ett annat om produkter inom koncernens kärnverksamhet skall handlas upp. I några fall har det då sagts mig att strikt upphandlingsskyldighet är påbjuden t ex genom en intern koncernföreskrift.

[62] Några av mina respondenter har här talat om en "right of first refusal". Det verkar inte vara helt korrekt att uttrycka sig på detta sätt. "Right of first refusal" betyder närmast förhands-(options)rätt enligt P.H. Collin, English Law Dictionary, utg 1989. Som framgår av texten är det inte fråga om en sådan optionsrätt för tjänsteföretaget.

[63] Jfr härtill Wiklund s 16.

Servicebolag är en i detta sammanhang särskilt sårbar skapelse. Bolaget är både ett dotterbolag som moderbolaget skall vårda, men även ett dotterbolag som skall utsättas för marknadens tävlan. Ett antal kritiska frågor kan då ställas. Det räcker här med att ställa frågan vad andra koncernbolag har att iaktta, om de till äventyrs vill bryta sig ut ur systemet. Det vill då synas som om frihetssträvanden från andra koncernbolag i någon mån stävjas. Detta är ett uttryck för traditionell dotterbolagsstyrning. Vid intervjuerna framkom bl a följande. Moderbolaget måste varslas, om ett annat koncernbolag vill utföra en tjänst i egen regi, eller handla upp den utifrån, sades det i ett företag. I ett annat framhölls det att ett varsel kunde komma för sent, om dotterbolaget ingenting sagt förrän servicebolaget märkt en vikande efterfrågan på de egna tjänsterna. En tredje respondent menade att ägarförhållandet fordrade att dotterföretagen visade lojalitet. I åter andra fall kan det finnas avtal och överenskommelser med facket i dessa frågor, se härom i avsnitt 7.3.

Att man i företagsamheten experimenterar med hur de koncerngemensamma serviceresurserna skall organiseras är närmast uttryck för en strävan efter kostnadseffektivitet. Transaktionskonstnadsteorin erbjuder en förklaring.

Ronald Coase, sedermera nobelpristagare i ekonomi, sade redan 1937 i en numera klassisk artikel att företag väljer att utföra ett visst arbete *inom* organisationen endast så länge det är lönsamt; i annat fall externaliseras arbetet. Företaget köper då i stället varan (tjänsten) utifrån, eller så bildas ett nytt företag. Coase anförde:

"The question always is, will it pay to bring an extra exchange transaction under the organising authority? At the margin, the costs of organising within the firm will be equal either to the costs of organising in another firm or to the costs involved in leaving the transaction to be "organised" by the price mechanism. Business men will be constantly experimenting, controlling more or less, and in this way, equilibrium will be maintained".[64]

Finns annat, mer modernt forskningsmaterial att peka på?

IUI har i en studie från 1986 funnit att i valet mellan att internalisera eller externalisera tjänsteproduktionen så har erfarenheten visat att det är kostnadseffektiviteten som varit avgörande, dock ej helt.[65] Det är nämligen så att företag med hög andel av interna tjänster samtidigt visar en relativt sett låg benägenhet att köpa tjänster externt. I övrigt är interna och externa tjänster substitut, ej komplement till varandra. De tjänster som köps är närmast av det slag företaget självt producerar. Dessutom

[64] Coase s 386 ff, cit från s 404.

[65] IUIs utredning, Kunskap, tjänster och information s 192 ff.

pekar IUI på att företag vid arbetstoppar köper tjänster utifrån i stället för att anställa arbetskraft.

Det är inte troligt att experimenterandet med tjänsteorganisationsformen i koncerner är resultatet av ekonomisk teoribildning, även om det kan tolkas i termer av det.[66] Snarare är det en reflex av den allt större vikt som tjänstesektorn fått. Tjänstesektorn har vuxit i omfattning. I 1987 års långtidsutredning sägs bl a att tjänstesektorns tillväxt lett till omfattande företagsombildningar särskilt vad avser en del av företagens tidigare interna funktioner, som tilldelats en fri konsultroll, i synnerhet bland dataspecialister men även vid vardagsnära tjänster.[67] Samtidigt är det så att tjänstesektorn inte alls vuxit i omfattning så mycket som statistiken antyder.[68] Statistiken har nämligen varit för grovkornig. IUI har förvisso visat att arbetskraftskostnaderna för tjänsteproduktionen ökat stadigt, och att tjänstemannaintensiteten i företagen stigit.[69] Även storföretagens köp av externa konsulttjänster har ökat, dock ej lavinartat.[70] I IUIs rapport antyds till och med att en internalisering av konsulttjänsterna kan vara i vardande, om förutsättningar skapas för en effektiv intern tjänsteproduktion genom t ex synergieffekter vid samtidig produktion av olika slags tjänster.[71]

Att döma av fältstudiematerialet torde en sådan internalisering av tjänsteverksamheten vänta på sig. Trenden är snarast den motsatta. Fältstudiematerialet indikerar i stället mycket starkt att moder/dotterföretag använder sig av olika lösningsmodeller för att täcka behovet av koncerngemensamma tjänster för att finna den – för det specifika företaget – mest kostnadseffektiva organisationen.

Tjänster kan då komma att utföras i företaget, i en närstående organisation – som i ett servicebolag – eller köpas utifrån.[72] Med hänsyn

[66] Se hur skiftande anslaget vid köp av tjänster var i en av de koncerner som studerats av Holmberg, Från divisioner till bolag s 70. Lönsamheten i upplägget synes uteslutande ha dikterat val av upphandlingsform.

[67] Se LU. Bil 17. Privat tjänstesektor bl a s 11, 27. Se vidare varför vissa tjänster handlas upp i stället för att utföras "in-house", IUIs studie Kunskap, information och tjänster s 243 ff, Greenfield kap 3 och 4, Stanback sid 18 ff.

[68] Se närmare i IUIs studie i föregående not s 192 ff, 225 ff, 240 ff, men framför allt SIND 1987:1.

[69] Se IUIs studie, op cit s 176 ff.

[70] Op cit s 191 f.

[71] Op cit s 195.

[72] Se min Tjänsteentreprenad s 9 f, även i Medbestämmande och arbetspolitik s 21. Se också Kielland s 263 ff. Enligt Kielland är dessa arrangemang varken att beteckna som en marknad eller byråkrati. Se även Torp & Pettersen s 86-90 som bl a påpekar att behovet av korttidsarbetskraft kan komma att öka i omfattning till följd av att tjänsteproduktionen externaliseras. Utvecklingen på svensk arbetsmarknad verifierar delvis en sådan tes. De nyligen företagna ändringarna i 1935 års lag om förbud mot privat arbetsförmedling är vittnesbörd härom, se prop 1990/91:124.

till ägarsituationen i koncerner kan förhållandet inte beskrivas i termer av en renodlad marknadslösning eller hierarkisk lösningsmodell.[73] Snarare är det en hybrid vars utvecklingskraft är föremål för praktiska experiment. Marknaden kan finnas såväl "inom" som "utom" organisationen.[74]

3.3.6 Leder sönderfallet av koncerngemensamma enheter till suboptimering?

Flera fackliga ledare har ställt frågan om inte utflyttningen av koncerngemensamma resurser (och ansvaret härför) på dotterbolag leder till en suboptimering. Med suboptimering avses att delarna (läs: dotterbolagen) i en större helhet (läs: koncernen) tenderar till att ta till vara enbart egenintresset, utan att beakta helheten.[75] Om en koncerngemensam enhet delas upp, kan det betyda att moder/dotterbolag skaffar sig dubblerade funktioner. En suboptimering har då den innebörden att organisationen drar på sig ökade kostnader totalt sett.[76]

Följande synpunkter kan hämtas från fältstudie/intervjumaterialet:

Det kan medföra högre administrativa kostnader att bilda kompletta bolag för varje funktion i en rörelse. Särskilt gäller detta i små och medelstora företag. I större bolag kan det i gengäld vara lättare att bryta ned de stora avdelningarna, dotterbolagen ges då ett större dagligt ansvar i dessa frågor.

I studien finns också exempel på företag, som bolagiserat mycket små enheter med i många fall bara 10-talet anställda eller färre i de nya bolagen. Då har den flerfunktionella organisationens idé (där det enskilda bolaget har ansvar för produktion, teknik, utveckling, lager, ekonomi, marknad, personal etc) fått ge vika. En koncernchef påpekade att det inte gick att ta steget fullt ut i småbolag! Det kostar alltför mycket att ge dem all aktiebolagsrättslig och administrativ parafernalia med styrelse, Vd, revisor, ekonomichef, redovisning, datamaskin, adminstration, växel etc.

En personalchef ansåg att det kan slå alldeles fel att bilda alltför små enheter, om ambitionen samtidigt är att bolagen skall vara flerfunktionella. Han menade att även de små bolagen vill i och för sig i välment syfte

[73] Liknande i Bjuggren & Skogh i Företaget s 28 ff. Jfr "intraprenader" på kommunala sektorn, Losman & Löfving s 36 f, 61 f.

[74] Se även Peters & Waterman s 113 f, i polemik med Williamson, som ser allt i svart eller vitt, menar de.

[75] Se Wiklund s 29.

[76] Jfr de allmänna överväganden om dubblering av stabsfunktioner i divisionaliserade företag som görs i Larsson, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation s 96 ff. Frågan är delvis av annat slag än den jag diskuterar.

förfoga över exempelvis en egen inköpsfunktion, men det kan då bli svårt att skaffa sig status och styrka utåt särskilt vid upphandling av varor och tjänster.

I ett företag, där suboptimeringsargumentet togs upp till diskussion i bolagiseringsförhandlingarna med lokala facket, återfann jag följande text i en av den lokala överenskommelsens bilagor: "Personalmässigt beräknas antalet anställda öka med storleksordningen fem personer ... främst inom redovisningsområdet. De ökade möjligheterna att härigenom få en bättre ekonomisk styrning av verksamheterna förväntas mer än väl uppväga merkostnaden. Härtill kommer de positiva resultat, som bolagiseringen i sig förväntas ge. Dessa torde bli betydande, men att ge en siffermässig precisering låter sig inte göra." Detta torde ganska väl spegla de reaktioner jag mött från arbetsgivarhåll vid intervjuerna, då suboptimeringsargumentet förts på tal.

3.4 Psykologi

Har det gått mode i bolagisering?[77]

Det är övervägande lokala fackliga ledare som ansett att bolagisering är en "trendgrej", att det "ligger i luften", eller är "en modeidé". Företagens företrädare ser på saken med ett större mått av allvar. Det sades dock på några få håll till mig att man inte riktigt vet hur man skall döma. En modefluga? "Ja, vem vet, om några år är det kanske dags att slå ihop", sade en koncernchef.

I en av de i fältstudiematerialet ingående koncernerna var för övrigt en av affärsidéerna att inte låta det enskilda bolaget växa sig alltför stort. Småskalighet skulle i stället prägla verksamheten; "small is beautiful". Då denna fråga diskuterades i samband med de lokala bolagiseringsförhandlingarna i företaget uppgavs moderbolagets Vd ha gått fram "som en pingstpastor" då budskapet pläderades, påpekade en av det lokala fackets företrädare för mig.

Två fackliga ledare i ett annat företag sade att det egentligen inte behöver finnas så många logiska förklaringar till den utveckling som man iakttagit. De anförde: hos oss vacklade koncernledningen länge. Först ville man ha kommissionärsbolag, sedan träffade Vd en kollega på Nobelfesten

[77] Se t ex *Ledarskap/Ekonomen* 1984 nr 4 "Bolagisering: visitkortsreform eller effektivare styrmedel", 1985 nr 5 "Affärsområden 80-talets trend efter 70-talets divisionalisering". Se även Mintzberg s 232 f: "Structure also follows fashion". Se även om modetendenser i affärsvärlden, Medbestämmande i koncerner s 21.

och då var självständiga bolag melodin. Sedan böljade diskussionen fram och tillbaka. Vi stannade till slut för kommissionärsbolag, tillade de.

3.4.1 Visitkortssyndromet

Tanken bakom visitkortsargumentet är att det är statushöjning att få bli Vd i stället för att vara en i kulisserna stampande divisionschef, allt annat lika. Här finns följaktligen ett manipulativt inslag i företagets interna incitamentssystem, d v s Vd-skapet ses som en form av belöning.[78]

Kommentarer från intervjumaterialet som belyser detta är följande: Det är mer attraktivt att vara Vd; det är bättre att vara kung i ett litet rike, än prins i ett stort. En ledig Vd-tjänst lockar fler kvalificerade sökande, det har med psykologi att göra. Att bli Vd innebär att få ett större ansvar. Det görs tydligare vem som är chef, om denne görs till Vd. Att bli Vd är en form av belöning, man ingår i frikretsen och bättre pensionsförmåner kan erbjudas.

I fältstudiematerialet är temat bedövande entonigt då företagens respondenter fått uttala sig fritt om visitkortsargumentet. Min slutsats är att visitkortsargumentet tveklöst har varit ett *tungt bolagiseringsargument.*

Inte minst på ett företags utlandsmarknad har en del respondenter påpekat att Vd-titeln är mer gångbar. Många företag är globalt beroende och de utländska kontakterna ser gärna ett visitkort på vilket det står: "President" (efter amerikansk jargong).[79] Man respekterar en Vd, särskilt gäller det i våra utlandsaffärer, sade en strategiskt placerad företrädare i en svensk koncernledning. Symbolspråket är gångbart även för hemmamarknadens del. Det sägs då: Vd är högsta instans. De affärer bolaget gör, gör han. Divisionscheferna gör mer sällan affärerna, utan Vd är med på något sätt. En divisionschef är inte på samma sätt utlämnad. Divisionschefen har sin plats i linjen och är underställd Vd. En Vd är även ansvarig inför sin styrelse.

På den fackliga sidan har man reagerat något olika på visitkortsargumentet. En lokal facklig ledare ryckte på axlarna och sade: pseudohändelse! En annan facklig ledare menade: Litet smålöjligt! Det kanske är riktigt, men det vet jag inte mycket om, och han tillade: med rätt Vd kanske man får en bättre chef, som kan agera med stöd av de befogenheter som aktiebolagslagen ger honom. En tredje facklig ledare var

[78] Att belöningssystemet i företag även kan vara av karaktären "non-pecuniary award", påpekas i Williamson bl a s 145, se även Larsson, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation s 203. "Fördelning av status har troligen en betydande effekt såväl på individers som hela organisatoriska enheters samlade insatsvilja", skriver Larsson i Koncernföretaget s 267.

[79] Jfr språkbruket i en studie från 1950-talet i USA där även en divisionschef benäms "president", ibland med prefixet "division", se Murphy s 86 f.

kategorisk: det fanns bara ett skäl i vårt företag för en bolagisering, nämligen att Vd skulle ges ett större ansvar, få visa ökad kreativitet och ges större självkänsla. På min fråga om det ytterst handlade om psykologi, svarade han: "Javisst. Det är predikan. Skicka upp tio präster, det går lika bra. Det är ledningspsykologi."

Att det är fråga om en ny managementfilosofi, antydde även några centralt placerade arbetsgivarrespondenter för mig. Det är en övertygelse att om man ger befogenheter och ansvar – så fungerar chefen bättre, framhöll en av dem.

3.4.2 Bolaget som identifikationspunkt

Identifikationspunktsargumentet rör i första hand frågan om intern samling.

En personaldirektör anförde: Folk blir mer intresserade av ekonomin och hur det går efter en bolagisering. Det stärker bolaget som identifikationspunkt. I ett annat företag uttalade hans kollega: Bolagiseringen är uteslutande en intern fråga. Externt, mot kunder och marknaden är det koncernen med sina affärsgrupper som profileras, inte bolagen. I ett tredje företag sade Vd: När man gör så här (d v s bolagiserar) blir det mer "spirit" och en effektivare verksamhet. Kontaktvägarna kortas av i den mindre organisationen och företagets mål blir klarare för alla.

Några fackliga ledare i ett annat företag anförde: Chefen kan vara mindre anonym i en liten enhet, vilket är bra. Vi får då information kontinuerligt. I ett annat företag menade några andra fackliga ledare att en fokusering på det enskilda bolaget gav dotterbolagsledningarna incitament att stödja sektionsbildningen i stället för att utveckla relationen med klubbstyrelsenivån i det lokala facket, vilket av dem upplevdes som negativt.

I anslutning till detta kan påpekas att en personaldirektör i ett storföretag ansåg att det var uppenbart att de nya dotterföretagsledningarna önskade knyta närmare kontakter med just sektionerna i den lokala klubben. En facklig ledare i samma företag menade att det var arbetsgivarstrategi att fler klubbar skulle bildas. Han befarade att detta på sikt kunde leda till facklig splittring. En personalchef i en annan företagsgrupp instämde häri.

En koncernchef påpekade att det låg en fara i att se bolaget enbart som en identifikationspunkt. Det kan leda rakt in i en återvändsgränd. Det kan bli för mycket av egoism i de enskilda bolagen, vilket man måste ge akt på så att inte koncernidentiteten går förlorad, menade han.[80]

[80] Att en alltför långtgående decentralisering av en verksamhet kan leda till att koncernidentiteten går förlorad påpekas även av Child s 148.

Det anförda skulle i så fall var ett klassiskt exempel på suboptimering!

Att bilda bolag av dataavdelningar kan öka friheten i lönebildningen för den grupp av tjänstemän som är direkt berörd. Några lokala fackliga ledare menade att företaget härigenom kunde behålla kvalificerad personal. Lönehöjningar för datateknikerna behöver då inte ge spin-off-effekter på den övriga lönebilden i företaget. En personalchef ansåg att lönebildningen i företagsgruppens databolag skenat iväg på ett alldeles hejdlöst sätt efter bolagiseringen.

Samhörighet, team spirit, motivation, vi-anda, företagskänsla, ökat engagemang – det är således vad identifikationsargumentet tycks stå för.[81] Låt mig göra den personliga reflexionen så här litet på avstånd att man tror sig förflyttad till ett väckelsemöte – det är "hoopla" (fam ståhej) för hela slanten. Varför kom ingen tidigare på att det var så enkelt att uppnå effektivitet?

3.4.3 De yttre attributen

I samband med intervjuerna tog några av mina respondenter på företagssidan spontant upp frågan om en omorganisations yttre attribut. I sammanfattning sade de: geografin har betydelse. Jag ger några exempel.

Vid en bolagisering flyttade huvudkontoret i en koncern till nya lokaler i annan del av staden för att markera uppbrottet. Det såg man som en symbolhandling.

I ett annat fall flyttade det nybildade bolaget till andra lokaler. Det är en markering av vår nyvunna självständighet; flyttningen är viktig för bolagskänslan, sade Vd i det nya dotterbolaget.

En annan centralt placerad representant i en koncernledning suckade tungt, då han fann att geografin onekligen skulle ha haft betydelse i hans fall, då moderföretaget ombildat stora delar av sin tunga kärnverksamhet till kommissionärsföretag. Även om vi därigenom lyft av det operativa ansvaret från moderföretaget, så blir det likväl svårt att åstadkomma en reell förändring, ty vi sitter ju alla kvar i samma hus, påpekade han.

I ett fjärde fall framhöll personaldirektören att såväl juridiken som geografin betydde en del. Varför skall koncernledningen sitta i samma hus som övriga bolag? Placera koncernledningen i Gamla stan, så springer inte klubbordförandena direkt upp till koncernchefen och går förbi dotterbolagscheferna! Man måste ha attribut då man förändrar. Vi har bytt namn – det betyder en del, tillade han.

[81] Se bl a i af Geijerstam & Reitberger om några innovativa företags kultur i Sverige. Se även Peters & Waterman bok In Search of Excellence, Carlzon, Riv pyramiderna! och även Larsson, Koncernföretaget s 144.

3.5 Rättsliga föreställningar

Man frågar sig om det även funnits legala skäl med i beslutsfattarnas motivbild. I en årsredovisning 1986 läser jag: "Bolagscheferna har ett väsentligt större ansvar än en divisionschef, bl a i juridiskt hänseende och för sin balansräkning." Vid intervjuerna framkom att det var aktiebolagslagen (ABL) som här åsyftades. En generell fråga är då: har man bolagiserat av rättsliga skäl? Jag skall ge några konkreta belägg på att mina respondenter tänkt i sådana termer utifrån fältstudiematerialet.

En centralt placerad företrädare i ett svenskt storföretag menade att psykologin vid en bolagisering tog sin utgångspunkt i ABL, och sade att det väsentliga låg i att de nya bolagen fick presentera sin egen resultat- och balansräkning. Balansräkningsargumentet har även andra arbetsgivarrespondenter pekat på i detta sammanhang. Det blir en klarare och mer entydig ansvarsfördelning med bolag, har det sagts.[82]

En lokal facklig ledare framhöll att han i bolagiseringsförhandlingarna inte fått svar på den fråga som han rest, nämligen om det funnits tvingande juridiska skäl med i företagets motivbild för att bolagisera rörelsen. En personaldirektör ansåg att dessa skäl var förankrade i ABL och "de skälen vet du bättre än jag" (sagt till intervjuaren; det var ju smickrande! Mitt tillägg). En lokal facklig ledare i samma koncern ansåg i gengäld att ombildningen av divisionerna till bolag enbart låg på det psykologiska planet. Från fackets sida hade man i stället föreslagit att divisionsorganisationen skulle byggas ut. Hans recept var: Låt divisionerna arbeta med en fullständig resultat- och balansräkning! Låt divisionerna få ta med sig positivt och negativt utfall i verksamheten! Och lär cheferna tänka i cash-flow termer!

Vad skiljer då en divisionschef från en Vd? Några av respondenterna har berört frågan.

Ungefär så här har argumenten formulerats. Juridiken är en garanti för att en koncernchef inte börjar lägga sig i dotterbolagschefernas jobb, d v s går in operativt i dotterbolagen. En Vd behöver inte heller gå uppåt i linjeorganisationen, han har en egen beslutsrätt. En Vd i ett dotterbolag tillade att det för hans del inte spelade så stor roll om han var Vd eller divisionschef, om han bara förfogade över en balansräkning, och gav ett exempel på hur han som Vd med tillgång till en egen styrelse kunnat fatta ett beslut. Dotterbolagets styrelse hade nämligen på Vds förslag beslutat om ett aktieägartillskott till annat bolag.

[82] Bolagisering medför "en striktare ansvarsfördelning", sägs det även i industriverkets studie om företagsombildningar, SIND 1987:1 s 37 med tillägg: "En verkställande direktör har större och klarare ansvar för t ex resultat och kapitalförvaltning än en divisionschef, eftersom verksamheten bl a regleras av aktiebolagslagen". Även kommissionslagskommitten, SOU 1988:63 s 221 är inne på samma tanke.

En personaldirektör pekade på att det förhandlingsmässigt var en fördel att ha en Vd. Denne hade nämligen legalbehörighet att företräda bolaget utåt enligt ABL, vilket inte en divisionschef hade. En annan personaldirektör sade att divisionscheferna i hans företag förut haft ett stort affärsansvar, men inget administrativt ansvar. Samhället erbjöd oss då en legal apparat, som vi använde oss av. Varför skapa ett eget rättssystem, frågade han (retoriskt?) på min fråga om det inte i stället var möjligt att utarbeta en intern beslutsordning, som gav samma frihet för cheferna.

Är bolagisering enbart uttryck för en rättslig formalisering av en divisionalisering?

Jag vill inte skriva under på det, genmälde en personalchef då jag ställde frågan vid intervjuerna. Han tillade att i många bolag är det väl inte så stor skillnad mellan bolagisering och divisionalisering, men en divisionalisering kan förfuskas. Juridiken tränger inte alltid ut. En koncernchef i ett annat företag påpekade att det kunde ta lång tid att få divisionaliseringens idé att tränga ut i en organisation. Men när en sådan var genomförd kunde nog divisionerna jämställas med självständiga bolag, tillade han.

Det synes även bli en viss uppstramning av styrelsearbetet i bolag. Såväl fackliga företrädare, som – i förekommande fall – externledamöter brukar ta säte i de nya bolagsstyrelserna. Flera fackliga ledare har påpekat att externledamöterna uppfattas som en garanti för att styrelsearbetet tas seriöst. Kraven ställs då högre på bl a formalia i form av kallelse, dagordning, underlag etc.[83] Det ligger också psykologi i att Vd får träffa sin styrelse, menade en personalchef.[84] Fackliga ledare har tillagt att de även fått insyn i verksamheten via rätten till styrelserepresentation. Bolagsstyrelsearbetet har vitaliserat engagemanget i sektionerna i den lokala klubben.

Enbart i ett fall fann jag att man på arbetsgivarsidan ansåg att det var en nackdel att styrelsearbetet hade måst stramas upp i dotterföretagen till följd av att arbetstagarföreträdare tagit säte i de nya styrelserna.

För övrigt kan antecknas att några arbetsgivarföreträdare haft "second thoughts" beträffande externledamöternas ställning i de nya dotterbolagsstyrelserna. En av mina respondenter framhöll att han inte förstod koncernchefens roll i det långa loppet. "Det inskränker koncernchefens möjlighet att jobba i de enskilda bolagen", påpekade han.

[83] Se särskilt 8:9 ABL, som säger att beslut i ärende inte får fattas, om inte såvitt möjligt alla styrelseledamöter fått tillfälle att delta i ärendets behandling och erhållit tillfredsställande underlag för att avgöra ärendet, se vidare prop 1975/76:166 s 147 ff, 173 f. Se härtill RH 1981:129 (fråga om styrelseordförande i ett kommunalt bolag försett styrelsen med tillfredsställande underlag).

[84] Liknande i Mace s 39. Det har en uppfostrande effekt att Vd tvingas möta sin styrelse med externledamöter.

Till slut anför jag några synpunkter som är ganska udda i fältstudiematerialet.

I ett fall ansåg en lokal facklig ledare – den ende som över huvud taget framfört synpunkten i intervjumaterialet – att det var lättare att gå in i ett joint-venture med en annan samarbetspartner, om verksamheten bedrevs i bolagsform.

I ett företag betonades av lokala parter samfällt att kompetensen i forskningsledet i det samlade företaget var gränslös. Med tanke på den för koncernverksamheten livsviktiga korsbefruktningen mellan "trädets olika grenar", såsom saken uttrycktes, bildades därför enbart kommissionärsföretag. Tillgångarna låg kvar i moderbolaget och de anställda behöll sina moderbolagsanställningar. Det framkom att rörligheten bland de anställda över affärsområdesgränserna var hög i denna koncern.

Det kan tilläggas att även i företag 21 är arbetstagarnas arbetsskyldighet mycket vid. Moderbolagsanställningarna borgar för detta. Arbetsskyldigheten omfattar i princip allt arbete i koncernen. Mina respondenter i dessa bägge fall ansåg att detta var en obestridlig fördel. En koncernchef, som ställt sig bakom en ganska omfattande bolagisering i ett tjänsteföretag, menade att det var en nackdel att det efter bolagiseringen inte gick att flytta på personal som förut sedan de anställda väl övergått i nya dotterbolagsanställningar. De arbetsrättsllga aspekterna i övrigt på LAS, MBL m m tas inte upp här.

Jag sammanfattar de rättsliga föreställningarna i fältstudiematerialet:

a) En Vd har legalbehörighet att företräda bolaget utåt, det har inte en divisionschef.
b) Ett bolag ger Vd ansvar för sin balansräkning.
c) En Vd har ett större ansvar i juridiskt hänseende.
d) Koncernchefen får inte lägga sig i dotterbolagets operativa skötsel.
e) En Vd behöver inte gå uppåt i linjeorganisationen.
f) Vd har ingen anställningstrygghet, vilket en divisionschef har.
g) Styrelsearbetet stramas upp.
h) Arbetsskyldigheten för de anställda krymper vid bolagisering.

Jag uppehåller mig främst vid punkterna a) - f) i detta kapitel.

3.5.1 Vds ställning

Frågan om Vds legalbehörighet är reglerad i lag, 8:6 och 12 ABL. Detta spörsmål har ytterst samband med makt(funktions-)fördelningen mellan aktiebolagets styrelse och Vd som bolagsorgan.

I 8:6 ABL föreskrivs bl a följande:

"Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Finnes verkställande direktör, skall han handha den löpande förvaltningen enligt riktlinjer och anvisningar som styrelsen meddelar....

Styrelsen skall tillse att organisationen beträffande bokföringen och medelsförvaltningen även innefattar en tillfredsställande kontroll. Verkställande direktör skall sörja för att bolagets bokföring fullgöres i överensstämmelse med lag och att medelsförvaltningen skötes på ett betryggande sätt."

Denna bestämmelse är i första hand att se som en kompetensregel för hur de verkställande funktionerna fördelats mellan en Vd och hans styrelse. Bestämmelsen är förvisso knapphändigt formulerad, men följande kan likväl utläsas.[85]

Det är styrelsen som på det allmänna planet har ansvar för bolagets organisation och förvaltning. Styrelsen har att fatta större beslut om bolagets organisation och uppbyggnad. Vd har i gengäld ansvaret för den *löpande förvaltningen*. Det är Vd som under styrelsens överinseende leder bolagets operativa rörelse. Det är således Vd som skall sörja för driften av verksamheten. Han skall även svara för att företaget har en tillfredsställande organisation.[86] Styrelsen äger dock utfärda direktiv till Vd härom. Direktivrätten får emellertid inte utnyttjas så att Vd därigenom kan sägas ha blivit detroniserad.[87]

Till en Vds löpande förvaltning hör inte åtgärd som med hänsyn till omfattning och art av bolagets verksamhet är av osedvanlig beskaffenhet eller av stor betydelse. Sådana frågor ligger helt inom styrelsens ansvarsområde. Men även i sådana fall äger Vd fatta ett beslut, om saken brådskar och styrelsen inte hinner inkallas. Vd har då att snarast möjligt underrätta styrelsen om sin åtgärd. Det är också styrelsens uppgift att utöva tillsyn över bokföring och medelsförvaltning. Detta är en central uppgift. Vd skall dock sörja för att bokföringen fullgörs i överensstämmelse med lag och att medelsförvaltningen sköts på ett betryggande sätt. Vd har vidare en tillsynsplikt vad avser underlydande befattningshavare. Tillsynsplikten kan inte delegeras till annan av Vd. Ansvar inträder för Vd om han varit försumlig vid valet av medarbetare, eller brustit i

[85] Gomard i Corporate Governance and Directors' Liabilities bl a s 225 ff ser de knapphändiga lydelserna i ABL som en obestridlig fördel. Med tanke på bolagets storlek, verksamhetsområde, organisation och tradition måste det enskilda bolaget ges ett stort mått av frihet att organisera det interna arbetet efter eget huvud, menar Gomard.

[86] Det framgick förut av lagtexten att Vd skulle sörja för en tillfredsställande organisation av bolagets verksamhet, se 82 § i 1944 års ABL, SOU 1941:9 s 324. Detta gäller dock alltjämt, se prop 1975:103 s 374 f. Vd har också en särskild tillsynsplikt vad avser bolagets skyldighet att följa aktuella författningar, se Dotevall s 235 f.

[87] Det är oklart var denna gräns går, se prop 1975:103 s 374.

instruktioner eller i tillsynen av hur arbetet utförts.[88] Vd bör därför begära en redovisning av hur ett uppdrag fullgjorts, om den som utfört uppdraget inte självmant gör det.

Vds legalbehörighet i frågor som har samband med bolagets löpande förvaltning följer sedan av 8:12 ABL: "Verkställande direktör äger alltid företräda bolaget och teckna dess firma beträffande åtgärd, som enligt 6 § ankommer på honom." För att få fatta beslut i en fråga som faller inom ramen för denna behörighet, behöver således inte Vd ha styrelsens bemyndigande.

En kritisk fråga är då vad som gäller om Vd saknat – med lagens ord – behörighet. Ja, huvudregel i svensk rätt är att god tro ej avhjälper bristande behörighet. Endast vid befogenhetsöverskridanden är tredje mans goda tro relevant. Om nämligen tredje man är i god tro, blir huvudmannen bunden av ombudets rättshandling, se 11 § avtalslagen. I ABL finns dock en undantagsregel. Om Vd har överskridit sin förvaltningsrätt (behörighet) och tredje man är i god tro, d v s inte inser eller bör inse att ett överskridande föreligger, blir rättshandlingen gällande mot bolaget enligt 8:14 andra meningen ABL.[89]

Maktdelningsreglerna mellan styrelse och Vd i ABL är ingen innovation av 1975 års lagstiftare. Några förändringar vidtogs för övrigt inte i 1975 års ABL i jämförelse med vad som följde redan av 1944 års ABL, då Vd infördes som bolagsorgan i lagstiftningen. Lagberedningen, vars förslag låg till grund för 1944 års lagstiftning, anförde 1941 att Vds förvaltningsområde utformats i huvudsaklig överensstämmelse med då gällande affärssed, och fortsatte:

"Han skall sålunda svara för driften av bolagets rörelse, utöva tillsyn över dess befattningshavare, sörja för att bokföringen fullgöres i överensstämmelse med lag samt att medelsförvaltningen är på betryggande sätt ordnad."[90]

Därefter fortsatte lagberedningen:

[88] Det anförda följer av allmänna skadeståndsrättsliga regler, se Hellner, Skadeståndsrätt s 103, vidare Dotevall s 227 ff.

[89] Se härtill prop 1975:103 s 383 f, Adlercreutz, Avtalsrätt I s 181, Dotevall s 75 ff, jfr Rodhe, Aktiebolagsrätt s 203 not 1 som menar att 8:14 andra punkten ABL är ett redaktionellt missfoster; det skulle ha stått "befogenhet" i stället för "behörighet". Se även Nial, Svensk associationsrätt s 227 som rest gensaga mot vad som anförts i anf prop. Jag menar att 8:6 ABL är endast en vagt formulerad kompetensregel, som inte anger Vds behörighet skarpt, jfr 10 § avtalslagen "varmed enligt lag eller sedvänja följer viss behörighet"; se även Grönfors s 227 f. Av detta följer att det sålunda återstår att ta ställning till hur långt Vds behörighet sträcker sig in casu. Jag läser in varken mer eller mindre i anf prop. Se likn i Kedner & Roos, Del I s 224, som på s 220 talar om Vds "förvaltningsrätt" i stället för att inveckla sig i de traditionella behörighets- och befogenhetsbegreppen.

[90] SOU 1941:9 s 308.

"De för driften erforderliga åtgärderna falla i allmänhet inom den löpande förvaltningen ... Till den löpande förvaltningen hör bl a ingående av avtal med leverantörer och kunder, om anställande av arbetare och i större förhållanden av lägre tjänstemän, såframt avtalet med hänsyn till sitt innehåll, den tidrymd det avser och bolagets förhållanden icke framstår som osedvanligt eller av stor betydelse för bolaget ... Uppenbart är, att bedömandet av vilka ärenden som böra anses ingå i den löpande förvaltningen i viss mån blir beroende av företagets beskaffenhet och storlek. En verkmästares anställande i en mindre industri kan under vissa förhållanden utgöra en fråga av den vikt för bolaget att den icke bör anses falla in under den löpande förvaltningen. Likaså kan slutande av ett anställningsavtal med en lägre tjänsteman, avseende en längre tid än som i den ifrågavarande rörelsen är att betrakta såsom vanlig, framstå såsom en åtgärd av osedvanlig beskaffenhet eller stor betydelse."[91]

Även om det grundläggande synsättet i samband med tillkomsten av 1975 års ABL är detsamma som här redovisats, vill det synas som om utvecklingen likväl gått dithän att det numera är en mer allmänt spridd uppfattning att en Vd i ett aktiebolag har en väsentligt större makt än vad som följer av vad här sagts.[92] 1975 års lagstiftare erinrade nämligen om att de "ärenden som bör anses ingå i den löpande förvaltningen i viss mån blir beroende av företagets beskaffenhet och storlek".[93] D v s lagstiftaren har sagt att frågan om Vds ställning skall bedömas på basis av företagets "beskaffenhet och storlek". Detta förbehåll ger ju onekligen utrymme för en viss elastisk bedömning, likväl är uttryckssättet detsamma som det som användes i lagförarbetena till 1944 års lag. I 1975 års proposition har även lagstiftaren hänvisat till följande två äldre rättsfall, som båda närmast indikerar att Vds legalbehörighet vad gäller den löpande förvaltningen inte alls skulle vara så omfattande.

I NJA 1958 s 186 ansågs en Vd för ett biografföretag inte kunna träffa reklamavtal löpande över fem år med ett annat bolag, eftersom frågan ansågs vara en angelägenhet av så stor betydelse att den inte kunde anses ha fallit inom ramen för Vds legalbehörighet. Avtalskontrahenten – reklambolaget – ansågs även ha varit medveten om detta förhållande, varför godtrosundantaget i förutvarande 93 § ABL (numera 8:14 ABL) inte blev tillämpligt.

I NJA 1968 s 375 ansågs en Vd i ett fastighetsbolag inte kunna träffa hyresavtal löpande över 25 år med stöd av sin legalbehörighet i ABL, vilket även avtalskontrahenten – en av lokalhyresgästerna i ett konsortium av lokalhyresgäster – bort inse. Avtalet avvek

[91] Op cit s 324. I huvudsak samma i prop 1975:103 s 374 ff. Nial har vidare menat att en Vd i allmänhet inte torde vara behörig att ensam påteckna borgensförbindelser, se Nial, Aktiebolags och andra företags borgensförbindelser s 7, se också Kedner & Roos, Del I s 205. Jfr en praktikers syn på maktfördelningen mellan styrelse och Vd, Gernandt i Advokaten 1987 nr 1.

[92] Se särskilt Lidén s 121, 128 ff. Lidén förmedlar en dyster bild av hur ABLs regler följs; de följs inte alls. Om än Vd inte styr och ställer hur han vill, är det Vd som genomgående håller i dirigentpinnen, även i planeringsfrågor med avseende på bolagets mål och riktlinjer, där man annars skulle tro att styrelsen är tongivande. Samma erfarenheter rapporteras från amerikanska företag, se Cary & Eisenberg s 137, 206 ff och Mace s 37 ff.

[93] Prop 1975:103 s 375.

bl a från andra liknande avtal som berörda parter kommit överens om att följa. I målet förelåg ett särskilt utlåtande av professor Håkan Nial. Han refererade till lagberedningens motiv (SOU 1941:9) och konstaterade att ett vanligt köpe- och försäljningsavtal i ett handels- eller industribolag i allmänhet låg inom Vds löpande förvaltning, men inte om avtalet med hänsyn till sitt innehåll, den tidrymd det avsåg eller bolagets förhållanden i övrigt framstod som ovanligt, eller eljest var av stor betydelse. Nial menade att det ifrågavarande hyresavtalet inte kunde ingås med stöd av Vds ställningsfullmakt.

Ett färskare rättsfall som belyser en delvis något annorlunda fråga, nämligen den om en Vds firmateckningsrätt att ingå avtal å bolagets vägnar, är följande.

I AD 1990 nr 58 behandlas frågan om ett moderbolags Vd, tillika koncernchef (i Independent Finans AB) ägt ingå ett avtal avseende vissa särdeles förmånliga anställningsvillkor för en Vd i dotterbolaget (i Independent Corporate Finans AB). Enligt avtalet hade den senare tillerkänts rätt till tre årslöner utan krav på motprestation vid ägarförändringar i moderbolaget. Sådana ägarförändringar inträffade sedermera. Fråga uppkom då om Vd i dotterbolaget ägde rätt att utfå sitt avgångsvederlag. Det var ostridigt i målet att ett så osedvanligt anställningsvillkor innebar att moderbolagets Vd som ensam firmatecknare hade överskridit sin befogenhet som bolagets ställföreträdare enligt 8:14 första meningen i ABL.[94] Vad parterna i stället tvistade om var om Vd i dotterbolaget var i god tro. Så befanns inte vara fallet. Att avtalet bekräftats av moderbolagets styrelseordförande genom egen påskrift, förändrade inte läget. Avtalet blev inte gällande mot moderbolaget.

Ett aktuellt exempel på Vds förvaltningsrätt och styrelsens ansvar för stora beslut fattade i ett aktiebolag står numera att finna i TRs dom i Fermentafallet 1991. Dess prejudikatvärde är tveksamt, men eftersom de fall då Vds och styrelsens ansvar prövats i domstol är så fåtaliga är fallet förtjänt av att här återges.

Fermenta AB ./. Gösta Bystedt m fl, Stockholms tingsrätts dom 1991-03-22, dom nr DT 47. I domen diskuteras bl a frågan om hur ingående en bolagsstyrelse måste behandla ett företagsförvärv. Omständigheterna var följande. Fermenta AB, med en årsomsättning om 1,4 miljarder SEK, hade köpt ett amerikanskt bolag SDS med årsomsättning om 1 miljard SEK. TR fordrade i detta hänseende ej mer än att Fermentas styrelse tog del av den väsentliga innebörden och huvudvillkoren för förvärvet. Någon redovisning av avtalet för styrelsen ansågs inte nödvändig (se domen, stencil s 482, 491). I ett allmänt hållet uttalande (s 428) avseende styrelsens och Vds roller i ABL anför TR: "Ett viktigt exempel på hur den praktiska utvecklingen gått i en av lagstiftaren ursprungligen ej avsedd riktning är den maktförskjutning från styrelse till VD som har skett under senare år. Styrelsens roll har härigenom kommit att i praktiken förändras och tyngdpunkten i styrelsearbetet

[94] Obs! att Vds legalbehörighet enligt 8:6 ABL inte var på tal. Firmateckningsrätt tar över 8:6 ABL, se härtill bl a Kedner & Roos, Del I s 224.

har förskjutits till uppgifterna att vara rådgivare åt VD och att avgöra frågor om strategi och policy."[95]

Det är något anmärkningsvärt att TR ej ställt större krav på en bolagsstyrelse än vad som här kommit till uttryck. I sammanfattning betyder TRs dom att en styrelse kan låta sig nöja med en sammanfattande redogörelse av ett för bolagets del mycket stort företagsförvärv.

Jag övergår nu till att belysa de delar av fältstudiematerialet som berör Vds ställning i allmänhet mot bakgrund av vad som redan sagts härom i avsnitt 3.5 ovan.

En första fråga är då om företag bolagiserat därför att Vd har legalbehörighet enligt ABL. Jag ställer mig tvivlande till detta. Det vore ju detsamma som att säga att bolagiseringen tillkommit av hänsyn till tredje man. Så är ju knappast alls fallet. En annan sak är sedan att Vds legalbehörighet enligt 8:6 ABL i och för sig kan vara ägnad att trygga säkerhet i handel och vandel. Rättshandlandet visavi utomstående förenklas onekligen med Vds legalbehörighet i ABL. Tredje man räknar säkert med att en person, som utger sig för att vara Vd, även är Vd. Om tredje man till äventyrs frågar den person som utger sig för att vara Vd även är detta, är dock inte ett av Vd innehaft visitkort ett säkert bevismedel (vem kan inte tillverka ett falsarium?).

Om bolaget skickat fram en divisionschef, torde i stället en försiktig tredje man undersöka om divisionschefen har den behörighet som krävs för att den senare skall kunna binda bolaget genom att t ex skriva på ett leverans- eller tillverkningsavtal. Att en divisionschef har en sådan behörighet kan för övrigt vara ostridigt sedan tidigare kontakter parterna emellan. Om emellertid tvist om divisionschefens behörighet uppkommer, bedöms den på sedvanligt sätt enligt fullmaktsläran. En intern arbetsordning i företaget kan även visa på den behörighet som en divisionschef har. En sådan delegationsordning är ett naturligt led i större organisationer. På min fråga har flera respondenter vitsordat att det förvisso är möjligt att internt i företaget ge en divisionschef samma faktiska ställning som en Vd, men tanken har avvisats av andra skäl. Man har genmält bl a följande. Det har inte funnits tid. Juridiken tränger inte ut. Och tredje man svävar alltjämt i ovisshet.

Ett aktiebolag utser vanligen firmatecknare.[96] Styrelsen och Vd är legala firmatecknare, se 8:11 och 12 ABL. Men styrelsen äger bemyndiga även annan t ex en divisionschef att företräda bolaget, se 8:11 2 st ABL. Firmateckningsrätt ger behörighet att företräda associationen utåt.

[95] Se vidare om bolagsstyrelsens roll i Lundgren i Makten över företagen s 74 f. Lundgren pekar i första hand på att styrelsens roll numera är rådgivarens. Även Eidem i Makten över företagen s 130 pekar på Vds allt starkare ställning i förhållande till ägarföreträdarna i aktiebolagets styrelse.

[96] Se allmänt härom Nial, Svensk associationsrätt s 221 ff.

Befogenhetsöverskridanden bedöms efter vad som följer av 8:14 ABL. Enligt 8:15 skall bolaget vidare till PRV anmäla vem som är styrelseledamot och firmatecknare. Uppgiften kungörs sedan på sedvanligt sätt av registreringsmyndigheten. Den anses därefter ha kommit till tredje mans kännedom, se 18:3 ABL.

En tredje man som tvekar om en företrädare för aktiebolaget är behörig att teckna firman, kan alltså välja att inhämta uppgift från PRV om detta. Registreringsbevis av detta slag kan vid viktigare avtal också tillhandahållas av det berörda företagets ställföreträdare självmant.

Om man således jämför Vds och divisionschefens ställning kan man säga att det är fullt möjligt att utrusta divisionschefen med en firmateckningsrätt, om man nu skall fästa särskild vikt vid vad tredje man kan vilja ha för intresse i saken. Det utesluter likväl inte att det kan finnas en allmän föreställning om att Vds legalbehörighet i 8:6 ABL ger honom en större möjlighet att företräda associationen utåt än vad en motsvarande firmateckningsberättigad divisionschef kan tänkas bli utrustad med.

Med tanke på att det psykologiska motivet varit ett tungt bolagiseringsargument, finns skäl att i stället resa frågan om inte bolagseringsvågen delvis skulle ha kommit av sig om det varit möjligt för ett aktiebolag att *utse flera Vd*. Enligt gällande lag är detta inte möjligt, se 8:3 ABL; endast en Vd får utses. Flera vice Vd får dock utses. Förhållandet inom bankväsendet är emellertid ett annat. En bank får utse flera Vd, om det behövs, se 7:4 BAL. Man kan förvisso säga att det är en viss skillnad mellan en Vd i ett aktiebolag och en Vd i en bank. Den väsentliga skillnaden består i att en Vd i ett aktiebolag är ett bolagsorgan. En bank-Vd är inte ett bolagsorgan i denna mening. En bank-Vd utses inom styrelsen, och får sitt uppdrag av styrelsen, ej som i ett aktiebolag med stöd av lag.

Men hur kommer det sig att bankerna får utse flera Vd, medan aktiebolag bara får utse en? I denna fråga kan följande anföras.

Det huvudsakliga skälet till varför *aktiebolag* får utse endast en Vd är att befälsordningen skall vara fotad på enkelhet. Detta framhöll redan lagberedningen 1941. Man sade bl a att "för vinnande av enklare bestämmelser i ämnet har beredningen ansett sig böra föreslå stadgande om tillsättande endast av en verkställande direktör. Skulle i sällsynta fall en viss kollegialitet i förvaltningen av den dagliga bolagsverksamheten anses önskvärd, kan en sådan i erforderlig utsträckning vinnas genom att vissa styrelsemedlemmar delegeras att efter särskilt givna föreskrifter samverka med verkställande direktören i fråga om den löpande förvaltningen."[97]

[97] Se härtill SOU 1941:9 s 307, 313 f.

I remissbehandlingen av lagberedningens förslag anfördes viss kritik mot detta synsätt. Flera remissinstanser menade att även ett aktiebolag borde få utse flera Vd.

DepC bemötte denna kritik i propositionen, och anförde: "I händelse bolagen skulle kunna utse flera verkställande direktörer med verksamhetskrets, som för envar vore begränsad till vissa slags uppgifter eller till visst lokalt område, skulle man förlora vad beredningen velat skapa, nämligen ett bolagsorgan, som under styrelsens uppsikt har bestämmanderätt över och ansvar för bolagets hela löpande förvaltning och den därmed sammanhängande bokföringen, medelsförvaltningen m m."[98] DepC ansåg i stället att om det behövdes en förstärkning i ledningsorganisationen i ett aktiebolag, kunde detta åstadkommas genom andra organisatoriska anordningar, eller genom att högre tjänstemän bemyndigades att företräda bolaget, eller betroddes med ett särskilt till tjänsteställningen knutet, till sin art eller ock lokalt begränsat verksamhetsområde.

Något ändrat synsätt bragtes inte i dagen vid tillkomsten av 1975 års ABL.

För *bankerna* har i gengäld läget varit ett annat. Bakgrunden är att styrelsen var enda verkställande organ enligt 1911 års bankrörelselag. I samband med vissa ändringar 1933 i banklagstiftningen infördes i praktiken bestämmelser om att bankerna fick ha en kollegial direktion. En uttrycklig bestämmelse härom togs dock ej in i lagen. Bestämmelsen var så utformad att det fordrades att styrelsen utfärdade föreskrifter angående den befogenhet som uppdraget avsåg.[99] Denna ordning var för övrigt gängse i bankvärlden sedan lång tid.[100] Direktionen var – utan att för den skull vara ett bolagsorgan – en motsvarighet till det sedermera i 1944 års ABL införda Vd-institutet.

Det är först i 1955 års lag om bankrörelse som det införs bestämmelser om Vd i bankerna. Nyordningen skall i första hand ses i ljuset av vad som vid denna tidpunkt gällde enligt 1944 års ABL. Redan i utrednings-

[98] Prop 1944:5 s 291 f.

[99] Se härtill 56 § i dåvarande bankrörelselag, SFS 1933:277, i anledning av förslag i SOU 1927:11 s 124 ff, SOU 1932:30 s 70 ff, även prop 1933:167 s 71. I SOU 1927:11 s 124 f avvisas för övrigt tanken på att "lagfästa den faktiskt i allmänhet förefintliga uppdelningen av den verkställande makten genom en föreskrift, att i varje bank skulle finnas dels en direktion för handhavande av den närmaste ledningen av banken och dels en styrelse eller förvaltningsråd, som skulle hava att besluta i frågor av större betydelse". Förhållandena var nämligen så olika i bankerna, anfördes det; i mindre banker fanns knappast behov av en uppdelning, och vad angick de större bankerna har de "allt efter verksamhetsområde och arbetssätt, organiserat bankens administrerande på olika sätt. Att utforma några generella bestämmelser, som på samma gång tillgodosåge bankernas naturliga krav att själva få lösa rent organisatoriska spörsmål, torde knappast låta sig göra", sades det.

[100] Se Westerlind s 250, 260.

förslaget sägs i frågan om huruvida en eller flera Vd skall få utses i en bank:

"Med hänsyn till olikheterna mellan aktiebolag och bankbolag kan emellertid i vissa fall vara lämpligt att uppdela göromål, tillhörande den löpande förvaltningen i bank, på flera verkställande direktörer. Detta kan sålunda vara händelsen om en banks verksamhet är uppdelad på flera väsentligen fristående lokala förvaltningar. En sådan uppdelning tillämpas inom en av de större bankerna, vilken också sedan gammalt haft tre verkställande direktörer."[101]

DepC anslöt sig till de här övervägandena i den efterföljande propositionen 1955.[102]

I förarbetena till 1987 års BAL godtas de principer som det dittillsvarande systemet byggt på. Visserligen hade det i remissbehandlingen satts ifråga om systemet med flera Vd var ändamålsenligt, men DepC framhöll att systemet med flera Vd "synes ha fungerat väl" och kan "underlätta fusioner mellan bankerna".[103]

På vilket sätt går det nu anförda att summera?

Jag kan inte se några vägande skäl för att längre upprätthålla en skillnad mellan aktiebolag och banker i detta hänseeende. De skäl som en gång i tiden anförts till stöd för att låta en bank få utse flera Vd kan anföras även till stöd för att även aktiebolag skall få göra det. De stora företagen har utvecklat sig dithän att de har sin organisation byggd på i huvudsak självständiga divisioner (även om de numera är bolag), i likhet med vad som gäller i många banker. Saken har även uppmärksammats i Fermentarapporten.[104] Utredarna föreslog att flera Vd skulle få utses i aktiebolag och att ABL borde ändras på denna punkt. Bland annat sägs att ledningsorganet i ett aktiebolag "motsvarar /inte/ utvecklingens krav". Utredarna menade att det inte var tillräckligt med att få utse enbart en Vd i ett aktiebolag med en vittomfattande rörelse. Det framhålls dock att Vd i gengäld inte skall få ingå i styrelsen. Flera Vd skulle arbeta som ett kollektiv i en direktion efter dansk förebild.[105]

Jag anser att förslaget om flera Vd bör allvarligt övervägas i ABL.

[101] SOU 1952:2 s 159.

[102] Se prop 1955:3 s 189. Det kan tilläggas att bankerna mycket tidigt i realiteten utsett Vd med ansvar för bankens dagliga förvaltning, se Rosenberg s 99, Westerlind s 260.

[103] Se SOU 1984:27. Del 2 s 217 ff, prop 1986/87:12. Band 2 s 91 f. I den svenska storbank som utsett direktion med flera Vd är ansvaret kollektivt. Arrangemanget med flera Vd upphörde för övrigt 1990, då banken utsåg endast en Vd.

[104] Se härom Fermentarapporten s 178, 180.

[105] Utses fler direktörer i en dansk direktion har de ett gemensamt ansvar för bolagets verksamhet även om de internt upprättat en arbetsordning som innebär att de delar på bördan, se härtill Krüger Andersen s 153 ff.

3.5.2 Vds ansvar för sin balansräkning

En vanlig föreställning i fältstudiematerialet har varit att Vd har ansvaret för sin balansräkning, och att det varit ett skäl till varför moderföretaget bolagiserat. Det erinras nu att jag endast diskuterar frågan om Vds ställning i ett helägt dotterbolag.

Med bortseende från den psykologiska överton som låg i själva balansräkningsargumentet, se avsnitt 3.3.4, är det en grov överdrift aktiebolagsrättsligt sett att säga att Vd har ansvaret för företagets balansräkning. Vd har inte något speciellt ansvar för balansräkningen enligt ABL.

Följande gäller i stället. Av lagen framgår att aktiebolag skall avge årsredovisning. Denna består av en balans- och resultaträkning samt förvaltningsberättelse, se 11:1 ABL. Årsredovisningen skall underskrivas av samtliga styrelsens ledamöter och Vd, 11:2 ABL. Felaktighet i årsredovisningen kan vidare påtalas. Då kan ansvarsreglerna i 15 kapitlet ABL bli tillämpliga. Uppsåt eller oaktsamhet krävs för att skadeståndsansvar skall kunna utkrävas av styrelseledamot och Vd.[106] Att styrelsens samtliga ledamöter skall påteckna årsredovisningen innebär i princip att ansvaret är kollektivt. Därav följer dock inte att styrelseledamots och Vds skadeståndsansvar också är kollektivt. Skadeståndsansvaret bedöms individuellt.[107]

Den som undertecknat årsredovisningen ådrar sig följaktligen inte ett strikt ansvar för varjehanda felaktighet, som kan ha smugit sig in årsredovisningen. Ansvaret för en felaktighet torde bero bl a på hur arbetet faktiskt fördelats mellan styrelsens ledamöter, jfr härtill jämkningsmöjligheten i 15:4 1 st ABL. Det ställs givetvis högre krav på de ledamöter som kan följa verksamheten mer kontinuerligt. Vd och styrelsens ordförande torde regelmässigt vara de personer som har en klart bättre insyn i aktiebolagets inre angelägenheter, och som även av det skälet har större möjligheter än andra styrelseledamöter att ta ställning till vad som bör tas med i en årsredovisning.

En praktisk fråga i samband med att en årsredovisning förbereds är vad den skall innehålla, och vad som kan lämnas utanför. En Vd har här stora möjligheter att påverka den slutliga utformningen i kraft av enbart sin på lagen fotade ställning och befälsrätt. Vid tveksamhet bör en Vd rekommenderas, förutom att ge korrekt och fullödig information, se särskilt 15:5 4 st ABL, att hellre säga något mer än vad som är nödvändigt, om man skall se saken i ljuset av ansvarsreglerna i ABL.

[106] Tingsrättens bedömning i Fermentadomen blev att det fordrades "påtaglig försummelse" för att ansvar enligt 15:1 ABL skulle inträda, se TRs dom 1991-03-22 s 479. Aktsamhetskravet ställs här mycket högt säger TR på s 694. Jfr Dotevall s 257 ff med hänvisningar; endast grova försummelser torde leda till ansvar för Vd och/eller styrelseledamöterna.

[107] Se Kedner & Roos, Del II s 353 f, också Dotevall s 128 ff.

Tankegången bakom detta är mycket enkel. Om det senare uppdagas en felaktighet i årsredovisningen, efter det att Vd beviljats ansvarsfrihet på stämma, och felaktigheten är av den arten att kunna leda till skadeståndsansvar av det skälet att den förtigits eller förvanskats, kan talan väckas mot Vd (det gäller även styrelsens ledamöter) "om i årsredovisningen ... eller eljest till bolagsstämman ej lämnats i väsentliga hänseenden riktiga och fullständiga uppgifter angående beslut eller åtgärd" i bolagets verksamhet. Talan kan då väckas enligt den särskilda treåriga preskriptionsregeln i 15:6 1 st p 2 ABL.[108]

Vad nu sagts har emellertid knappast mina respondenter anspelat på då de i rätt så yviga ordalag talat om att decentraliseringen i företaget inte ger upphov till några effekter förrän chefen, d v s Vd även får ansvar för sin balansräkning.

Man har i stället rätt att ställa frågan hur årsredovisningsförberedelserna går till i ett helägt dotterbolag. Detta kan nog skifta från bolag till bolag. Vd kan dock antas utöva ett visst inflytande på hur årsredovisningen skall se ut, och hur verksamheten presenteras. Ett helägt dotterbolags årsredovisning är dock inte en marknadsföringsprodukt. En sådan årsredovisning innehåller vad lagen kräver, varken mer eller mindre, i vart fall de som jag haft tillfälle att ta del av i fältstudiematerialet. En Vds uppgift är att även komma med förslag till hur vinst skall disponeras och förlust täckas. I detta hänseende torde dock en Vd i ett helägt dotterföretag inte ha några vida tyglar. I ett tidigt skede torde i stället koncernledningen i moderbolaget ha skaffat sig en bild av utfallet i dotterbolagets rörelse. Det är möjligt att det kan ha viss betydelse för självkänslan för en Vd i ett helägt dotterbolag att få delta i denna diskussion, men hur detta skall omsättas i termer av att Vd även har ett rättsligt ansvar för sin balansräkning är en för mig något undflyende föreställning.

Mer övertygande är i stället att säga att det är – just – motivationen i att få upprätta förslag till bolagets resultat- och balansräkning, och att få delta i den inre koncerndialogen med koncernens ledande beslutsfattare som här är det avgörande. Balansräkningsargumentet är då snarare att uppfatta som ett inslag i incitamentsstrukturen i företaget, som ett slags belöning som enbart en Vd i ett bolag (ej en divisionschef) kan få komma i åtnjutande av. Att få ta ansvar för sin balansräkning är då i det närmaste liktydigt med en anställningsförmån i vid bemärkelse. För den fåfänge kan det väl också spela in att få sända sin årsredovisning till PRV. Den koncernbolags-Vd, som önskar få sin årsredovisning i flerfärgstryck, torde dock hållas i schack.[109]

[108] Se hur just detta var aktuellt i Fermentadomen, TRs dom 1991-03-22 s 465.

[109] Det framhöll en koncernledningsföreträdare vid ett seminarium om bolagisering som Företagsekonomiska föreningen höll 1987-04-27 under professor Lars Östmans ledning.

3.5.3 Det rättsliga ansvarets förskjutning

Många av mina respondenter har menat att det blir en klarare arbetsfördelning i koncernens totala verksamhet, om man gör bolag av de tidigare divisionerna. Även kommissionslagskommittéen berör frågan i sitt betänkande 1988: "Genom att koncernen får fler styrelser och verkställande direktörer uppnås en *uppdelning av ansvaret* på klart definierade områden. Av denna uppdelning följer också, att det straff- och civilrättsliga ansvaret för verksamheten normalt bärs av personer som har bättre insyn i denna än koncernledningen".[110] Detta är enligt mitt bedömande uttryck för en idealiserad bild av hur befogenheter och ansvar fördelas i en koncern. Mitt eget fältstudiematerial indikerar en avsevärt mer dunkel och nyanserad bild.

Men det ligger onekligen en högst påtaglig poäng i att peka på att det rättsliga ansvaret kan komma att se mer entydigt ut efter en bolagsbildning. *Detta har samband med att ansvaret för de chefer vars befogenheter och ansvar lyfts av vid en bolagisering krymper, om saken ses strikt formellt.* De befattningshavare som tidigare varit ytterst ansvariga för alla beslut i det samlade företaget har efter bolagsombildningen inte längre ansvaret härför, i vart fall om man nöjer sig med att se hur det ser ut på papperet. I stället är det Vd i dotterföretaget, som ju svarar för den löpande förvaltningen enligt 8:6 ABL, som får ikläda sig det civil- och straffrättsliga ansvaret för beslut som fattas i dotterbolaget under hans ledning. Och går något fel i bolaget, är väl erfarenheten närmast den att det är Vd som får bära hundhuvudet, inte i första hand styrelseledamöterna (läs: företrädarna för moderföretaget) i det bolaget.

Jag skall ge ett konkret exempel för att visa på vilket sätt det rättsliga ansvaret kan förskjutas uppåt och nedåt i en koncernorganisation.

Antag att skyddsorganisationen i dotterföretaget D är dålig. En olycka inträffar på arbetsplatsen. En av arbetarna omkommer. Talan väcks mot Ds Vd. Vd menar i första hand att han delegerat arbetsmiljöansvaret till annan befattningshavare inom bolaget. I andra hand gör han gällande att moderbolaget M ej ställt tillräckliga investeringsmedel till Ds förfogande så att arbetsmiljöansvaret kunnat tas fullt ut av bolaget. Vid en sedermera gjord rättslig prövning finner domstol att arbetsgivaransvaret enligt AML alltjämt vilat på Ds ledning. Delegationsordningen visade sig nämligen vara bristfällig. Ansvaret vilar då vanligtvis på Vd, möjligen kan även styrelsen göras ansvarig. Att Vd är först att bära ansvaret hänger ihop med att det är han som har ansvaret för bolagets löpande förvaltning

[110] SOU 1988:63 s 221 (kurs i orig).

enligt 8:6 ABL.[111] Kanhända kan även Ms Vd anses medansvarig, om han som styrelsens ordförande i D medverkat till att oklarhet om arbetsgivaransvarets placering uppkommit i D. Han kan även i denna sin egenskap ha medverkat till att Ds Vd inte fått erforderliga medel för investeringar.

Det vill dock synas vara en helt öppen fråga om även befattningshavare i M kan hållas ansvariga för arbetsmiljöbrister i D. Man kan ju tänka sig det hypotetiska fallet att t ex Vd (koncernchefen) i M (utan att vara styrelseordförande i D), eller till och med styrelsen i M lagt fast så snäva budgetramar så att Vd i D till följd härav inte mäktat iaktta vad som ålegat honom enligt AML trots att han ansträngt sig.

Hur man än vill besvara ett sådant spörsmål, är det hypotetiska exemplet avsett att åskådliggöra det rättsliga ansvarets pulvrisering vid bolagsombildningar av de slag som här behandlas. Om en jämförelse i stället görs med vad som kan gälla inom ett icke-bolagiserat företag, hade (allt annat lika) Ms Vd, men även Ms styrelse, kunnat hållas ansvariga.

Syftet med exemplet har enbart varit att visa hur det rättsliga ansvaret kan förskjutas uppåt och nedåt i en företags(koncern-)organisation och att arbetsgivaransvarets placering synes kunna bli beroende av i vilket enskilt bolag ett beslut fattas och vilken legal uppbyggnad en koncernorganisation har. Juridiken kan komma att blunda för hur de verkliga förhållandena ser ut.

Vad nu sagts ger anledning till två kritiska frågor. Är det rimligt att det göra en åtskillnad mellan följande två fall?

a) Moderföretagets ledning fattar ett direkt operativt beslut av betydelse för del av dotterbolagets rörelse.
b) Moderföretagets ledning har fastställt en budgetram för dotterbolaget, som de där rörelseansvariga är bundna av med följd att samma operativa beslut som i fall a) måst fattas av Vd i dotterbolaget.

Man kan nu fråga: var det så den f d divisionschefen ville ha det, d v s få ta det rättsliga ansvaret för beslut som han förut inte varit ansvarig för? Det är nog ingalunda för de f d divisionschefernas skull som ett moder-

[111] Se Arvidsson, Jeppsson & Jonasson s 26 f, även Ahlberg s 12 f. I endast mycket speciella fall av kvalificerad medverkan eller vid brott kan det tänkas att ansvar kan komma ifråga för aktieägare eller föreningsmedlemmar. Se t ex Rodhe, Föreningslagen s 172. Skadeståndsrättsligt är en aktieägare ansvarig endast om han medverkat till överträdelse av ABL eller bolagsordningen och uppsåtligen eller av grov oaktsamhet tillfogat bolaget, aktieägare eller annan skada, se 15:3 ABL. Jag har inte sett att frågan om ett eventuellt koncernansvar inom ramen för AML är prövad i praxis. Vid samtal 1992-03-24 med chefsjuristen Ragnar Kristensson vid YI i Stockholm ställde jag frågan. Kristensson framhöll då att man från YI och ASS är av den uppfattningen att det är varje enskilt rättssubjekt i en koncern som bär arbetsgivaransvaret. Något koncernansvar ville han inte vidkännas. Jfr härtill NJA 1974 s 392, Padafallet. I fallet hade en mobilkran på en byggarbetsplats vält. Inhyraren av mobilkran med kranförare hölls straffrättsligt ansvarig härför. Se liknande i ett danskt fall, U 1990, 619 H (en entreprenör hade utlånat grävmaskin med förare till Asnaes-verket), refererat i Nielsen s 268 ff.

företag bolagiserat sin rörelse. Möjligen har visitkortsargumentet till sist övertygat den fåfänge.

3.5.4 Får inte en koncernchef lägga sig i dotterbolagets skötsel?

På ett helt annat plan ligger reflektionen att moderföretaget (genom sina befattningshavare) får akta sig att lägga sig alltför mycket i dotterföretagets skötsel. Detta har varit en inte helt ovanlig föreställning bland respondenterna på företagssidan.

Till detta kan först anföras följande allmänna synpunkter.

Den traditionella dotterbolagsstyrningen upphör inte, därför att ett företag bolagiserat. Detta har jag visat på ett ganska tydligt sätt i avsnitt 3.2.3. Flera frågor kan ställas. Hur fri är en dotterbolags-Vd att fatta det beslut han önskar? Vilka påtryckningar är han utsatt för av moderbolaget? Vilka ekonomiska budgetramar eller avkastningskrav styr hans handlande? Hur egensinnig får en Vd i ett helägt dotterbolag vara om han vill driva en egen linje? Hur reellt måste moderföretaget och dess befattningshavare medverka, d v s lägga sig i dotterbolagets skötsel för att drabbas av ett rättsligt ansvar även för dotterföretagets löpande förvaltning, om exempelvis en invändning görs från dotterbolagets Vd att han blivit beskuren sin beslutsrätt enligt 8:6 ABL? Kan det rättsliga ansvaret "smitta" uppåt i ett sådant fall?

Jag belyser nu endast frågan vad en koncernchef (här avses Vd i moderbolaget) kan göra i ett helägt dotterbolag.

Man skall då först erinra sig att det är moderföretaget som är ensamaktieägare i dotterbolaget. Generellt gäller att en aktieägare enligt 15:3 ABL är skadeståndsskyldig, om han genom att medverka till överträdelse av ABL eller bolagsordningen uppsåtligen eller av grov oaktsamhet tillfogat bolaget, aktieägare eller annan skada. På samma grund kan skadeståndsansvar följa, om aktieägare påverkat styrelseledamot eller Vd i bolaget till överträdelse av ABL eller bolagsordningen. En aktieägare är dock inte tvingad att främja eller positivt verka i bolagets intresse.[112] Detta konstaterande skulle i och för sig ge utrymme för den preliminära slutsatsen att det är tillräckligt att en aktieägare utser styrelse på bolagsstämma och fattar de övriga enligt ABL nödvändiga beslut som ankommer på aktieägaren, ej mer. Man kan då fråga: kan det godtas i en koncernorganisation?

I en koncern är intressena så sammanflätade att tanken på att moderbolaget som aktieägare inte behöver göra något alls utöver det absolut nödvändiga enligt lagens bokstav framstår som helt främmande.

[112] Prop 1975:103 s 541, Rodhe, Aktiebolagsrätt s 227, 231, Kedner & Roos, Del 2 s 359.

Detta har i sin tur samband med skadeståndsansvaret enligt 15 kapitlet ABL för styrelse och Vd i moderbolaget. Enligt 15:1 är Vd, som vid fullgörande av sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, skyldig att ersätta skadan. Det ligger med andra ord i koncernchefens egenintresse att kunna få inskrida i det helägda dotterbolagets skötsel med hänsyn till det ansvar han har enligt 15:1 ABL. Vd är nämligen på denna punkt skyldig att iaktta den omsorg som vanligen gäller för sysslomän eller uppdragstagare. Härav följer en allmän vård- och lojalitetsplikt. En Vd skall främja bolagets intresse.[113]

Mot denna bakgrund kan man säga att en koncernchef kanske är oaktsam i ABLs mening, om t ex dotterbolaget har "röda siffror", och koncernchefen inte gör något åt saken. Gör han inget, kan han nämligen komma att skada moderbolaget. Jag har nu antagit att det ligger i aktieägarintresset att låta dotterbolaget gå med vinst, i vart fall kan det antas att moderföretagets aktieägare kan vilja hävda detta.

Vad kan då koncernchefen göra? Ja, som företrädare för moderbolaget kan han endast utöva moderbolagets direktivrätt på dotterbolagets stämma enligt vad som följer av 9:1 ABL: "Aktieägares rätt att besluta i bolagets angelägenheter utövas vid bolagsstämma."[114] Härav följer att dotterbolaget inte har skyldighet att följa koncernchefens direktiv att vidta viss åtgärd, om beslutet tillkommit på annat sätt. Ett beslut i dotterbolaget måste fattas av Vd i dotterbolaget, ej av någon annan.[115] Men skall koncernchefen då behöva finna sig i att bli skadeståndsskyldig genom att inte få städa upp i dotterbolaget? Hur skall här sol och vind skiftas?

Enligt lagens bokstav måste förvisso koncernchefen se till att kalla till stämma i dotterbolaget. Detta kan låta omständligt. Om patienten förblöder, gäller det att stoppa blodflödet. Ett dotterföretag kan vara i samma belägenhet. Det hela skall emellertid inte dramatiseras alltför mycket. Eftersom det här är fråga om ett helägt dotterbolag kan en stämma hållas omgående. Några andra aktieägare behöver inte kallas. Aktieägarens beslut kan då ersätta stämmans.[116] Det fordras dock att ett protokoll upprättas. Man kan till och med tänka sig att ett sedvanligt koncernchefsdirektiv utformas som ett bolagsstämmobeslut! Den moderna informationsteknologin erbjuder alla möjligheter. Man kan även tänka sig att veckokonferenser i koncernledningen betraktas som "stående"

[113] Härtill Kedner & Roos, Del 2 s 353, Dotevall s 277, även prop 1975:103 s 376.

[114] Se även Rodhe, Aktiebolagsrätt s 272 f.

[115] Se härtill även Unger i Advokaten 1987 nr 1 s 21.

[116] Som Unger påpekar i op cit s 21 får detta ses som en rimlig eftergift åt det praktiska. Det utesluter dock inte att det även kan komma att gå till på sätt som var fallet i det sedermera ökända Fermenta AB under El-Sayeds ledning. I börsens Fermentarapport s 183 sägs: "Över denna koncern härskade El-Sayed i praktiken tämligen enväldigt, under föga hänsynstagande till juridiska former."

bolagsstämmor i de helägda dotterbolagen, om nu någon vill fästa avgörande vikt vid även den yttre formen för dessa överläggningar.

Härigenom kan den ofta påtalade undflyende dotterbolagsstyrningen, som moderbolagets Vd vanligtvis utövar som en mer eller mindre "ständig bolagsstämma" i dotterbolagen,[117] förankras i ABL.

Det bör dock tilläggas att det knappast är möjligt att bortse från de formella krav som reses i 9:1 ABL i *icke* helägda dotterbolag, som ju även de är utsatta för en regelrätt dotterbolagsstyrning av moderbolaget i koncernen.

Hur sofistikerade de metoder är varmedelst dotterföretag styrs vill emellertid synas vara en föga utredd fråga.[118] Fältstudiematerialet ger dock stöd för att hävda att moderföretag i regel med mycket fast hand utövar styrning över sina döttrar även efter en bolagisering genom bl a väl utvecklade redovisnings- och rapporteringssystem. Ekonomiska rapporter granskas fortlöpande av en armé av controllers i koncernledningens sold. Sådana kontrollinstrument är till och med en nödvändig förutsättning för att ett moderföretag skall kunna avge koncernredovisning enligt 11 kap ABL (jfr härtill även 8:7 ABL).

Mitt material visar därför inte att det finns fog för att påstå att en koncernchef *inte lägger sig i eller får lägga sig i* ett dotterbolags verksamhet. En Vd i ett dotterföretag har nog ingen hemfrid.

För övrigt tänker jag inte här behandla den vidlyftiga frågan om dotterbolagsstyrning i aktiebolagsrätten i dess vidd. Frågor som rör minoritetsaktieägarintresset och borgenärsintresset i både moder- och (i förekommande fall) dotterbolag brukar då aktualiseras.[119] Frågorna är "vittsyftande", sägs det i bl a Fermentarapporten. Utredarna avstod själva från att gå in på dem.[120]

[117] Se Lundgren i Makten över företagen s 56.

[118] Larsson, Koncernföretaget kap. 5 diskuterar utförligt frågan om dotterbolagsstyrning med hjälp av tre konkreta informationsbärare: pris, regel och praxis.

[119] Jfr Borgström, som vill betrakta en koncern även utifrån dessa utgångspunkter som en rättslig enhet (enhetsprincipen) s 27 f, 159, jfr s 175 f. Hopt efterlyser på liknande sätt en gemensam rättslig och ekonomisk samsyn i koncerner, se i Corporate Governance and Directors' Liabilities s 312. Se även Rapakko s 133 ff som gör den allmänna reflexionen att, om ett bolag sätter sina divisioner på bolag, torde risken för fordringsägarkollektivet i allmänhet öka. Skälet är att bolagen i en koncernorganisation kan utarmas. Resursallokering och kapitalbudgetplanering är något som avgörs av "senior management" i moderbolaget. Ensamaktieägaren kan komma att dränera dotterbolaget på överskott och förmera sig själv på fordringsägarnas bekostnad. Å andra sidan är Rappakko tveksam till om fordingsägarkollektivet i ett mindre företag skulle vara så värst mycket bättre ställt.

[120] Se Fermentarapporten s 185, 188. Se vidare om koncernfrågorna i bl a EG och andra länder, Rodhe i Ekonomisk revy 1966 s 595 ff (om företagskombinationer i Västtyskland), Rodhe i Ekonomisk revy 1971 s 13 ff (om koncernlagstiftning i EEC), Rodhe i Festskrift till Jan Hellner s 491 (om moderbolags ansvar för dotterbolags skulder i allmänhet), af Schultén i NJM 1984 s

(fortsätter...)

Min öppet ställda fråga är i stället om inte just avsaknaden av regler i ABL avseende dotterbolagsstyrning kan ha drag av ideologi över sig. Tystnaden i officiell aktiebolagsrättslig kontext är nämligen talande. Lagstiftaren har inte saknat tillfälle att ingripa om man så velat. Redan lagberedningen 1941 erinrade om att koncernfrågorna "genom den ekonomiska utvecklingen fått en ständigt ökad betydelse".[121] Även i Fermentarapporten sägs följande apropå ordergivningen i koncerner: "Det är uppenbarligen inte möjligt att försöka tvinga in denna vildvuxna och om lagstiftningen tämligen obekymrade verklighet i några strikt tillämpade hierarkiska former. Man måste acceptera att bolagen vart och ett efter sin art bygger upp den organisation, som för varje bolag befinnes vara lämplig."[122] Det kan även erinras om att det ej heller tycks kunna påvisas ett stort missbruk inom koncernområdet,[123] varför lagstiftaren skulle ha saknat skäl att inskrida. Att det saknats regler synes mer ha stört teoretikerna än praktikerna. Moderbolag tycks i allmänhet inte heller lämna sina dotterbolag utan support, då det goda ryktet oftast står på spel.[124]

Till slut. På en punkt finns skäl att anknyta till Fermentarapporten. Utredarna såg två begränsningar i ett moderbolags möjlighet att styra och ställa efter behag:

1. varje dotterbolag måste upprätta årsredovisning, och
2. styrelserepresentationslagen för privatanställda måste tillämpas, om de anställda så begär.[125]

Utredarna har inte fångat tidens mode helt. I fältstudiematerialet har bara undantagsvis framkommit att en koncernledning sett arbetstagarnas styrelserepresentation som ett onödigt ont. Vidare är bolagiseringarnas syfte att få dotterbolagen och de nya cheferna att uträtta ett bättre jobb

[120](...fortsätter)
103 f (samma ämne), Rodhe i Studier i bolags- och krediträtt s 495 ff (om bl a EECs europabolag). Se även om den tyska koncernregleringen, som delvis fått stå förebild för EG-förslagen, Wiedemann i Groups of Companies in European Laws kap 2. Se vidare Wooldridge, Groups of Companies för en översikt av koncernrätten i England, Frankrike och Tyskland i ljuset av det pågående EG-interna arbetet.

[121] SOU 1941:9 s 363.

[122] Fermentarapporten s 184.

[123] Jfr här schweizisk rätt Druey i Groups of Companies in European Laws s 139 f.

[124] Se t ex Prentice i Groups of Companies s 66 om koncernintressets värpinstinkt ("they will all sink or swim together"), och Page, op cit s 118 om förtroendet för bankerna i England ("a failure to stand behind a subsidiary which got into difficulties would quickly cause a loss of confidence in the parent bank itself"). Vidare påpekar Prentice i Groups of Companies in European Laws s 107 att en borgenär ofta räknar med att kunna vända sig till moderbolaget om dotterbolaget är underkapitaliserat ("a company's commercial standing would scarcely be enhanced by a reputation for abandoning its subsidiaries when they get into financial difficulty").

[125] Fermentarapporten s 184.

genom att de får upprätta och ta ansvar för sitt eget bolags årsredovisning. Däri ligger motivationen att få bli Vd. Hur excellent än ledarskapet i koncernorganisationens topp är, kan det inte ensamt åstadkomma storverk.

3.5.5 Vds beslutsrätt

I intervjumaterialet har mina respondenter påpekat att en Vd inte behöver föra upp en fråga i linjeorganisationen till ytterst moderföretagets Vd för att få ett beslut fattat. En Vd äger själv fatta ett sådant beslut. Man kan säga att detta i princip följer av att en Vd har ansvaret för bolagets löpande förvaltning enligt ABL 8:6.

En fråga i sammanhanget är hur mer omfattande en dotterbolags-Vds beslutsrätt är i jämförelse med en divisionschefs. En annan lika relevant fråga är om en koncernbolags-Vd är mer kringskuren genom koncernföreskrifter och anvisningar från styrelsens sida än hans kollega i ett helt självständigt bolag är. Veterligen saknas här empiriskt underlag. Jag kan ej heller med utgångspunkt från mitt fältstudiematerial bidra med något sådant.

Det är ostridigt att en Vd alltid kan vända sig till sin styrelse och begära ett beslut. Det kan inte en divisionschef. En divisionschef måste följa linjeorganisationen och gå till sin Vd för att få samma fråga prövad. Det anförda har dock inget att säga om när en dotterbolags-Vd vill förankra ett beslut på – som man säger – högre nivå, eller då Vds beslutsrätt är beroende av ramar och föreskrifter, som moderföretaget utfärdat.

Jag skall peka på några bestämmelser i ABL, som avser att illustrera att en dotterbolags-Vd inte alltid äger fatta vilket beslut som helst, eller i vart fall inte det beslut som han själv önskar, om det kolliderar med koncernintresset. Observera att det alltjämt endast är en Vds ställning i ett helägt dotterbolag som jag diskuterar.

En Vd har att uppfylla sin lojalitetsplikt, d v s han skall främja bolagets intresse. Bolaget anses dock inte ha ett eget "självständigt intresse" som skall försvaras av honom, och som är skiljt från aktieägarintresset.[126] Med bolagets intresse avses samtliga aktieägares (aktieägarens) intresse.[127] I enmansaktiebolaget är det intresset inte svåridentifierbart. Moderföretaget behärskar som ensamaktieägare dotterföretaget. Vd i det helägda bolaget måste därför ha sitt hjärta i både företags- och koncernintresset.

Jag skall anföra två exempel.

[126] Dotevall s 358.

[127] Se utförligt härom Dotevall s 261 ff särskilt s 289, 297, vidare 357 ff. Se även Prentice i Groups of Companies in European Laws s 113 om det tvivelaktiga i att maximera varje enskilt bolags intresse i en koncern, utan att hänsyn tas till helheten.

(i) En dotterbolags-Vd önskar handla upp en tjänst – säg datakraft – externt. Han kan anföra starka lönsamhetsskäl för en externupphandling. Antag emellertid att ett sådant beslut står i strid med en koncernföreskrift, som säger att koncernens servicebolag skall anlitas. I ett sådant fall kommer koncernintresset (aktieägarintresset) att ta över. Dotterbolagets Vd kan inte få göra sin lysande affär. Här avses nämligen ett beslut i en lämplighetsfråga. I sådana fall har ABL ingenting att säga. Det är först om Vd skall fatta beslut, som han inte äger verkställa ens med stöd av ABL, som han inte behöver efterkomma en föreskrift från stämma eller annat bolagsorgan, se 8:13 ABL. Enligt 8:13 får nämligen en aktiebolagets ställföreträdare inte efterkomma föreskrift av bolagsstämma eller annat bolagsorgan, om föreskriften står i strid mot ABL (obs!) eller bolagsordningen. Jag bortser nu från bristerna på det formella planet (jfr 9:1 ABL) vad gäller koncernföreskriften i det av mig givna hypotetiska exemplet.

Vd gör då i stället gällande att syftet med dotterföretagets verksamhet är att gå med vinst, så stor som möjlig. Han gör (ostridigt) en lysande affär om datakraften kan handlas upp externt. Det måste gagna koncernen, menar han. Koncernföreträdarna anför i gengäld att koncernintresset väger tyngre. Vd i dotterbolaget torde här inte kunna åberopa att bolagets syfte är att ytterst gå med vinst, se 12:1 2 st ABL. Vinstsyftesregeln i ABL är närmast innehållslös; den tar sikte enbart på grova avsteg från huvudregeln.[128] Koncernföreträdarana torde säkerligen kunna andra ett flertal skäl till stöd för sin linje.[129]

(ii) I ett annat hypotetiskt fall kan Vds ställning i dotterföretaget bli mer akut. Antag att moderföretaget ställt upp avkastningskrav, som fordrat att Vd måste åsidosätta trafikföreskrifter avseende överlast i samband med frakterna i bolagets åkeriverksamhet. Det görs klart för Vd att han måste uppfylla avkastningskraven, eljest får han se sig om efter annat jobb.

På papperet tycks det som om Vd inte heller här kan åberopa 8:13 ABL. Moderbolagets avkastningskrav står inte i strid med ABL. Jag bortser även nu från att det interna direktivet har formella brister, se 9:1 ABL. Likväl torde – som en mer allmänt hållen civilrättslig grundsats – gälla att vad en huvudman inte får göra, d v s moderföretaget om det självt utfört transporterna, behöver inte heller ett ombud tåla.[130]

[128] Dotevall s 417 f. Se även belysande i Corporate Governance and Directors' Liabilities (artiklar av Wedderhurn s 3 ff, Teubner s 149 ff och Steinmann s 401 ff).

[129] Jag har inte här beaktat borgenärsintresset eller frågan om dotterbolagets förpliktelseunderlag (skyddet för kapitalet), se härom t ex Dotevall s 360 ff, 511 ff.

[130] Man kan vilja tycka att regeln i 8:13 ABL av det skälet fått en olycksalig formulering. Se om kritik mot det snäva anslaget i ABL, Dotevall s 198 ff, särskilt 202 f. Regeln är egendomlig säger Gomard i Corporate Governance and Directors' Liabilities s 217 f.

Dotterbolagets Vd torde därför kunna säga till sina medarbetare att de inte skall behöva utföra arbetet med överlast.

Kan då Vd sägas upp på grund av att han inte uppfyllt avkastningskraven?

Vd i dotterbolaget torde inte kunna sägas upp eller avskedas, därför att han till äventyrs iakttar trafikföreskrifterna, och därigenom inte uppfyllt avkastningskraven, om det kan visas att det är just detta som är den springande punkten. Det är en allmän rättsgrundsats att uppsägning eller avskedande inte under några omständigheter får strida mot lag eller goda seder. Detta gäller också en Vd, även om han inte formellt sett omfattas av LAS.[131]

Exkurs. En aspekt som jag inte mött i intervjumaterialet har en helt annan klangbotten.[132] Bakgrunden bör nu vara känd. I storföretag är spannet mellan hög och låg nivå i den totala organisationen stort. Vad som görs där nere, kan man inte hålla reda på däruppe. Frågan är då: kan det inte ligga en risk i att ett enskilt dotterföretag går sin egen väg i t ex säkerhetsfrågor även om moderbolagets linje i samma fråga skulle vara mycket strikt? Eller att dotterföretaget börjar avvika från rigorösa arbetsmiljökrav? Eller att dotterföretaget gör avsteg från andra miljökrav? Kan då inte det kortsiktiga vinstintresset, därtill tvingad av moderbolagets avkastningskrav, leda en Vd i dotterbolaget, men även de anställda, till att både avvika från moderbolagets på papperet högt ställda krav, eller att helt bortse från dem?

Faran här ligger i den stora organisationens arbetsdelning, som jag belyst i avsnitt 3.2.1. En uppdelning av ekonomikontroll och strategisk planering, å ena sidan, och ansvaret för operativ skötsel, å den andra, innebär att moderföretaget inte längre på samma sätt som förut utövar den dagliga styrfunktionen, d v s inte är eller inte antas vara lika involverad i det dagliga arbetet inom dotterföretaget. En dotterbolagsledning vet också att andra är beredda att ta vid, om den sittande misslyckas. Att överleva kortsiktigt kan då leda till att siffror döljs eller falsifieras, eller att till och med olagligheter begås – ytterst i strid med vad som kan ligga i moderföretagets intresse.[133]

Jag kan i detta sammanhang bara anta att koncernredovisningsreglerna i ABL kan bidra till att eventuella avvikelser från vad som är tillåtet vad gäller bokföring m m kan spåras upp. Revisorernas ställning är kritisk i det sammanhanget. Det finns ett krav på att till revisor i dotterföretaget skall utses minst en av moderföretagets revisorer, "om det kan ske", se 10 kap 2 § 4 st ABL. Kanske bör kravet skärpas?

Det anförda betyder dock inte att det utanför de knastertorra räkenskapernas värld kan ligga en risk i en utveckling, som leder dithän att ett moderföretag till och med kan finna det ändamålsenligt att så att säga "isolera sig" från verksamhetens operativa vardag,

[131] Även för företagsledare finns en sådan begränsning i den fria uppsägningsrätten, se Lunning s 39 ff.

[132] Jfr härtill en facklig ståndpunkt, se avsnitt 3.3.2 (slutet), nämligen att det kortsiktiga lönsamhetsintresset kan få en sådan vikt i dotterföretaget efter en bolagisering att det nödvändiga arbetet med utveckling och forskning i företaget på sikt kan komma att bli eftersatt. Det av mig i texten omnämnda problemet ligger inom samma kraftfält. Se liknande vid internprissättning i multinationella koncerner, Arvidsson s 41.

[133] En diskussion av detta slag förs av några amerikanska forskare i anslutning till vad som i USA går under benämningen "legal auditing", se Stone s 43 ff, 59 ff och Coffee s 396 ff.

genom att på bekvämt avstånd hänvisa till att man ingenting visste – då det passar sig – om t ex ett dotterbolag ägnat sig åt illegal vapenhandel, eller släppt ut giftiga produkter i luft eller vatten. Ja, även om moderföretaget inte kan lastas för att ha haft ens dunkla avsikter, utan gör allt det kan för att uppspåra eventuella olagligheter på lokal nivå, synes risken för upptäckt vara nästintill obefintlig. Sociologisk forskning visar, säger Coffee, att en enskild individ i första hand är lojal mot den enhet där han (hon) arbetar, vilket lämnar fältet mer eller mindre öppet för lokal manipulation.[134]

Jag har inte funnit att dessa frågor intresserat svenska forskare. De är ej heller berörda i aktiebolagsrättens förarbeten.[135]

3.5.6 Anställningsskyddet för en Vd och divisionschef

Har Vd ingen anställningstrygghet, medan en divisionschef har det, vilket industriverket hävdat i en studie.[136] Frågan rör tillämpningen av LAS.

Låt mig först säga att en styrelse i ett aktiebolag äger både utse och avsätta en Vd, se 8:3 ABL. Befogenheten är exklusiv. Ett beslut att avsätta en Vd kan inte sättas ifråga med stöd av LAS. Vd har dock i regel – som andra arbetstagare – ett anställningsavtal. Vd behöver dock inte vara anställd i bolaget. Ett sådant avtal anger i regel ganska uttömmande vad som avses gälla, om parterna önskar låta avtalsförhållandet upphöra. Å andra sidan kan uppkomma tveksamhet, om avtalet innehåller tvetydiga formuleringar. En tvist om avtalets innehåll kan i stället aktualiseras. Det blir då i sista hand en tolkningsfråga att ta ställning till vad avtalet föreskriver.[137] I det följande belyses inte den typ av tolkningsfrågor, som kan uppkomma till följd av att bolaget(arbetsgivaren) och Vd tvistar om vad anställningsavtalet har för innehåll. Huvudfrågan i det följande är i stället mer renodlad: omfattas en Vd som arbetstagare av LAS?

Från LAS undantas "arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning", se 1 § LAS. Huvudregeln är sålunda klar. En Vd omfattas normalt sett inte av LAS regler. Men det är inte detsamma som att säga att en Vd i ett aktiebolag inte har något anställningsskydd, medan

[134] Se Coffee s 396 f. Det lokala anslaget är även påtagligt i arbetsmiljöfrågor vid tillämpning av AML, då YI och ASS beaktar vad arbetsgivare och anställda har att säga om takten i genomförandet av konkreta åtgärder på ett arbetsställe. Likformighetskriteriet i AML blir härigenom eftersatt, och en rent ut sagt dålig arbetsmiljö, som under andra förhållanden inte skulle accepterats, godtas. Se härtill Lundberg s 114 ff.

[135] Diskussionen inför tillkomsten av 1975 års ABL om styrelsens vetorätt vid utdelning av vinst, då styrelsen antogs representera ett mer långsiktigt intresse än aktieägarintresset förenat på en bolagsstämma, torde knappast vara en träffande jämförelse.

[136] Se SIND 1987:1 s 37.

[137] Frågan kom på tal i ett orefererat mål, AD 1990 nr 23 i vilket en Vd blev förflyttad till en post som Vvd i ett annat företag i samma koncern. Den fråga som domstolen avgjorde var om anställningsavtalet tillät detta. Frågan besvarades jakande efter tolkning av avtalet.

divisionschefer alltid har det. I arbetsdomstolens praxis är bedömningen mer nyanserad.

Undantaget skall för det första tillämpas snävt.[138] Vad som sägs i lagstiftningsförarbetena på denna punkt är att Vd, hans ställföreträdare och eventuellt ytterligare någon centralt placerad tjänsteman med självständigt ansvar i företaget undantas från LAS. I större företag torde undantaget även omfatta direktionsmedlemmar, eller, om direktion saknas, tjänstemän med ställning som chef för en större gren av företagets verksamhet.[139] Arbetstagare, som närmast under Vd svarar för en gren av företagets verksamhet, torde därför vara att betrakta som företagsledare.

Som huvudregel får visserligen anses gälla att Vd i ett aktiebolag är att betrakta som företagsledare i LAS mening, se härtill AD 1979 nr 146. Det krävs dock att Vd kan utöva en självständig funktion såsom företrädare för bolaget, d v s har en sådan ställning och ett sådant inflytande som enligt 8:6 ABL tillkommer en Vd, se AD 1975 nr 42. Om Vd fått sin handlingsfrihet beskuren genom styrelsens anvisningar, kan bedömningen bli en annan. En Vd skall nämligen alltfort kunna utöva sina befogenheter för att han skall vara att anse som företagsledare i LAS mening, se särskilt AD 1980 nr 92.[140] En teknisk driftsledare, som inte befattat sig med affärssidan i ett företag, eller som i alla frågor av större betydelse och omfattning måst vända sig till bolagets Vd, har inte ansetts vara företagsledare i LAS mening, se AD 1979 nr 154.

Särskilt belysande är fallet AD 1982 nr 111.

En platschef, tillika Vvd i ett av ett norskt moderföretag dominerat svenskt, mindre dotterföretag intog förvisso en ledande position på sin fabrik med cirka 65-talet anställda av totalt drygt 3 000 i hela koncernen. Såsom koncernen var organiserad skulle dock cirka 30-talet divisions- och fabrikschefer i koncernen ha kommit att betraktas som företagsledare i LAS mening, om platschefen omfattats av undantaget. Detta var även arbetsgivarpartens ståndpunkt i målet. AD ansåg emellertid att detta stod i strid med den restriktiva syn som lagstiftaren rekommenderat vid tillämpning av företagsledarundantaget i LAS. I det stora hela ansågs platschefen inta en ganska underordnad ställning bl a med hänsyn till att beslutanderätten i koncernen var centraliserad till moderföretaget.

Även om huvudregeln i LAS således är att Vd i ett aktiebolag omfattas av företagsledarundantaget, är ämnet inte uttömt därmed. En Vd i ett mindre koncernbolag kan omfattas av LAS, om det visas att han inte reellt intar en självständig ställning, eller får företräda bolaget utåt enligt grunderna för 8:6 ABL.

[138] Se prop 1973:129 s 195, 1981/82:71 s 94.

[139] InU 1973:36 s 28, jfr prop 1973:129 s 230.

[140] Detta överensstämmer med vad som sagts i förarbetena till 1975 års ABL, men även tidigare, se SOU 1941:9 s 321 f, prop 1975:103 s 374.

Vid en jämförelse är det därför fullt möjligt att tänka sig att en divisionschef med självständig ställning för del av ett bolags affärsverksamhet även är att betrakta som företagsledare i LAS mening. Avgörande är nämligen vilket inflytande chefspersonen kan utöva i praktiken. De divisionschefer som anförtrotts ansvar för såväl resultat- som balansräkning, och där affärsverksamhetens bedrivande utövas renodlat i divisionen, torde följaktligen inte omfattas av LAS. Någon generell formel för när så är respektive inte är fallet kan inte uttalas. Bedömningen får baseras på omständigheterna i det enskilda fallet.

Man kan alltså inte utgå från att alla chefer i en koncernorganisation är företagsledare i LAS mening. Vid tvist härom får arbetsgivarparterna i stället tåla en analys av det slag som AD företog i domen 1982 nr 111. Det måste också tilläggas att en arbetstagare i företagsledande ställning även skall ha anställningsvillkor, som gör honom till företagsledare i LAS mening, se särskilt AD 1991 nr 86.

En annan aspekt som man bör uppmärksamma är att Vd i ett aktiebolag är ett bolagsorgan. Vd har ett organansvar.[141] Det betyder att hans skadeståndsskyldighet visavi bolaget följer bestämmelserna i 15 kapitlet ABL. Som sagts förut, fordras att Vd varit oaktsam eller vårdslös för att ett skadeståndsanspråk skall kunna väckas mot honom. En divisionschef är i gengäld endast underkastad de allmänna skadeståndsregler som följer av 4:1 SkL. För skada, som en arbetstagare vållat genom fel eller försummelse i tjänsten, är han ansvarig endast i den mån synnerliga skäl föreligger. I sådana fall beaktas dock en arbetstagares ställning.[142] En divisionschef har en utpräglad förtroendeställning. Det är därför möjligt att det inte är så värst stor skillnad mellan en Vds och en divisionschefs (i motsvarande ställning) skadeståndsansvar visavi bolaget (arbetsgivaren).[143] Frågan är mig veterligen inte prövad i rättspraxis. På en annan punkt föreligger en klar skillnad mellan en Vd och en divisionschef. En Vd har skadeståndskyldighet även gentemot "aktieägare eller annan" i 15:1 ABL, om han överträder ABL eller bolagsordningen. Detta kommer inte ifråga för en divisionschef.

[141] Se bl a prop 1975:103 s 542 f.

[142] Se prop 1975:103 s 543.

[143] Jfr härom även de överväganden som görs beträffande delegater i bankaktiebolag i SOU 1984:27. Del 2 s 380 f.

3.6 Ett försök till sammanfattning

Jag har i detta kapitel förmedlat intervjumaterialets mångfald. Med facit i hand har det närmast blivit en partsinlaga. Arbetsgivarperspektivet dominerar. Det kan tyckas som om de tveksamma själarna har saknat ett eget forum. I min frågemall ingick också en fråga om hur fackliga ledare uppfattat arbetsgivarsidans motivkrets. Fackliga ledare förmedlade i huvudsak den bild av arbetsgivarsidans motivkrets, som arbetsgivarrespondenterna själva utvecklade vid intervjuerna, eller som på annat sätt framkom av det för mig tillgängliga skriftliga materialet. Fackliga ledare delade även frikostigt med sig av kritiska synpunkter. I första hand pekade de på de avigsidor som följde av en bolagisering vad gällde tillämpning av lag och avtal. Dessa frågor återkommer jag till i andra kapitel.

I motivkretsen saknas ett skäl, läsaren må kanske ha uppmärksammat detta. Skattehänsyn har inte av någon respondent anmälts som ett motiv för att bolagisera rörelsen.[144] Två arbetsgivarrespondenter var förvisso inne på den tanken vid intervjuerna, men vid ett närmare begrundande tog de tillbaks vad de sagt.

I regel har samma skäl, som tidigare brukat anföras till stöd för att divisionalisera ett företag, nu i stället åberopats till stöd för att bolagisera. Detta är onekligen bestickande! Organisatoriska skäl har sagts vara tongivande. Många av mina respondenter har hävdat att just deras företag blivit för stora. I praktiken kan inte en person – Vd – ytterst ha ansvaret för alla affärshändelser och beslut, har man sagt. Operativa beslut har i stället blivit en angelägenhet för dotterbolagscheferna, eller – i förekommande fall – divisionscheferna. I så måtto handlar omorganisationerna om ledningseffektivitet.[145]

Med en bolagisering skapar man också ordning och reda i koncernstrukturen, har det sagts. Det skall vara juridisk-operativ överenstämmelse vad avser innehåll och form. En bolagisering är även uttryck för en decentralisering i företaget.[146] Det vill synas som om synsättet varit att det är bättre att göra någonting över huvud taget, än ingenting alls. Det är närmast utslag av ett slags organisatorisk nihilism; ur kaos skall resa sig något nytt och fruktbart.

[144] Av Runggaldiers artikel s 419 ff framgår att såväl organisatoriska skäl som skatteskäl, men även skäl som har samband med riskbegränsning ingått i motivkretsen vid bolagisering - Betriebsaufspaltung/Unternehmensteilung - i österrikisk rätt.

[145] Även Holmberg, Från divisioner till bolag bl a kap. 7 och 8 synes vara inne på detta tema.

[146] Jfr Holmberg op cit s 54. Hon säger att decentralisering - bolag är ett nödvändigt begreppspar. Hon menar att frågan om ledningsorganisationens renodling är basis för bolagsformen. På s 101 menar Holmberg att en företagsledning i ett endast divisionaliserat företag inte lyfter fram och tydliggör divisionschefernas kapacitet och insatsförmåga på samma sätt som då de är bolagschefer.

I regel är dotterbolagen underkastade en rigorös kontroll vad gäller avkastningskrav m m. Blev det då något av den självständighet som de nyvordna dotterbolagen utlovades? Är decentraliseringsförsöken i stället en myt? Blev det bara fler lydriken? Är de helägda koncernbolagen mer (eller mindre) självständiga än helt fristående aktiebolag? Min studie har inte varit upplagd så att dessa frågor kunnat entydigt besvaras.

Ett väsentligt bolagiseringsmotiv har varit att det enskilda bolaget skall ges en egen ekonomisk historia; det skall få bära med sig vinster och förluster. Den tvivlande invänder dock att så kan det inte vara i en koncernorganisation. Koncernredovisningsreglerna i ABL garanterar att enheten hålls ihop.

Även beslutsorganisationen skall påverkas vid en bolagisering. Ansvaret för operativa beslut skall föras nedåt i organisationen. Byråkratin skall minska och beslutsvägarna kortas av. En tvivlande själ undrar emellertid om inte något dylikt varit möjligt att åstadkomma inom ramen för en annan delegationsordning, utan att tillgångar och personal skyfflas från ena bolaget till det andra i en för övrigt väl sammanhållen organisation.

En bolagisering skall också öka lönsamheten i företaget (vilket man ju får hoppas!). Resultatansvarets idé skall knäsättas, men även företagets affärsidé lyftas fram. De s k fria nyttigheterna, d v s de tjänster som en koncerngemensam organisation erbjuder andra enheter i en koncern, har därigenom satts ifråga. Systemet med fria nyttigheter har börjat knaka ordentligt i fogarna. En relevant fråga har blivit: hur säljer man restriktioner? Olika sinnrika arrangemang har utvecklats i olika bolag.[147] Transaktionskostnadsteorin erbjuder delvis en förklaring. Vad som inte kan produceras "in house" får i stället köpas "out house".

Bolagisering handlar också om psykologi. Men är det bara en modevåg? Har det inte också att göra med en mer allmän insikt om att människor fungerar bättre som sociala varelser i ett kollektiv, om de kan överblicka arbetsområdet och arbetsorganisationen? Det hör till framtidens samhälle att inte låta människor bara vara producenter; självständighet och ansvar måste uppmuntras och anpassas till de mångas krav.[148]

Visitkortssyndromet har haft en påtaglig genomslagskraft i min fältstudie. Detta har onekligen varit ett tungt argument i beslutsfattarkretsar. En del kallar bolagisering för "visitkortsreform". Det har

[147] Se härtill även beställar - utförarkonceptet i kommunal förvaltning, Ds 1989:10. Genom att särskilja beställar- och utförarenheter inom tekniska förvaltningar har ökad affärsmässighet eftersträvats. Erfarenheten härav synes vara skiftande. Det är svårt att konkurrensutsätta utförarenheten, se op cit s 93 f. Rollspelet mellan parterna blir tydligare vid en bolagisering, sägs det vidare. Beställarorganisationen kan då sätta större press på utföraren. Nackdelen med bolagisering, sägs det, är att transaktionskostnaderna i det totala systemet ökar, se op cit s 99.

[148] Se t ex Anna Christensen, intervju i *SAF-Tidningen* 1990 nr 11 ("Framtidens samhälle är snart här").

sagts mig att det är lättare att rekrytera en chef, om det på visitkortet får stå verkställande direktör ("President"). På det psykologiska planet ligger även föreställningen om att enbart med bolag kan man skapa en identifikationspunkt med helst yttre attribut, t ex att de anställda går omkring med en T-skjorta med en fantasifull beteckning på.

Är bolagisering då ett sätt att skapa en plantskola för goda ledare i näringslivet? Om så är fallet, är det mer allvarligt.[149] Just den aspekten har anmärkningsvärt nog ingen respondent spontant aktualiserat då jag ställt frågor om motivkretsen vid företagets bolagisering.

Rättsliga skäl till stöd för bolagisering har också framskymtat i materialet. Det har då bl a sagts att en bolagsbildning ger chefen ett ansvar i juridiskt avseende för verksamheten och bolagets balansräkning. I det stora hela tycks dessa synpunkter ligga på det psykologiska planet. Att Vd är ett bolagsorgan enligt ABL har dock viss betydelse. Som Vd har han legalbehörighet att handla å bolagets vägnar. Styrelsearbetet i ett nybildat dotterbolag stramas också upp efter en bolagisering.

Jag har även rest frågan om inte även aktiebolag bör få utse flera Vd. Fermentautredarna föreslog att ABL bör ändras så att flera Vd kan få utses i aktiebolag. Det är ett bra förslag, tycker jag. Bankerna får utse flera Vd. Jag kan inte se att den skillnad som förut påtalats mellan banker och aktiebolag i lagmotiven är hållbar längre.

Är då bolagisering en moderörelse eller blodigt allvar?

Det är nog mer allvar än mode, så här med facit i hand. Studien genomfördes 1987. Då jag gör en sammanfattning 1992 har svallvågen spritt sig till offentliga sektorn.[150] I näringslivet synes man ej heller sedan dess ha "avbolagiserat", d v s slagit ihop påsarna.

Jag är dock kritisk gentemot många av de synsätt och argument som präglat diskussionen. En del synsätt vill synas ligga enbart på det övertalande planet. Tag som exempel talet om de nyvordna dotterbolagens ökade frihet! Det är en missuppfattning, som en erfaren dotterbolags-Vd sade till mig, att dotterföretag är så självständiga som det påstås. En luttrad facklig respondent uttalade något liknande, då han påpekade att de många nya Vdarna i hans koncern visserligen fått ett ökat ansvar, men frågade samtidigt vart befogenheterna och självständigheten tog vägen.

De nya cheferna i dotterbolagen har fått ett vidgat både civil- och straffrättsligt ansvar med stöd av 8:6 ABL, även om jag är tveksam till om de är medvetna om allvaret häri. De får bära hundhuvudet om något går snett. Men vem vill bli Vd till det priset? Det är nog också något

[149] Jfr Holmberg, Från divisioner till bolag s 119 f som diskuterar bolagiseringens verkningar utifrån möjligheten av att skapa en intern chefsmarknad.

[150] Se bl a Ds 1991:77.

enklare att göra sig av med en Vd än en divisionschef i linjeorganisationen.[151]

Att en Vd i ett dotterföretag skulle ha fått ökade befogenheter (i jämförelse med då han tidigare endast var divisionschef) är nog en högst tvivelaktig föreställning. Man kan ju fundera över hur samma chef utövade sitt chefskap i den tidigare divisionen. Inte sprang han upp och ned i trapporna för att höra efter vad företagets Vd ansåg, om det var möjligt att undvika. Gjorde han det, får man hoppas att han inte befordrats till Vd.

Nej, bolagisering har nog mer handlat om psykologi, även om det tillstås att det finns en strimma juridik i det hela, men det ligger överraskande nog på ett helt annat plan än vad bolagiseringsdiskussionen utåt synes ha handlat om, se härom särskilt avsnitt 3.5.3. Snaran om Vd i dotterbolaget har dragits åt.[152] Det rättsliga ansvaret, som förut vilat tungt på storföretagets ende Vd, har lyfts av moderbolagets centrala företrädare. Just förskjutningen av det rättsliga ansvaret nedåt i koncernorganisation är nog det mest påtagliga tecknet på att något hänt på det rättsliga planet i samband med de många bolagiseringarna. Företagsamheten har nog inte bolagiserat för att erbjuda de f d divisionscheferna enbart ett privilegium.

[151] Jfr Holmberg, Från divisioner till bolag s 42 som är inne på en likartad tankegång.

[152] "Idag har man bara ett löst rep .. runt nacken" och koncernchefen "får avskeda mig i stället för att intervenera i de handlingar som han inte accepterar", sade två av respondenterna i det koncernföretag som Larsson, Koncernföretaget särskilt granskat (cit s 218 f). Rätten att anställa och avskeda chefer beskrivs av Larsson som ett effektivt kontrollinstrument, d v s som ett utslag av urvalskontroll.

4. Riksavtal och andra lokala avtal vid bolagisering i ljuset av 28 § MBL

Huvudfrågan i det följande är hur lokala parter behandlar riksavtalet och andra lokala avtal då ett företag bolagiseras. Man kunde tro med tanke på ämnets vikt att frågan om kollektivavtalets fortsatta giltighet stod högt upp på dagordningen i de lokala förhandlingarna. Så tycks inte vara fallet. Lokala aktörer förefaller inte bekymra sig nämnvärt om slika ting. Vid intervjuerna framkom i stället att 28 § MBL var en så gott som okänd bestämmelse i arbetslivet. Det ligger ett icke litet mått av symbolik i detta.

I avsnitt 4.1 beskriver jag först den huvudsakliga innebörden av 28 § MBL.

I avsnitt 4.2 behandlas sedan att antal praktiska frågor med avseende på 28 § MBL bl a frågan om moderbolagets avtalsbundenhet efter det att rörelsen bolagiserats.

I avsnitt 4.3 återger jag ett antal lösningsmodeller som jag funnit i fältstudiematerialet, dvs hur lokala parter reglerat frågan om riksavtalets (m fl avtals) fortsatta giltighet efter en bolagisering.

I avsnitt 4.4 prövas ett antal frågor som har samband med 28 §s tillämplighet vid moderbolagsanställningar. Jag ställer bl a frågan om ett personallöst bolag kan vara bundet av kollektivavtal, men även om bolaget kan vara "arbetsgivare" i 28 §s mening.

I avsnitt 4.5 lämnas en sammanfattning.

4.1 28 § MBL

Följande sägs i 28 § 1 och 2 st MBL:[1]

"Övergår företag eller del av företag från arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal till ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nye arbetsgivaren, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

[1] 28 § 3 st reglerar frågan om kollektivavtalets ställning vid sammanslagning av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer; frågan lämnas här helt därhän.

I fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den underrättats om övergången. Sker uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen sker efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller ej heller för den nye arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Sker sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nye arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen."

28 § torde nog vara en bestämmelse som passar genomsnittsfallet ganska hyggligt. Det är en rimlig approximation att utgå från att varken lokala facket eller nye arbetsgivaren har intresse av att rubba avtalsförhållandena.[2]

Som framgår av lagtexten, skall kollektivavtalet följa med rörelsen vid övergång till ny arbetsgivare. Detta gäller dock inte om inte den senare redan är bunden av ett annat kollektivavtal som är *tillämpligt* på den rörelse han övertagit.[3] I 28 § 2 st anges sedan vissa uppsägningsfrister. Endast gamle arbetsgivaren och arbetstagarparten får säga upp avtalet. Uppsägning från gamle arbetsgivaren måste ske *före* företagets övergång. Lokala facket kan emellertid – för visst fall – säga upp avtalet även *efter* övergången. Det kan inträffa då facket inte underrättats om att företaget bytt ägare. Det är oklart hur lång tid som då får förflyta till dess uppsägning kan ske med rättsverkan enligt 28 §.

Nye arbetsgivaren har inte någon uppsägningsrätt med stöd av 28 §. Skälet till detta är att frågan om avtalets fortsatta tillämplighet inte bör kunna hållas öppen efter det att företaget övergått till honom.[4]

På papperet kan 28 § synas vara en enkel bestämmelse, likväl innehåller den en del svårigheter.[5] Jag behandlar vissa specifika frågor i avsnitt 4.2. En mer svårbesvarad fråga är om bestämmelsen över huvud taget fått en ändamålsenlig utformning. Problemet har dock inte aktualitet vid bolagisering varför den inte diskuteras här.[6] Jag har i stället i det följande utgått från att *som skyddssubjekt i 28 § bör betraktas de*

[2] Se härtill bl a Victorin i NJM 1990 s 208.

[3] Se SOU 1975:1 s 805.

[4] Op cit s 340. Jfr den fria diskussion som Victorin för i sitt bidrag till NJM 1990 s 208 om att uppsägningsregeln i 28 § 2 st sannolikt kommer att verka "ex post", och att därför en uppsägning kanske kan komma som en överraskning för nye arbetsgivaren.

[5] Jfr SIFs skrift Bolagisering s 14. Reglerna är så "invecklade" att SIF rekommenderat sina lokala klubbar att vid bolagisering i stället söka få de nya dotterbolagen att antingen söka medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation, eller att teckna hängavtal med lokala facket för att trygga avtalsbundenheten.

[6] Jag behandlar denna fråga mer utförligt i en mindre uppsats i JT 1992-93 nr 2, jfr härtill även diskussionen om "ultimärmål" och "primärmål" i Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 174 ff.

arbetstagare som arbetar i den rörelse som övergår till ny arbetsgivare, varken mer eller mindre.

Bolagisering är ett typfall på ombildning av rörelse. En sådan ombildning omfattas av såväl 28 § MBL som 3 och 25 §§ LAS.[7] Ett klassiskt övergångsfall är då en arbetsgivare "sätter sig på bolag".[8] För att det skall föreligga en *övergång* i här avsedd mening krävs att det kan påvisas ett *direkt rättsligt samband* mellan gamle och nye arbetsgivaren. Ett sådant samband finns vid en reguljär företagsöverlåtelse. Aktörerna träffar då ett avtal om att rörelsen överlåts. Vid ombildning(-organisationer) i en koncern ses saken på samma sätt. AD har berört koncernfrågan i ett fall då återanställningsrätten i 25 § LAS stod på spel.

AD 1984 nr 14. Del av en bildbyrås verksamhet lades ned, en annan del av verksamheten överfördes till moderföretaget i en mindre koncern. Fråga uppkom om den senare delen *övergått* från bildbyrån till förlaget i 25 §s mening. AD sade: "Av särskild betydelse är ... att förlaget i kraft av sitt ägande kunnat dirigera verksamheten i bildbyrån. Det är uppenbarligen till följd härav som besluten fattats att lägga ned bildbyråns verksamhet och överföra en del av denna verksamhet till förlaget. En sådan beslutsprocess kan genomföras på olika sätt. Bildbyrån skulle t ex kunna ha träffat ett formligt avtal med förlaget om att överlåta en del av verksamheten till förlaget. I så fall hade utan tvivel lagtextens krav på övergång varit uppfyllt. Omorganisationer inom koncerner kan emellertid också genomföras genom olika beslut som fattas inom moderbolaget resp dotterbolaget utan att något ömsesidigt avtal träffas mellan bolagen. Moderbolaget ser till att dotterbolaget beslutar lägga ned sin verksamhet och fattar därefter beslutet att utvidga sin egen rörelse så att den omfattar en del av den verksamhet dotterbolaget tidigare drev. Att denna senare väg överhuvudtaget är framkomlig beror på ägarförhållandena."

Detta var dock betydelselöst i LAS-sammanhang, sade AD och fortsatte: "Det skulle framstå som otillfredsställande om endast det ena men inte andra sättet att genomföra omorganisationer skulle grunda företrädesrätt ... Det kan rentav hävdas att ett sådant synsätt innebär att företag, som byggts upp som koncerner, får större möjlighet än andra företag, som tillämpar en indelning i divisioner, att fritt genomföra omorganisationer och i samband därmed friställa och rekrytera arbetstagare utan att bindas av reglerna om företrädesrätt till återanställning."

AD bortsåg således i detta fall från att ett beslut om att ombilda rörelsen i en koncern fattas internt i organisationen, utan att arrangemanget formaliserats i ett skriftligt avtal. Det finns ingen anledning att utgå från att AD skulle se saken på annat sätt, om i stället 28 § MBL varit på tal.

I bolagiseringsfall finns därför skäl att utgå från att moderbolagets riksavtal, men även andra lokala avtal, följer med till de nya dotterbolagen ifall de anställda övergår i dotterbolagsanställningar. Vad som kan gälla i moderbolagsanställningsfall diskuteras utförligt i avsnitt 4.4.

[7] Se en genomgång av arbetslagstiftningens övergångsregler i Eklund s 64 ff.

[8] Se härtill SOU 1975:1 s 342, prop 1975/76:105 bil 1 s 378. Se vidare Eklund s 48 ff.

28 § är vidare en *dipositiv* bestämmelse, se 4 § 2 st MBL. Parterna kan avtala om något annat. I lagmotiven vill det dock synas vara något oklart om detta får ske på lokal nivå.[9] Lagtext går dock alltid före lagförarbeten. 4 § 2 st innehåller ingen begränsning. De lokala parterna bör alltså kunna använda sig av disposiviteten i 28 §. Det bör kanske anmärkas att av det ingalunda följer att lokala parter fått behörighet att ändra i ett riksavtals materiella regler. Om så sker, kan detta i stället strida mot 27 § MBL.[10]

Disposiviteten torde innebära en möjlighet att t ex helt avtala bort 28 §. Detta torde ha samma innebörd som om uppsägningsrätten i 28 § 2 st utnyttjats. En uppsägning är dock en ensidig rättshandling. Disposiviteten rymmer så många andra alternativ, men det fordras att två parter i stället är ense om att något annat skall gälla, t ex att kollektivavtalet endast i viss del skall fortsätta att gälla.

I detta sammanhang kan vara värt att uppmärksamma att 28 § talar om "kollektivavtal" (i obestämd form singularis). Detta är fallet också i lagförarbetena. I sak är dock en arbetsgivare i regel bunden av flera kollektivavtal samtidigt: riksavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med vidhängande övriga avtal, medbestämmandeavtal, arbetsmiljöavtal etc. Man kan fråga: måste alla avtal, eller kan bara något eller några avtal sägas upp med stöd av 28 §? Jag ser inget hinder mot att part säger upp endast de avtal som den nye arbetsgivaren inte fortsättningsvis vill vara bunden av. Den som då säger upp avtalet får räkna med att motparten i sin tur överväger att säga upp andra avtal. I sedan lång tid etablerade avtalsförhållanden är det nog inte så lätt att säga upp kollektivavtal med stöd av 28 § enbart därför att verksamheten bolagiseras.

Vem på arbetstagarsidan kan då säga upp ett avtal? Vem är egentligen – som det sägs i 28 § 2 st – "arbetstagarparten"? Har med stöd av 28 § lokala parter fått behörighet att säga upp ett riksavtal?

I regel är det ju så att varken lokal arbetstagarpart eller en enskild arbetsgivare äger rätt att säga upp ett riksavtal, om parterna är bundna

[9] I SOU 1975:1 s 340 sägs: "parterna bör givetvis kunna enas om en annan ordning än den som följer av regeln", och på s 805: "de ursprungliga avtalsparterna kan alltså redan i avtalet bestämma en annan ordning om sådan för dem ter sig ändamålsenlig". I prop 1975/76:105 bil 1 s 377 sägs bara att regeln är dispositiv på sätt som framgår av 4 § 2 st. Jfr på kommunala sektorn huvudöverenskommelsen (HÖK) 84 med kommunalarbetareförbundet (SKAF). Här har avtalsparterna på förhand givit en annan norm. Bestämmelsen innebär att kommunala avtal upphör om t ex huvudmannaskapet för viss verksamhet övertas av staten. Motsvarande gäller då huvudmannskapet övergår till landsting respektive kommun eller församling. För SACO-K och TCO-OF gällde ursprungligen samma bestämmelse, men den togs bort 1986. Den ansågs inte ha någon betydelse. I regel löses dessa frågor i samband med att huvudmannskapet ändras. Kompletterande upplysningar har jag fått av sektionschef Gunnar Bergström, Landstingsförbundet 1992-01-13.

[10] 27 § MBL gäller även om avvikelser träffas av parter på organisationsplanet, se härtill Schmidt, Facklig arbetsrätt s 165.

av avtalet genom medlemskap i en central arbetstagarorganisation respektive arbetsgivarförbund. Endast de ursprungliga avtalsparterna kan säga upp avtalet. Hur det förhåller sig med uppsägningsrätten i 28 § på denna punkt är något oklart att döma av lagförarbetena.[11] Klart tycks endast vara att de lokala parterna har full förfoganderätt över dem emellan träffade lokala avtal. Men hur förhåller det sig med riksavtal?

I 28 § 2 st MBL sägs nu att arbetstagarparten får säga upp avtalet 30 dagar "efter det att den har underrättats om övergången". Det avgörande är således den arbetstagarpart som blir "underrättad". Uppenbart är att detta är lokal arbetstagarpart. Detta synsätt överensstämmer också med vad som framkommer vid studiet av lagmotiven, nämligen att 28 § skall ses som en skyddsregel utifall gamle arbetsgivaren inte iakttagit sin primära förhandlingsskyldighet i 11 §.[12] 28 § lever – kan man säga – i skuggan av 11 § MBL. Visserligen kan gamle arbetsgivaren dra på sig ett skadestånd för att inte ha iakttagit sin skyldighet att ta upp en förhandling med anledning av att rörelsen byter innehavare, men det väsentliga ligger då i att avtalet fortsätter att gälla mot nye arbetsgivaren. Förhandlingsskyldighet enligt 11 § fullgörs alltid mot lokal part, om inte annat är avtalat.[13] Av det anförda följer således att lokal arbetstagarpart fått en *legal uppsägningsrätt* att säga upp även ett riksavtal i 28 §.

Av detta följer då att även gamle arbetsgivaren har fått en legal uppsägningsrätt att säga upp riksavtalet. Det följer även av ordalydelsen ("gamle arbetsgivaren") i 28 §§. Om rättsläget vore ett annat, skulle i stället de lokala parternas uppsägningsrätt i 28 § vara illusorisk. Uppsägningsrätten i 28 § tar med andra ord över riksavtalets egna uppsägningsregler om vem som däri utpekats som behörig att säga upp avtalet. Undantag kan gälla om i riksavtalet intagits bestämmelser som har bäring även på 28 §.

4.2 Några praktiska frågor inom 28 § MBL

Jag har alltid tyckt att 28 § MBL är en problematisk bestämmelse. Huvudfrågan är: kan av *ett* kollektivavtal bli två o s v i en lång kedja? En

[11] I lagmotiven talas nästan genomgående om *avtalspart*, eller på arbetstagarsidan den *avtalsslutande arbetstagarföreningen*, se SOU 1975:1 s 805. Se också, om än inte lika tydligt, prop 1975/76:105 bil 1 s 376 f. Det är oklart om något större mått av djupsinnighet döljer sig bakom dessa formuleringar.

[12] Se SOU 1975:1 s 338 f, prop 1975/76:105 bil 1 s 376.

[13] Jag berör inte här frågan om vad som kan avses med lokal part (lokal arbetstagarorganisation), det kan möjligen ges delvis olika innebörd inom olika avtalsområden.

annan fråga är: följer en arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisationen med vid företagets övergång? Om inte, kan avtalsbundenhet frikopplas från medlemskap? De här frågorna har delvis samband med hur man ser på gamle arbetsgivarens bundenhet av det avtal som gällt i rörelsen. Jag behandlar den senare frågan först.

Flera fall kan tänkas:

(i) En arbetsgivare kan sälja ut hela sin rörelse.
(ii) En arbetsgivare kan avhända sig enbart del av sin rörelse.
(iii) En arbetsgivare kan avhända sig de rörelsedrivande delarna, men ha kvar koncernfunktionen.

Det brukar i detta sammanhang sägas att kollektivavtalet *följer med* rörelsen. De två små orden "följa med" används även i lagmotiven.[14] Någon mer djupsinnig innebörd har nog inte lagts in däri. Det är närmast en form av bildspråk. Som bildspråk är det dock inte helt tjänligt. Om avtalet följer med i 28 § MBL, torde det inte ha samma innebörd som i dagligt tal. Om något medföljer, tänker man sig nämligen att detta något inte längre finns kvar på samma plats. Om godset lastas på fördäck på en ångbåt, finns det inte längre kvar på kajen. Om en resenär följer med ett tåg, står resenären inte kvar på stationen. O s v. Godset, resenären är en odelbar enhet. Men hur är det med kollektivavtalet? Är det delbart?

I de flesta av exemplen ovan måste kollektivavtalet vara delbart. Både gamle och nye arbetsgivaren kan ju fortsätta att driva rörelse. Samma kollektivavtal blir då tillämpligt. Av det följer att det i 28 § MBL inte är fråga om ett antingen - eller, utan om ett *både – och*. Kollektivavtalet förökar sig genom delning, av ett kollektivavtal kan bli två etc.[15] Till stöd härför talar även att 28 § synes uteslutande ta sikte på den nye arbetsgivarens bundenhet av avtalet. 28 § har helt enkelt inget att säga om gamle arbetsgivarens möjlighet att befria sig från avtalet. Uppsägningsrätten i 28 § 2 st har enbart avseende på det framtida partsförhållandet.[16] De korta uppsägningsfristerna i 28 § har inte någon annan innebörd i detta sammanhang.

Slutsatsen är därför att gamle arbetsgivaren inte med stöd av 28 § kan säga upp kollektivavtalet för egen räkning. Han får i stället säga upp avtalet på sedvanligt sätt och då iaktta avtalets gängse uppsägningsbestämmelser. Det kan på papperet synas bädda för missförstånd. Man tvingas helt enkelt göra en distinktion mellan fall då en arbetsgivare säger

[14] Se SOU 1975:1 s 334.

[15] I målen AD 1978 nr 163 och 1985 nr 76, som båda rörde rättsverkan av 28 § MBL, ställdes inte dessa frågor på sin spets.

[16] Se även prop 1975/76:105 bil 1 s 376 f.

upp avtalet för egen räkning, och för nye arbetsgivarens räkning inom ramen för 28 § MBL.

Vad har nu det anförda för innebörd i en bolagiserad koncernorganisation?

Jag tror att situationen kan beskrivas på följande sätt. Riksavtalet gäller på papperet för såväl moder- som dotterföretag. Av naturliga skäl blir dock avtalet tillämpligt i första hand i dotterbolagets rörelse. Utvecklingens eget hjul avgör sedan hur avtalsbilden för moderföretaget gestaltar sig. Om moderbolaget är medlem i branschens arbetsgivarorganisationen, fordras att moderbolaget utträder för att avtalet skall upphöra att gälla. I annat fall gäller att gamle arbetsgivaren är bunden av avtalet till dess han anmäler för motparten att han inte längre bedriver någon rörelse.[17] I fältstudiematerialet har lokala parter inte nämnvärt bekymrat sig över om moderbolaget är alltjämt bundet av avtalet efter det att rörelsen bolagiserats.

Man kan här tala om en "slumrande" avtalsbundenhet för moderföretaget. Hur lång tid kollektivavtalet kan ligga och "slumra" på detta sätt är veterligen inte belyst i AD-praxis.

Det är inte heller uteslutet att det kan finnas fall då tjänstemanna- och arbetaravtal fortsätter att leva sitt eget liv i moderföretaget. En bolagisering betyder inte alltid att moderbolaget töms på all rörelse. Del av kärnverksamheten kan bibehållas. Tidigare gällande avtal kan då tillämpas. Även om moderbolaget satt all sin rörelse på bolag, kan ett arbetaravtal tillämpas på den som städar lokalerna eller sköter arkiv – och kontorsförrådsysslor på huvudkontoret. Moderbolaget har även antälld personal som svarar för räkenskaperna, arbetar i reception o dyl, varför på motsvarande sätt tjänstemannavtalet kan bli fortsatt tillämpligt. Etc.

En särskild fråga är om *medlemskapet* i en arbetsgivarorganisation följer med vid bolagisering med stöd av 28 §. Principfrågan om huruvida ett avtal gäller för ny arbetsgivare vid överlåtelse av ett företag på grund av gamle arbetsgivarens medlemskap i ett arbetsgivarförbund är tidigare prövad i praxis. I AD 1938 nr 32 säger arbetsdomstolen att en enskild näringsidkares medlemskap i ett arbetsgivarförbund inte innebär att "den, som övertager rörelsen, redan därigenom bliver medlem av föreningen". Det saknas skäl att se saken på annat sätt i dag. För övrigt torde något annat strida mot RFs bestämmelser om föreningsfrihet.

Jag återgår nu till att diskutera den fråga som ställdes inledningsvis, nämligen hur man närmare skall se på det kollektivavtal som medföljer rörelsen.

Är det ett hängavtal?

[17] Se bl a AD 1934 nr 5 m fl rättsfall.

Ett hängavtal är ett tämligen rudimentärt kollektivavtal vars innebörd är att en arbetsgivare förbinder sig att tillämpa det vid varje tidpunkt i övrigt gällande riksavtalet i branschen. Hängavtal brukar träffas med oorganiserade arbetsgivare. Avtalet är till sitt innehåll även beroende av vad riksavtalsparterna är ense om.[18] Ett hängavtal måste också sägas upp självständigt oberoende av att avtalslöst tillstånd uppkommit då riksavtalet löpt ut.[19] Den fackliga verksamheten i ett av ett hängavtal bundet företag är typiskt sett låg.

De typfall då hängavtal förekommer i arbetslivet företer inga likheter med vad som är aktuellt vid en bolagisering, då nya skott (dotterbolag) bildas på moderbolagets stam, och då inom koncernen etablerade partsrelationer funnits sedan decennier. Det kollektivavtal som följer med 28 § MBL är knappast ett hängavtal.

Den avtalsbundenhet som följer av 28 § torde i stället vara att beskriva på samma sätt som då ett företag vilket som helst, som inte är bundet av kollektivavtal genom medlemskap i ett arbetsgivarförbund, ingått avtalet för egen räkning. Detta är inte alltför ovanligt. Ett sådant avtals innehåll hämtas i regel från branschens riksavtal.[20] Ett vid en bolagisering bildat dotterbolag kan även vara bundet av branschavtalet, om det efter det inträffade sökt medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Då följer bundenhet av avtalet med stöd av 26 § MBL. Moderföretagets lokala avtal berörs dock inte av ett sådant medlemskap. 28 § MBL läker den bristen.

Om ett dotterbolag inte är medlem i branschens arbetsgivarorganisation, kan man fråga hur avtalets *förhandlingsordning* skall tillämpas efter en bolagisering. Av en förhandlingsordning följer vanligtvis att lokal och central förhandling kan påkallas vid tvist. Om riksavtalet följt med endast med stöd av 28 §, saknas då en central arbetsgivarpart. Som ovan sades följer ju inte medlemskapet i arbetsgivarförbundet med till det nya dotterbolaget. Dotterbolaget kan alltså i dessa fall inte påkalla central förhandling. Den situation som uppkommit är således ett exempel på att kollektivavtalet – som det sägs i 28 § – endast "i tillämpliga delar" kan komma att gälla för nye arbetsgivaren efter det att bolagiseringen ägt

[18] Se AD 1981 nr 158.

[19] Se AD 1934 nr 65, synsättet bekräftat i AD 1981 nr 52.

[20] I AD-praxis, se t ex AD 1964 nr 11 avseende Norrbottens järnverk. AB Storstockholms lokaltrafik (SL) är ett annat stort företag som står utanför ett arbetsgivarförbund, och som träffar egna kollektivavtal. Avtalen hämtar sitt innehåll i huvudsak från vad som följer av de kommunala avtalen. – Jag vill tillägga att det med stöd av 28 § övertagna kollektivavtalet inte endast binder nye arbetsgivaren "under avtalets giltighetstid", som sägs i Losman & Löfving s 64.

rum.[21] Bolaget kan finna sig stå utan möjlighet att få assistans från central arbetsgivarpart.[22]

Det anförda utesluter inte att den arbetsgivarorganisation som moderbolaget i koncernen vanligtvis alltjämt är medlem i även efter det att bolagiseringen är genomförd bispringer dotterbolaget, om så behövs. Dotterbolaget kan även välja att låta sig företrädas enligt allmänna civilrättsliga regler av en representant för denna arbetsgivarorganisation. Förhandlingsskyldig part har alltid rätt enligt 15 § MBL att välja sina egna företrädare.[23]

Man kan ställa frågan förutsättningslöst om inte moderföretaget i en koncern kan betraktas som central part i en förhandlingsordning. Detta är inte uteslutet. Jag har kännedom om ett sådant fall (utanför fältstudien). I detta fall var fråga om en ganska stor koncern med drygt 10.000 anställda. Inte något av bolagen i koncernen var medlem i en arbetsgivarorganisation. Före bolagiseringen var företagsledningen på huvudkontoret central arbetsgivarpart enligt förhandlingsordningen. Efter den genomförda bolagiseringen kunde inte längre central förhandling påkallas hos moderbolaget, som likväl enligt samma förhandlingsordning bibehöll vissa för dotterbolagen bindande befogenheter. Moderbolaget spelade således alltjämt rollen som ett slags "central part" i arbetsrättslig mening.

Låt mig till sist behandla en fråga som har anknytning till 26 § MBL.

Av 26 § följer att en arbetsgivare, som är medlem i en arbetsgivarorganisation, blir bunden av de kollektivavtal som organisationen ingår. I rättspraxis har frågan ställts om inte ett moderbolag i en koncern kan – i här avsedd mening – betraktas som en förening av arbetsgivare. I AD 1949 nr 12 avvisades denna tankegång kategoriskt.

I målet hade AD att behandla SARA-organisationen inom vilket dotterföretagen (SARA, ÖSARA, VARA etc) var synnerligen hårt uppbundna av moderbolaget genom avtal mot bakgrund av statsmakternas tidigare beslut om SARAs tillkomst. AD sade: "Det rättsliga sambandet mellan centralbolaget och dess dotterbolag låter sig ej heller betecknas så, att centralbolaget är att likställa med en förening, vars medlemmar utgöras av dotterbolagen såsom självständiga arbetsgivare. Berörda samband får sin färg av helt andra än föreningsrättsliga synpunkter, vilka i lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol ligga till grund för bestämmelserna om arbetsgivar- och arbetarföreningar."

I analogi härmed kan ej heller anses att ett nytt dotterbolag vid en bolagisering har utträtt som "medlem" ur moderbolaget, på sätt som är möjligt i föreningar.

[21] Se även SOU 1975:1 s 805.

[22] En förhandlingsordning sätts även delvis ur spel då hängavtal tecknas. En oorganiserad arbetsgivare har dock ansetts skyldig att träda i central förhandling om motparten så begär, se t ex AD 1971 nr 30 och 1973 nr 6.

[23] Se härtill AD 1988 nr 76. Se även diskussionen i Hammarström, Victorin m fl s 197.

4.3 Lösningsmodeller i fältstudiematerialet

Det följande disponeras så att jag först beskriver läget då i mitt fältstudiematerial lokala parter över huvud taget *inte reglerat* frågan om riksavtalets (m fl avtals) fortsatta giltighet. Därefter behandlas de fall då samma fråga på något sätt är *avtalsreglerad*. Materialet är magert. I endast hälften av bolagiseringarna är frågan skriftligen förd på tal i bolagiseringsöverenskommelser m m.

(i) Då lokala parter *inte* reglerat avtalsbundenhetsfrågorna för de nya dotterbolagen har fullbildade dotterbolag inträtt som medlemmar i branschens arbetsgivarorganisation. Bundenheten av riksavtalet följer då av 26 § MBL.[24] För nybildade kommissionärsföretag visade sig läget vara mer splittrat. En del av dessa bolag hade sökt medlemskap och även vunnit inträde i branschens arbetsgivarorganisation. För dessa bolag följer då avtalsbundenhet med stöd av 26 § MBL. Andra kommissionärsbolag hade inte inträtt som medlemmar i arbetsgivarförbundet. Oavsett om dessa bolag ingått som medlemmar i branschens arbetsgivarförbund eller inte, var dock moderbolaget alltfort medlem i branschens arbetsgivarorganisation!

Det alltigenom frapperande är emellertid att lokala parter i dessa fall inte avsett att på något sätt rubba befintliga avtalsförhållanden i och med företagets bolagisering. De gamla avtalen skall fortsätta att gälla som om ingenting hänt, det är tanken. Att lokala parter inte fäst så stort avseende vid formerna för avtalsbindningen är här närmast ett hälsotecken. Parterna har ej heller haft anledning att fundera över vad 28 § MB kan ha betytt. *Det framkom att inte i något av dessa fall hade de lokala parterna haft kännedom om 28 § MBL.* Om de, å andra sidan, haft kunskap om 28 §, hade ju det kunnat förklara den torftiga regleringen.

Man kan jämföra med vad som inträffade då televerket avsåg att ombilda en av sina industridivisioner till bolag 1986-87. Det blev då ett väldigt hallå. Televerket skulle ha bytt såväl avtalsområde som avtalsmotparter. Detta utlöste stridsåtgärder från Statsanställdas förbund (SF) och TCO-S sida.[25] Vid bolagsbildningar på den offentliga sektorn kan man konstatera att de fackliga organisationsmönstren kolliderar. Den privata sektorns industriförbundsprincip står mot den offentliga sektorns (särskilt på den kommunala sidan)

[24] Konkurrensen med den bundenhet som följer av 28 § MBL är då närmast av teoretiskt slag, om enbart riksavtalet beaktas.

[25] Se härom i AD 1986 nr 113, även SOU 1988:49 s 62 ff, 121 ff. Se vidare i *Lag & Avtal* 1987 nr 10 (myndigheten Dafa ombildades till bolag). Frågan om affärsverkens bolagisering är även behandlad i verksledningskommitténs betänkande, SOU 1985:41 s 100 och i prop 1986/87:99 s 105, 107 och 126 ff. Jag har inte följt upp den offentliga sektorns bolagiseringar under de allra senaste åren. Detta har legat utanför min fältstudie.

ägandeprincip, d v s att företag ägda av den offentliga huvudmannen skall följa samma kommunala eller statliga avtal som är tillämpligt för huvudmannen.

Man kan för övrigt fråga i detta sammanhang var storföretagens bolagiserade f d dataavdelningar sökt medlemskap. Som jag sade i avsnitt 3.3.1 är nästan alla dataavdelningar i de i min fältstudie ingående företagen bolagiserade. Sökte de medlemskap i annan arbetsgivarorganisation än den i vilket moderbolaget var (och i regel alltjämt är) medlem?

Man kunde tro att databolagen skulle ha sökt medlemskap i "sin" organisation, d v s i regel en annan än den i vilken moderbolaget var medlem. Så tycks inte vara fallet att döma av fältstudiematerialet. Vid intervjuerna påpekade en insiktsfull personaldirektör i en stor svensk koncern att det även på arbetsgivarsidan pågick ett "organisationernas krig",[26] men att kampen inte fick sådana proportioner som då det tvistades om i vilket förbund ett antal kranförare skulle vara organiserade. Hänsyftningen var tydlig. Vad som avsågs var organisationskonflikten mellan kommunal- och transportarbetareförbunden om avtalsrätten i Köpings hamn sommaren 1987.[27]

(ii) Jag belyser nu frågan om riksavtalets (m fl avtals) fortsatta giltighet i den mån den är *reglerad* av lokala parter.[28] Vilka lösningsmodeller fann jag i fältstudiematerialet?

Jag fann två huvudsakliga lösningsmodeller. De såg något olika ut beroende på om bolagiseringen innebar att fullbildade dotterbolag bildats eller om enbart kommissionärsföretag bildats.

Här följer först några exempel på fall då dotterbolag *fullbildats*.

I ett sådant avtal stod: "Bolaget skall ha kollektivavtal." I ett annat avtal sades: "I dessa bolag tillämpas gällande kollektivavtal." I ett tredje fall fann jag följande: "/Moderföretaget/ förbinder sig att ... tillse att vart och ett av de genom bolagiseringen bildade bolagen blir bundet av tjänstemannaavtal genom medlemskap i SAF eller genom hängavtal med likvärdiga trygghetsbestämmelser".[29] Det var ett ödets ironi att jag inte ens vid intervjuerna kunde få klarlagt på vilket av de två i avtalet anvisade sätten avtalsbundenhet uppkommit.

Vid *kommissionärsföretagsbildning* är läget inte lika entydigt.

[26] Jfr vad som sägs i *SAF-tidningen* 1991 nr 12 angående öppen konkurrens mellan arbetsgivarförbunden i SAF om tjänsteföretagen.

[27] Se Björklunds arbete för en närmare beskrivning av händelseförloppet i Köpings hamn, och kampen mellan kommunalarbetareförbundet och transportarbetareförbundet om avtalsrätten.

[28] Frågan om dotterbolagens bundenhet av själva bolagiseringsöverenskommelsen behandlas i avsnitt 5.2.

[29] I SIFs skrift om Bolagisering s 14 rekommenderas endera av här två nämnda alternativ.

Jag erinrar då om att arbetstagarna i dessa fall i regel stannar kvar i de gamla moderbolagsanställningarna, men att de utför arbetet i det personallösa dotterbolaget. I fältstudiematerialet har då i ett antal fall förekommit att lokala parter träffat ett lokalt kollektivavtal med hänsyftning på de frågor som har samband med det fackliga inflytandet för den i dotterbolagen verksamma personalen. De överenskommelser som jag haft tillgång till har som förlaga haft ett modellavtal utarbetat inom SIF.[30] Det återges här in extenso.

"Exempel på kollektivavtal vid moderbolagsanställning

AVTAL

AB Alfa skall omstruktureras. Verksamheten bedrivs för närvarande i fyra divisioner, varav tre ligger i Stockholm och en i Falun. Den planerade omstruktureringen innebär en uppdelning av denna verksamhet så att endast divisionen A ligger kvar i moderbolaget i Stockholm. Verksamheten i divisionerna B, C och D skall bedrivas i tre dotterbolag, AB Beta, AB Gamma och AB Delta. AB Alfa kommer således att vara moderbolag för de nybildade dotterbolagen.

Omstruktureringen leder till att det stora flertalet av AB Alfas nuvarande anställda skall vara verksamma i de nya dotterbolagen. Däremot skall all personal vara anställd i AB Alfa.

Parterna är överens om att ingen av bolagets nuvarande anställda skall bli uppsagd, förflyttas geografiskt eller få ändrade arbetsuppgifter på grund av den planerade omstruktureringen.

Mot denna bakgrund tecknas härmed följande kollektivavtal mellan å ena sidan AB Alfa och å andra sidan Svenska Industritjänstemannaförbundets klubbar i Stockholm och Falun.

§ 1 Fackligt inflytande för de i dotterbolagen verksamma
AB Alfa förbinder sig att tillse att de nybildade dotterbolagen tillämpar medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen, lagen om styrelserepresentation och utvecklingsavtalet fullt ut i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen. Dessa lagar och avtalet skall vid varje tillfälle tillämpas på samma sätt som om personalen hade varit anställd respektive i (sic!) företag. AB Alfa förbinder sig också tillse att dotterbolagen tillämpar övriga lokala avtal som hittills kommit de anställda till del.

De rättigheter som härigenom tillförsäkras de anställda och deras organisationer skall gälla utöver vad som tillkommer dem enligt lag.

§ 2 Garanti
Om AB Beta, AB Gamma eller AB Delta vid något tillfälle inte tillämpar någon i 1 omnämnd lag på sätt som förutsatts skall ersättning utgå till de anställda och/eller SIF på samma sätt som om personalen hade varit anställd i respektive företag.

Detsamma gäller i fråga om tillämpliga avtal.

Ersättningen skall utges av AB Alfa."

[30] Se SIFs skrift Bolagisering s 17.

Det sägs inget om riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor i modellavtalet, ej heller berörs LAS m fl frågor. I detta sammanhang behandlar jag endast frågan om vilken *rättslig innebörd* det av moderföretaget gjorda åtagandet har.

Som framgår innebär moderföretagets förbindelse att bolaget dels påtagit sig en tillsynsplikt, dels gjort ett självständigt betalningsåtagande.[31] Jag undviker i detta sammanhang det i dagligt tal ganska vanliga ordet "garanti"; eljest hade det legat nära till hands att säga att moderbolaget står "garant" för att lag (och avtal) tillämpas på ett i vart fall inte felaktigt sätt i dotterbolaget. Av avtalet följer också att ansvar kan utkrävas av moderföretaget direkt vid s k icke-uppfyllelse.[32] Det följer av att det är moderföretaget som är det i avtalet utpekade ansvariga subjektet.[33]

Man kan på det allmänna planet vilja tycka att moderföretagets betalningsförpliktelse är en egendomlig skapelse. En vital fråga är: har man inte att räkna med att de nya dotterbolagscheferna, då de blivit varma i kläderna, och dotterbolaget skaffat sig kompetens för att ta även arbetsgivaransvaret, är beredda att ta konsekvenserna av egna misstag?

Kravet på moderföretagsgarantin skall dock ses mot följande bakgrund. Facket reser detta krav i de lokala bolagiseringsförhandlingarna. Facket synes framför allt vilja ha löst frågan om *vem* som skall betala ett eventuellt skadestånd i händelse av att dotterbolaget bryter mot lag eller avtal. Man vill helt enkelt ha en effektiv sanktion. Det skall framför allt inte behöva uppstå en tvist om vem som skall betala. Dessutom hör till

[31] Jfr Rodhe, Lärobok i obligationsrätt s 19 ff, 85, 98 f. Med Rodhes terminologi torde det i båda dessa fall vara fråga om en *förpliktelse till uppfyllelse*. Det är uppenbart att så är fallet beträffande tillsynsplikten. Moderbolaget (gäldenären) är skyldig att göra något. Men detta gäller sannolikt även betalningsåtagandet. Det senare lånar emellertid även drag från vad Rodhe kallat ansvarsförpliktelser. Vid den senare typen av förpliktelser är det närmast fråga om ett ansvar för tredje mans prestation, eller ett slags principalansvar i vid mening. Vidare följer av vad Rodhe säger i op cit s 98 att ansvar för tredje mans prestation även fordrar att bördan av prestationen slutligt skall stanna på tredje man. Så är inte fallet i den avtalskonstruktion som följer av SIFs modellavtal. Moderföretagets betalningsåtagande är direkt, inte subsidiärt.

[32] Eller som Rodhe hellre skulle föredra att benämna det, underlåten uppfyllelse, se op cit s 22.

[33] I ett äldre mål, AD 1937 nr 14, förelåg ett snarlikt fall. Omständigheterna var följande. På ett ångfartyg var restaurangköket utarrenderat. I kollektivavtalet mellan sjöfolksförbundet och ångfartygsaktiebolaget hade föreskrivits bl a följande: "Är restaurangrörelsen överlåten till restauratris, förbinder sig rederiet medverka därtill att restauratrisen, då hon i sin tjänst har personal tillhörande ....förbundet, för sådan personal tillämpar lönebestämmelserna ...". En lönetvist uppkom mellan en sjöfolksförbundets medlem och restauratrisen. Förbundet vände sig till rederiet med anledning av att restauratrisen underskred tarifferna. Huvudfrågan var på vilket sätt rederiet skulle medverka till att avtalet uppfylldes. Däri låg, sade AD, att "bolaget iklätt sig garanti för att restauratrisen skall i förhållande till personal, som hon anställt ...., bliva *rättsligt förpliktad* att betala lön enligt tariffen. Om sålunda personalen saknar rättsgrund för att av restauratrisen utsöka dylik lön, måste bolaget anses ersättningsskyldigt i förhållande till personalen för vad denna erhållit för litet" (kurs i orig). Rederiet hade menat att det var tillräckligt att det uppmanade restauratrisen att följa avtalet. Denna ståndpunkt underkändes av AD.

saken att betalströmmarna i kommissionärsföretag oftast går via moderföretaget. Det kan då synas naturligt att moderföretaget svarar för skadeståndet.

Man kan se det som ett mått på viss facklig framgång att få moderföretaget att godta kravet. För arbetsgivarparten är det dock knappast fråga om en stor eftergift. Hur ett dotterföretag belastas ett skadestånd, är sannolikt en enbart intern bokföringsfråga inom koncernorganisationen. I kommissionärsföretagsförhållanden har saken inte heller så stor betydelse, eftersom bolagets resultat redovisas i moderföretagets räkenskaper.

Som närmast en applikation på vad som sagts ovan om SIFs modellavtal ger jag nu ett exempel på en lokal avtalslösning som vittnar om ett visst mått av lokal fantasi.

I detta fall hade ett moderföretag bildat flera kommissionärsföretag. Arbetstagarna gick kvar i moderbolagsanställningar. I den lokala bolagiseringsöverenskommelsen, som var ett kollektivavtal enligt parternas uttryckliga mening, hade moderföretaget utfäst sig att "tillse att gällande lagar och avtal om insyn och inflytande tillämpas i kommissionärsbolagen. Det innebär bl a att den primära informations-(sic!) och förhandlingsskyldigheten skall uppfyllas i dessa bolag. Dessa lagar skall vid varje tillfälle tillämpas på samma sätt som om personalen hade varit anställd i respektive företag". I den lokala överenskommelsen sägs ingenting om riksavtalet för branschen.

Det är en inte alldeles enkel avtalslösning jag här träffat på.

Det bör först observeras att moderbolagets åtagande tar sikte *enbart* på lagar och avtal om insyn och inflytande. Vid intervjuerna framkom att konstruktionen var avsiktlig. Löner och allmänna anställningsvillkor, som följde av riksavtalet, skulle nämligen förbli en enbart moderbolagets angelägenhet; de anställda gick ju kvar i sina moderbolagsanställningar! Det förhållandet att MBL skall tillämpas "som om" personalen jämväl var anställd i dotterbolaget var en kontstruktion, som var avsedd att ses i ljuset av att parterna därigenom "skapat" en arbetstagaranknytning till kommissionärsföretagen. Det framgick också att det var dotterföretaget som utövade arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt. Dotterbolaget agerade som fullfjädrad arbetsgivare. Som även följde av överenskommelsen, skulle den primära förhandlings(informations-)skyldigheten *uppfyllas* i det bolaget.

Hur skall en sådan avtalslösning infogas i MBL?

Regler om medbestämmanderätt i MBL förutsätter att en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal, se t ex 11 § MBL. Det skall med andra ord finnas en avtalsanknytning. Men det fordras även att arbetsgivaren har hos sig anställd en arbetstagare som är medlem i den arbetstagarorganisation som står i ett kollektivavtalsförhållande till arbets-

givaren. Man kan säga att i botten måste även finnas en både arbetstagar- och medlemsanknytning. Detta följer av 10 § MBL.[34]

En vital fråga är då vad för slags kollektivavtal som har rättsverkan enligt t ex 11 § MBL. Är det riksavtalet eller räcker det med ett av arbetsgivarparten träffat lokalt avtal? I lagmotiven sägs på denna punkt följande:

"Normalt blir det de vanliga kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor som grundar rätten till förhandling enligt paragrafen. Särskilda frågor kan undantagsvis uppstå när avtal har tecknats som inte gäller för någon hos arbetsgivaren anställd arbetstagare. Den situationen kan tänkas föreligga när det till följd av avgångar eller andra omständigheter inte längre finns någon medlem i arbetstagarorganisationen anställd hos arbetsgivaren... Den kan också tänkas uppstå när en företagare tecknar avtal med en arbetstagarorganisation i syfte enbart att vissa trygghetsfrågor skall vara lösta för den händelse arbetstagare som tillhör organisationen skulle anställas hos företaget."[35]

Lagstiftaren har alltså i första hand menat att det *normalt* är riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor som ger facket rätt till medinflytande enligt MBL. Även andra kollektivavtal kan dock ha samma effekt. DepCs exemplifiering i motivuttalandet är säkert inte avsedd att vara fullständig. I AD-praxis är problemet mig veterligen inte behandlat sedan 1976.

Vad kan då gälla i det av mig valda exemplet?

Ja, slutsatsen kan bli något överraskande! Om riksavtalet avseende löner och anställningsvillkor nämligen skall förbli en enbart moderbolagets angelägenhet, som döttrarna ingenting skall ha att skaffa med, har den formella förutsättningen för att tillämpa regler som tar sikte på – just – insyn och inflytande brustit! Dotterbolaget är helt enkelt inte bundet av ett sådant kollektivavtal som utgör en nödvändig förutsättning för MBLs inflytanderegler. Inte heller sägs i den lokala överenskommelsen att "avtalet om insyn och inflytande" (med detta avsågs den privata sektorns utvecklingsavtal, jämte andra interna regleringar i företaget) skall vara rättsligt bindande jämväl för dotterföretaget. Det sägs endast att moderföretaget skall tillse att avtalet tillämpas. Detta är inte detsamma som att dotterbolaget är bundet av avtalet.

Det anförda kan i och för sig synas märkligt, eftersom lokala parter i det här exemplet eljest uppmärksammat nödvändigheten av en arbetstagaranknytning ("som om"-konstruktionen) i den lokala överenskommelsen. Jag ser i och för sig inget rättsligt hinder mot att parter med stöd av

[34] Se prop 1975/76:105 bil 1 s 352. Jfr härtill hur 10 § MBL kastade sin skugga över domstolens behandling av hur 38 § MBL skulle tillämpas i AD 1981 nr 107, då det hävdades från fackligt håll att 38 § skulle tillämpas även då arbetsgivaren normalt inte hade någon medlem anställd hos sig. Ståndpunkten underkändes av AD.

[35] Op cit.

ett avtal så att säga *skapar* en sådan arbetstagaranknytning för att ge rättsverkan åt lagens kriterium. 11 § MBL är ju dispositiv.

Men strikt rättsligt skulle en avtalslösning likt denna falla platt till marken. Avtalsanknytning saknas! Att den frågan likväl inte ställs på sin spets, har givetvis att göra med att det här är fråga om avtalsförhållanden "inom familjen" av bolag, och där moderföretaget och lokala facket är herrar över och orkestrerar skeendet på sitt gemensamma sätt.[36]

4.4 28 § MBL och moderbolagsanställningarna

Då arbetstagare vid en bolagisering behåller sina moderbolagsanställningar kan man fråga om de inte har en både reell arbetsgivare (dotterföretaget) och en juridisk arbetsgivare (moderföretaget). Eller – något tillspetsat – har inte dotter(kommissionärs-)företaget inskjutits som ett enbart ovidkommande mellanled?

Under denna rubrik behandlas nu huvudsakligast två rättsfrågor.

En första fråga i 28 § MBL är vad som avses med *företag*. Den fråga som då måste besvaras är om ett företag i 28 §s mening kan anses ha övergått till ny arbetsgivare, om, som vanligtvis är fallet vid en kommissionärsföretagsbildning, inga tillgångar överlåts till det nya bolaget. Denna fråga behandlas i avsnitt 4.4.1. Problemet kan sägas ha aktualitet oberoende av om de anställda övergår i nya dotterbolagsanställningar eller inte.

En andra fråga är sedan om ett personallöst bolag i vilket de moderbolagsanställda arbetstagarna är sysselsatta kan vara *arbetsgivare* i 28 §s mening. Detta spörsmål belyses i avsnitt 4.4.2.

4.4.1 Företagsbegreppet i 28 § MBL

För att frågeställningen inte skall bli alltför abstrakt, vill jag först säga några ord om underkapitalisering av (företrädesvis) kommissionärsföretag i fältstudiematerialet.[37] Jag gör det mot bakgrund av den allmänna föreställningen om att kommissionärsföretag i allmänhet är både underkapitaliserade och starkt beroende av moder(kommittent-)bolaget.

[36] Det anmäldes inte för mig vid intervjuerna i det här fallet att parterna mött svårigheter vid tillämpningen av denna överenskommelse. Överenskommelsen hade varit i kraft under fem år.

[37] Det är framför allt underkapitaliseringen av ett kommissionärsföretag, som gör att frågan om ansvarsgenombrott då kan bli akut, se NJA 1975 s 45, även Kedner & Roos, Del I s 16, allmänt i SOU 1987:59, även SOU 1988:63 s 222 ff särskilt om kommissionärsbolag.

En första fråga är om det över huvud taget är rättsligt relevant att ett företag är *underkapitaliserat* så länge det fullgör sina förpliktelser. I min fältstudie var alla kommissionärsföretag underkapitaliserade. Ett av bolagen hade för övrigt en miljardomsättning! Det förtjänar att anmärkas att även ett underkapitaliserat företag är ett självständigt rättssubjekt. Att bolaget är ett enmansaktiebolag diskvalificerar det inte heller som rättssubjekt.[38] Såväl i skatterätten som i bolagsrätten godtas kommissionärsföretag och 50.000-kronors bolag. Även ett vad man anser vanligt dotterföretag (utan att vara kommissionärsföretag) kan vara underkapitaliserat.

I ett fall (utanför fältstudien) som jag har kännedom om – här var fråga om en bolagisering omfattande drygt 10.000 arbetstagare – hade moderföretaget först överflyttat rörelserna till starkt underkapitaliserade dotter(inte kommissionärs-)bolag. Personalen gick kvar i moderbolagsanställningar en tid. Därefter överfördes personalen i dotterbolagsanställningar. Dotterbolagen kapitaliserades inte upp i samband därmed.

En underkapitalisering av ett företag behöver inte heller vara ett bestående tillstånd. Efter en tid kan ett från början underkapitaliserat kommissionärsföretag kapitaliseras upp av moderföretaget.[39]

I mitt fältstudiematerial ingår för övrigt minst ett sådant fall. Moderföretaget hade till en början överflyttat rörelserna till kommissionärsföretag. Omorganisationen var ett led i koncernens decentralisering. De anställda stannade kvar i sina moderbolagsanställningar. Efter ett antal år fullbildades bolagen och de anställda överfördes i dotterbolagsanställningar.

I detta sammanhang kan även erinras om att i kommissionärsföretagsförhållandet tecknas ett kommissionsavtal mellan moder- och kommissionärs(dotter-)företag. Ett sådant skriftligt avtal ingås av skatterättsliga skäl. I ett sådant avtal kan moderföretaget ha iklätt sig förpliktelser visavi kommissionärsföretaget.

I ett fall i fältstudiematerialet hade moderföretaget bildat enbart kommissionärsbolag. De anställda hade överflyttats i dotterbolagsanställningar i starkt underkapitaliserade kommissionärsbolag. I kommissionsavtalet hade intagits en klausul som bl a sade att

[38] Se SOU 1988:63 s 235, jfr Borgström s 171. Se även Prentice i Groups of Companies in European Laws s 100 ff om rättsubjektslärans (entity doctrine) betydelse i engelsk rätt. Se även det till följd härav likartade anslaget i arbetsrätten vad gäller anställningsförhållandet i svensk och engelsk rätt, i Eklund s 111 ff.

[39] Jfr vad som sades om kommissionärsföretagsförhållanden i skiljedomen i den s k Salénstvisten, i Svensk och internationell skiljedom 1988 s 41 ff. Det finns en underton i skiljedomen som antyder att en "bolagiseringsreform" - till skillnad mot vad som var aktuellt i Salénsfallet - fordrar att dotterbolagen kapitaliseras upp. Detta bygger på en missuppfattning. I mitt fältstudiematerial finns mycket omfattande bolagiseringar, som bygger på att koncerndotterbolagen inte alls kapitaliseras upp.

moderföretaget tillhandahöll kommissionärsföretaget alla de medel som fordrades för fullgörande av de förpliktelser vilka på grund av anställningsavtalen åvilade kommissionärsföretaget.

Oavsett förekomsten av den här typen av förpliktelser, kan jag inte inse att ett företags underkapitalisering i sig gör koncerndotterbolaget odugligt som bärare av arbetsgivarförpliktelser.[40]

Man kan då sätta ifråga om inte det *nära beroendet* i kommissionärsföretagsförhållandet mellan ett moder- och dotterföretag är ämnat att menligt bidra till att kommissionärsbolaget är en sällsynt dålig bärare av arbetsgivarförpliktelser. Inte heller den tanken vill synas vara särskilt fruktbar.

För det första följer inte därav att andra kommissionärsföretag skulle stå i ett mindre beroende till sin avtalspart (kommittentbolaget). Den beskrivning av beroendet mellan huvudbolag och kommissionärsföretag, som exempelvis görs i rättsfallet NJA 1975 s 45 (som inte avsåg ett koncernförhållande), pekar i stället på det motsatta förhållandet.

För det andra följer inte av beroendekriteriet att man med någon enkel formel kan säga att en viss typ av bolag (läs: kommissionärsföretag) skulle vara mer beroende än andra bolag (läs: vanliga dotterbolag) i en koncernorganisation. En sådan fråga kan inte avgöras annat än på grundval av omständigheterna i det specifika fallet och med användande av helt andra analysmetoder än dem jag använt i min studie. Det är nog snarare i stället en vanföreställning att tro att fullbildade dotterbolag är så självständiga som deras kapitaliserade status kan ge ett yttre sken av.

Jag återgår nu till den inledningsvis ställda frågan om huruvida ett företag kan anses ha övergått i 28 §s mening, om, som vid bolagisering, *enbart* driften (och ansvaret för rörelsen) överflyttas från moder- till kommissionärsbolag.

Finns vägledning att hämta ur lagförarbeten och praxis? Svaret på denna fråga är närmast nekande. I lagförarbetena har enbart sagts att företagsbegreppet i arbetsrätten inte bör "tolkas alltför strikt".[41] Detta är inte särdeles klargörande. I modern AD-praxis är frågan inte heller berörd.[42]

[40] Jfr även hur Källström, Lokala kollektivavtal s 44 ff diskuterar frågan om de lokala fackliga organisationernas bristfälliga ekonomiska grundval och juridiskpersonbegreppet. En central fråga är om man inte kan kräva att en ideell förening kan ekonomiskt stå för sina förbindelser. I AD-praxis synes inte det bristande ekonomiska underlaget inom en lokal organisation ha haft någon betydelse. Underavdelningarna i ett förbund har haft rättspersonlighet. Källström menar att AD skulle bortse från juridiskpersonformen endast om den missbrukats.

[41] Prop 1975/76:105 Bil 1 s 378.

[42] Arbetsdomstolen har prövat mycket få fall av övergång av företag på basis av 28 § MBL, se AD 1983 nr 58 (varulager säljs, ej övergång av företag), 1984 nr 87 (två separata företag?), jfr vidare 1985 nr 128 där AD kunnat få pröva om ett fartygs övergång på bare-boat basis med viss
(fortsätter...)

Vad skall man då jämföra med?

Allmänna överväganden synes närmast visa att vad som sker vid en bolagisering av det slag som här diskuteras är att utrustning, maskinerier etc för rörelsens bedrivande ställs till kommissionärsbolagets disposition enligt ett mellan moder- och dotterbolag träffat avtal. Från alla praktiska synpunkter övertar kommissionärsbolaget en "going concern". Situationen påminner inte litet om förhållandet vid *företagsarrende*, då en utomstående arrendator kan ta över verksamheten av en i gång varande rörelse, och för verksamhetens bedrivande nyttjar upplåtarens lokaler, inredning, utrustning m m, utan att för den skull förvärva äganderätten till egendomen. Frågan om arrendatorn eventuellt tar över personal från ägaren av företaget kan för tillfället lämnas därhän. Utarrendering av rörelse är ett typiskt övergångsfall i arbetslagstiftningen.[43] Läget vid en ordinär företagsöverlåtelse kan för övrigt vara likartat, om nye arbetsgivaren redan förfogar över en egen maskinpark, och denne av det skälet inte önskat överta utrustning från säljaren.

Två äldre omorganisationsfall från AD-praxis ger ett försiktigt stöd för vad här sagts.

AD 1933 nr 173 och 1938 nr 22. I båda dessa fall hade busstrafikrörelser överförts från ett koncernbolag till ett annat, liksom ansvaret för personalen. Tillgångarna och de aktuella registreringarna på bussarna innehades dock av de koncernbolag som förut haft driftansvaret. Fråga uppkom om de förra för driften ansvariga bolagen alltjämt skulle svara för kollektivavtalet i viss del. AD ansåg att så inte var fallet. AD menade att det centrala var att skötseln av trafikrörelserna var överlämnad till ett annat bolag, som "i allt vad rör arbete och personal är att anse såsom företagare".

ADs resonemang visar att ett bolag kan vara en fullvärdig arbetsgivare, även om det enbart övertagit ansvaret för drift och personal, men inga tillgångar. På enahanda sätt synes för övrigt situationen kunna beskrivas för de arbetstagare (totalt cirka 15.000), som övergick i dotterbolagsanställningar till starkt underkapitaliserade kommissionärsföretag vid de två större bolagiseringar som ingick i mitt fältstudiematerial, se härom i avsnitt 2.5.

Av det anförda är jag därför beredd att dra slutsatsen att det inte är en *nödvändig* förutsättning för 28 §s tillämplighet att en ny arbetsgivare jämväl övertar tillgångar m m.[44]

[42](...fortsätter)
besättning utgjort en övergång av företag i 28 §s mening, om bara någon av parterna påstått det. Ej heller belyser LAS övergångsmål den rättsfråga som här behandlas, se kapitel 7 not 2.

[43] I prop 1975/76:105 bil 1 s 376 sägs att en arrendator blir bunden av upplåtarens kollektivavtal.

[44] Samma redan i Eklund s 95 f (med användande av andra exempel).

En mer kritisk fråga är då i stället förekomsten av moderbolagsanställningar i samband med en bolagisering. Kan man, om arbetstagarna kvarstannar i sina anställningar i moderbolaget, då anse att *företaget* övergått till ny arbetsgivare i 28 §? Låt mig först erinra om vad som kan gälla helt allmänt vid företagsöverlåtelser.

En central fråga i det sammanhanget är om köparen över huvud taget skall överta säljarens personal. Enligt 25 § LAS har säljarpersonalen återanställningsrätt hos den som övertagit företaget, se härtill mer utförligt i avsnitt 7.1.1. Förvisso har en köpare frihet att omplacera redan hos sig anställd personal till ett av honom förvärvat företag,[45] med följd att säljarpersonalen inte erbjuds fortsatt anställning i det berörda företaget. Vad som emellertid är huvudsak är att identiteten i rörelsen är bevarad före/efter det att företaget övergått. Det har att göra med att det skall föreligga ett *direkt rättsligt samband* mellan gamle och nye innehavaren av rörelsen. AD har använt sig av denna tankemodell för att fånga in de fall som omfattas av arbetslagstiftningens övergångsregler. Detta gäller i såväl MBL- som LAS-fall.[46] Givetvis går det att säga att identiteten i en rörelse är förstärkt, om arbetstagarna tillika övergått i anställning hos nye arbetsgivaren. Men att så sker är i vart fall inte ett konstitutivt moment vid tillämpningen av 25 § LAS.[47] Det vore för övrigt fatalt om företrädesrätten hängde på en så skör tråd.

Man kan nu fråga: har samma slutsats fog för sig i 28 § MBL? Är skyddssyftet detsamma i 28 MBL som i 25 § LAS?

På denna punkt lämnar dessvärre lagförarbeten och praxis ingen som helst vägledning. I lagmotiven har endast sagts att företagsbegreppet "bör kunna få samma innebörd" i LAS och MBL, utan att saken utvecklats närmare.[48] Jag behöver i detta sammanhang endast ta ställning till om man i bolagiseringsfall, då arbetstagare bibehåller sina moderbolagsanställningar, bör ge rättsverkan åt 28 § MBL, d v s om man även skall låta dotterbolaget bli bundet av avtalet.[49]

I denna fråga kan följande sägas. Om man lyfter på slöjan något, och inte faller offer för ett alltför formalistiskt synsätt, finner man lätt att ett

[45] Se AD 1978 nr 153 (dissens).

[46] Se härtill AD 1976 nr 18, 1978 nr 153, 1979 nr 140, särskilt 1984 nr 14, 1988 nr 88 (alla 25 § LAS), och 1983 nr 58 (28 § MBL).

[47] Se t ex AD 1979 nr 140, 1988 nr 88 i vilka företrädesrätten i 25 § LAS kunde göras gällande mot en ny arbetsgivare utan att arbetstagare medföljde; jfr dock domskälen i AD 1973 nr 15, 1976 nr 18 (båda fallen avsåg den mer generella frågan om övergång av företag ägt rum). Se vidare Eklund s 91 ff.

[48] Se härom i prop 1975/76:105 bil 1 s 378.

[49] Den mer generella frågan om hur man skall se på 28 § MBL med avseende på aktörer på armlängds avstånd är dunkel i lagstiftningsförarbetena. Frågan diskuteras av mig i en uppsats i JT 1992-93 nr 2, se ovan vid fotnot 6.

stort antal arbetstagare "medföljer". Samma arbetstagare står till förfogande för samma arbete i kommissionärsbolagets rörelse, som de tidigare utfört i moderföretaget. Det är en sociologisk realitet att de anställda följer med rörelsen. Att arbetstagarna formellt sett kvarstår i de gamla anställningarna har en helt annan bakgrund, se härtill särskilt avsnitt 6.2. Ansvaret för driften är också överflyttad till kommissionärs-(dotter-)bolaget. Arbetstagarkollektivet är närmast på kollektivavtalsrättslig grund permanent utlånat till det nya dotterbolaget. Det inträffar egentligen inget annat än att det tillkommer ett antal nya verkställande direktörer.

Identiteten i rörelsen är onekligen utomordentligt väl bevarad i dessa fall.

Det finns därför starka skäl att anse att kollektivavtalet följt med rörelsen till det personallösa dotterbolaget. Att de anställda inte övergått i dotterbolagsanställningar skall inte behöva betyda något.

Mot detta kan nu invändas att det saknas skäl att låta även dotterbolaget bli bundet av kollektivavtalet, eftersom moderbolaget alltjämt står i avtalsförhållande till de lokala fackliga organisationerna. Som jag sagt i avsnitt 4.3 skall ju moderbolaget svara för avtalets uppfyllelse i de nybildade dotterbolagen. Som jag dock visar i avsnitt 6.5 är vad nu sagts en lätt överdrift. Moderbolaget skall nämligen inte längre ha något att skaffa med rörelsens handhavande efter bolagiseringen. Det är i stället dotterbolaget som framträder som arbetsgivare, och som svarar för förpliktelser även enligt riksavtalet i den praktiska vardagshanteringen. Dessutom kan erinras om att jag i avsnitt 4.3 (mot slutet) konstaterat att den avtalsbaserade lösningsmodellen i det där aktuella exemplet föll på att dotterbolaget – på strikt formell grund – inte ansågs bundet av kollektivavtal. Det är mer i överensstämmelse med praktiska realiteter att låta dotterbolaget bli bundet av riksavtalet. Annars uppkommer en besvärande lucka vid lagens tillämpning.

Om man inte ger rättsverkan åt 28 § i samband med att rörelsen övergår till ett personallöst dotterbolag, kan det leda till förvecklingar i nästa led. Jag vill ange två exempel.

a) Antag att de anställda först kvarstår i moderbolagsanställningar, men sedermera övergår i dotterbolagsanställningar i det bolag i vilket de tidigare varit sysselsatta. Eftersom rörelsen då redan övergått enligt 28 § MBL, kan kollektivavtalet inte vid en senare tidpunkt medfölja. Strikt rättsligt skulle då dotterbolaget vara obundet av kollektivavtal.[50] Detta kan inte anses vara en tillfredsställande lösning. I arbetslivet torde dock en sådan fråga lösas inom koncernfamiljen på avtalsbasis, om de an-

[50] I just det sammanhanget finns för övrigt en lucka i 3 § LAS, se avsnitt 7.1.1.

ställdas övergång i dotterbolagsanställningar sker alltmedan kommissionärsbolaget alltjämt är dotterbolag.

b) Antag emellertid att ett personallöst bolag avyttras till en helt utomstående, tredje part. Arbetstagarna kan då komma att övergå i nya anställningar hos nye arbetsgivaren direkt från de forna anställningarna i moderbolaget. Först långt senare kan fråga uppkomma vad som skall gälla i kollektivavtalsrättsligt hänseende, om ingen tänkt på saken tidigare. Gäller t ex alltjämt fredsplikt? Om kollektivavtalet inte förut givits rättsverkan mot det då personallösa dotterbolaget, kan det ej heller senare med stöd av 28 § MBL följa med till den nye arbetsgivaren. En handel med arbetsrättsliga skalbolag kan då i stället vara en realitet. Eftersom även "familjebandet" är brutet i ett sådant fall, torde inte alltid en avtalslösning i efterhand kunna reparera skadan.

Det är nämligen av vikt att observera i dessa fall att 28 § MBL är så uppbyggd att kollektivavtalet följer med företaget, ej arbetstagarna! Vore det annorlunda, hade bestämmelsen givetvis utformats på ett annat sätt.

En preliminär slutsats är därför att kollektivavtalet med stöd av 28 § kan ges rättsverkan gentemot även ett personallöst koncerndotterbolag, om de arbetstagare, som tidigare varit sysselsatta i rörelsen, fortsatt att fullgöra sin arbetsskyldighet i det nya bolaget. Förbehåll får göras om annat avtalats med stöd av 28 §. Vad nu sagts gäller givetvis oberoende av om moderföretaget kan anses alltfort bundet av samma kollektivavtal, se härtill i avsnitt 4.2.

4.4.2 Kan ett personallöst bolag vara "arbetsgivare" i 28 §s mening?

28 § MBL förutsätter enligt sin ordalydelse att företaget skall övergå till *ny arbetsgivare*. Men – kan man fråga – kan en arbetsgivare vara en ny arbetsgivare i 28 §s mening, om han inte har arbetstagare anställda hos sig? Tanken svindlar något. Frågan har stor betydelse för det praktiska avtalslivet. Arbetsdomstolen har en gång tidigare berört en snarlik fråga.

AD 1949 nr 12. Omständigheterna var följande. SARA-organisationen ombildades till ett centralbolag och fem rörelsedrivande dotterbolag. Dotterbolagen hölls hårt av moderbolaget vad gällde driften genom internt utfärdade föreskrifter. Moderbolaget fick enligt statsmakternas beslut inte driva rörelse. Det fanns omkring 7.000 arbetstagare i dotterbolagen. Frågan i målet var bl a om central(moder-)bolaget ägde för egen del träffa kollektivavtal avseende den i dotterbolagen bedrivna rörelsen. Arbetsgivarparten anförde tre grunder till stöd härför. a) Av kollektivavtalet framgick uttryckligen att centralbolaget var part. b) Centralbolaget var vidare att betrakta som en förening av arbetsgivare, se härom redan i slutet av avsnitt 4.2. c) Centralbolaget ägde rättslig befogenhet att med för dotterbolagen bindande verkan ingå kollektivavtal, se härom i avsnitt 5.2. Arbetstagarparten tog inte närmare ställning till den rättsliga sidan av om centralbolaget var part i kollektivavtalet.

AD anförde i frågan om kollektivavtalet var bindande för centralbolaget:

"Enligt 1 § lagen om kollektivavtal kan i sådant avtal såsom motpart till fackförening eller annan liknande förening av arbetare förekomma antingen arbetsgivare eller förening av arbetsgivare.

Där den avtalsslutande parten ej är förening av arbetsgivare, måste det anses ligga i sakens natur, att parten själv skall utöva den rörelse eller verksamhet, vari anställning av arbetare ifrågakommer, med andra ord själv gentemot vederbörande arbetare bliva bunden av det enskilda arbetsavtal, som helt eller delvis regleras av kollektivavtalet. Ett rättssubjekt - fysisk eller juridisk person - som icke självt intager denna ställning till arbetarna, är följaktligen ej att anse såsom dessas arbetsgivare; och allenast på den grund att en person faktiskt må ha rådighet över annans rörelse eller verksamhet lärer personen i fråga ej kunna för egen del sluta kollektivavtal rörande denna.

Ostridigt är, att centralbolaget icke utövar restaurangrörelse. För personal, som sysselsättes i den av dotterbolagen utövade rörelsen och omfattas av ifrågavarande avtal, är centralbolaget – såsom detta ock vitsordat – följaktligen ej arbetsgivare".

AD fann således att det kollektivavtal som ingåtts inte var bindande för central(moder-)bolaget.[51] Domstolen uttrycker även sin ståndpunkt på ett starkt normativt sätt. AD säger att ett företag inte kan vara "arbetsgivare" i 1 §s KAL mening, d v s vara part i ett kollektivavtal, om det inte både självt driver rörelsen *och* har anställd personal hos sig.[52] Att domstolen grundat avgörandet på sakens natur kan i och för sig synas ämnat att göra det dunkelt.[53]

Det är uppenbart att utgången i 1949 års rättsfall kan äventyra en moderbolagsanställningskonstruktion av det slag som finns i mitt fältstudiematerial på strikt *partsrättslig* grund. Vem som är part i ett kollektivavtal är nog inte en fråga som arbetsmarknadens parter kan sägas få disponera över, även 23 § (liksom dess tidigare motsvarighet i 1 § KAL) är tvingande rätt. Jag vill tillägga att ingen skugga i och för sig faller över de lokala bolagiseringsöverenskommelser som brukar ingås i samband med bolagiseringarna i moderbolagsanställningsfall. Vid den tidpunkten är nämligen det dubbla rörelse/arbetstagarkriteriet i 1949 års fall uppfyllt – i moderbolaget märk väl! Men vad händer med avtalet efter det att rörelsen övergått till dotterbolagen?

[51] Jag har även tagit del av akten i målet vid Riksarkivet. I akten påträffas en promemoria (odaterad) upprättad av fiskalen vid Svea hovrätt 1949-50 (tjl 1949), Sven Ersman. Ersman skriver under rubriken "Kan RiksSara med bindande verkan sluta kollektivavtal rörande dotterbolagens personal?" följande: "RiksSara är uppenbarligen icke arbetsgivare för ifrågavarande personal och kan sålunda icke i denna egenskap teckna kollektivavtal." Ej mer. Detta synes ha blivit avgörande för domstolen. Något annat material som belyser rättsfrågan finns inte i akten. Rättsfallet är, mig veterligen, inte tidigare behandlat av doktrinen, jfr dock Grönfors s 269 (i fullmaktsrättsligt hänseende), se härtill avsnitt 5.2.

[52] Något liknande synes, för övrigt, ha föresvävat domstolen i ett vetorättsfall, AD 1982 nr 165 (kommissionärsföretagsförhållande).

[53] "Sakens natur" är knappast en pålitlig rättskälla, se Hellner, Rättsteori s 24, 91 f. En gissning är att AD i målet velat lägga fast en generell princip. "Sakens natur" betraktad som rättskälla skulle då inte vara tillbakablickande, utan framåtsyftande, se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 252.

Jag diskuterar i fortsättningen endast det principiella problemet avseende partsförhållandet.

AD pekar på en kedja, som skall vara obruten: arbetsgivare – anställningsavtal – kollektivavtal. Bryts kedjan, är partsbegreppet i lagens mening inte intakt. Subjektet (arbetsgivaren) kan då inte vara part i ett kollektivavtal. Som framkommit i fältstudiematerialet är det långt ifrån ovanligt att arbetstagare har anställning i ett bolag, alltmedan arbetet utförs i ett annat. Endast moderbolaget är bundet av kollektivavtal. Utgången av 1949 års fall skulle, om den omsattes på bolagiseringsfall, betyda att varken moder- eller dotterbolag skulle ses som "arbetsgivare" i MBLs mening (!). Ingetdera bolaget bedriver ju rörelse *och* har anställd personal hos sig. Varken moder- eller dotterbolag skulle då kunna vara part i kollektivavtal. Så kan det dock inte vara![54]

I arbetsrätten brukar man skilja mellan normativa och obligatoriska bestämmelser i ett kollektivavtal.[55] De förra hänför sig till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, d v s berör frågan om lön och allmänna anställningsvillkor. Dessa avtalsbestämmelser flyter in i anställningsavtalet enligt den tankemodell som följer av 26 § MBL. De obligatoriska bestämmelserna berör å andra sidan förhållandet mellan arbetsgivarparten och facket, såsom frågor om avtalets löptid, uppsägning, förhandlingsordning etc. De senare bestämmelserna brukar stanna på organisationsplanet.

Jag antar att AD i 1949 års fall syftat på de normativa bestämmelserna. Domskälen antyder att det är på det sättet, den ursprungliga tvisten avsåg nämligen personalens rätt till sjukersättning, se i AD 1949 nr 40 (när jag i fortsättningen talar om 1949 års rättsfall avses endast AD 1949 nr 12). I vart fall kan inte hävdas att AD i målet avgjort ett fall där en bestämmelse, som stannat enbart på organisationsplanet, satts ifråga på strikt partsrättslig grund. Av det anförda bör sålunda följa att marken för den koncernreglering som vuxit fram med stöd av 1982 års utvecklingsavtal på privata sektorn inte behöver börja skaka. Koncernavtalet stannar i regel på organisationsplanet, se härom i avsnitt 10.2.3.2.

Jag vill här göra en jämförelse med s k ensamföretagarfall. En ensamföretagare kan teckna avtal med facket med sedvanlig rättsverkan.[56] Påkallas förhandling enligt avtalets förhandlingsordning, kan inte ensamföretagaren vägra förhandla. Gör han det, gör han sig skyldig till förhandlingsvägran. Detta är skadeståndsgrundande enligt MBL. Ensam-

[54] Det hjälper inte om man menar att moderbolaget ägnar sig åt ett slags "utlåningsrörelse" av arbetstagare - ett veritabelt nödargument! - därför att 1949 års fall med sitt dubbla rörelse- och arbetstagarkriterium sätter stopp för att i vart fall då dotterbolaget kan vara arbetsgivare!

[55] Se Schmidt, Facklig arbetsrätt s 161 och SOU 1975:1 s 309, 311 f. Se även tidigare Schmidt, Kollektiv arbetsrätt s 96 f. Distinktionen har i svensk arbetsrätt inte haft så värst stor betydelse.

[56] Se härtill AD 1974 nr 16, se även 1978 nr 165 (s 1205 f), även i avsnitt 10.2.3.2.

företagaren är därför att uppfatta som "arbetsgivare" i MBLs mening. På samma sätt är han "arbetsgivare" i MBL ifall en stridsåtgärd vidtas mot honom i syfte att få honom att teckna på ett kollektivavtal.

Rättspraxis i anslutning till ensamföretagarfall står likväl inte i motsättning till vad AD anförde i 1949 års fall av följande två skäl. (i) Ensamföretagaren driver själv den rörelse för vilken avtal tecknas. (ii) Ensamföretagaren har ännu inte hunnit anställa personal. D v s det dubbla rörelse- och arbetstagarkriteriet i 1949 års fall är uppfyllt, även om arbetstagaranknytningen bara föreligger latent.

Jag avser nu att diskutera frågan om det principiella synsättet i 1949 års rättsfall med applikation på SIFs modellavtal vid moderbolagsanställningar.[57]

Är det i modellavtalet oklart vad som avses gälla i partsförhållandet? Svaret är nekande. Arbetstagarna behåller sina moderbolagsanställningar enligt avtalet, men de skall likväl sysselsättas i dotterbolaget. Det går knappast att på avtalsrättslig grund omtolka detta partsförhållande.

Moderbolaget har i avtalet vidare åtagit sig att tillse att dotterbolaget *tillämpar* MBL, FML etc. Dotterbolaget skall med andra ord uppträda som en fullfjädrad arbetsgivare. Det är dotterbolaget som utövar rätten att leda och fördela arbetet, men även företagsledningsrätten. Den i modellavtalet aktuella arbetstagaranknytningen, d v s att lagar och avtal skall tillämpas på samma sätt "som om personalen hade varit anställd" i dotterföretaget är närmast en bekräftelse på detta. Avtalskonstruktörerna har emellertid varit något osäkra på om det personallösa dotterbolaget kan vara arbetsgivare.[58] Någon uttrycklig ställning till om även moderbolagets kollektivavtal medföljt rörelsen till de nya dotterbolagen har emellertid inte tagits i SIFs modellavtal. Frågan är närmast lämnad öppen.

Om jag bortser från det dogmatiska anslaget i 1949 års fall, är en första fråga följande: kan en arbetstagare stå till förfogande för arbete hos en annan arbetsgivare (läs: det personallösa koncerndotterbolaget) under i stort sett obegränsad tid, utan att det anses att ett nytt anställningsförhållande uppstått?

I rättspraxis har problemet snuddats vid då skolelever utfört arbete i en rörelse. Den fråga som då ställts är: har eleven arbetstagarstatus.[59] Förhållandet är dock ett annat i moderbolagsanställningsfall. I elevfall frågar man om en elev skall betraktas som arbetstagare eller inte. I bolagiseringsfall är problemet ett annat, d v s i vilket bolag en arbets-

[57] Se härtill text efter fotnot 30.

[58] Efter intervju med Toivo Öhman 92-01-14.

[59] Se härtill Källströms analys i Perspektiv på arbetsrätten s 238 ff.

tagare skall anses anställd. Till detta kan anföras att den saken har avtalsparterna själva internt reglerat. Avtalsfriheten tillåter detta.

Kan man då i stället säga att lokala parter i moderbolagsanställningsfall förfogat över arbetstagarbegreppet?

Frågan vill synas vara fel ställd. Vid en typisk tvist om arbetstagarbegreppet har två parter olika mening om en viss arbetspresterande person skall ses som självständig företagare eller arbetstagare.[60] I bolagiseringsfall är inte detta aktuellt.[61] Som jag sagt ovan är det till och med i avtalet klarlagt att moderbolagsanställningarna skall bestå. Parterna har bara utnyttjat sin avtalsfrihet. En sådan form av utlåning av arbetskraft är inte förbjuden, se härtill avsnitt 6.2.[62]

En tredje fråga är följande: Finns det då inte fog för att anse att de moderbolagsanställda arbetstagarna blivit anställda *jämväl* i det personallösa bolaget? Jag har svårt att se detta. Det skulle strida mot vad parterna avtalat. För övrigt kan man fråga vad som vunnits därmed. Det skulle vidare vara helt främmande att anta att de anställda frånträtt moderbolagsanställningarna, om man till äventyrs skulle finna att de även övergått i nya dotterbolagsanställningar. De moderbolagsanställda har inte ens sökt tjänstledighet för att söka anställning hos annan arbetsgivare.

Jag vill jämföra med vad som följer av styrelserepresentationslagens särbestämmelse om rätt till styrelserepresentation i personallösa dotter(kommissionärs-)företag, se 3 § i lagen. Moderbolagsanställda arbetstagare skall då enligt lagen anses som anställda *även* i det personallösa bolaget. Men lagstiftaren har därmed ingalunda tagit ställning till om berörda arbetstagare jämväl i civilrättslig mening fått anställning i det bolaget. Styrelserepresentationslagens regel i detta hänseende är kort och gott en legal fiktion. Synsättet var för övrigt inte en nyhet i och med tillkomsten av 1987 års styrelserepresentationslag. Vad som hände 1987 var att det för första gången togs in en fysisk uppenbarelseform – en materiell rättsregel – i lag härom. Tidigare gällde samma synsätt vid arbetstagarrepresentation i ett moderföretags styrelse.

[60] Det hjälper då inte att frågan kan vara uttryckligt reglerad i ett kollektivavtal. Skälet är att arbetstagarbegreppet är tvingande rätt, se t ex AD 1983 nr 159.

[61] Det utesluter inte att det kan uppkomma tvist om i vilket företag en arbetstagare är anställd, om arbetsgivarparten agerat otydligt i samband med anställningstillfället, se härom avsnitt 6.1.

[62] Om arbetsrättens traditionella arbetstagarbegreppsfall (till äventyrs) skulle kasta sin skugga även över moderbolagsanställningsfall, är det ändå tveksamt om bolagiseringsöverenskommelsen faller ihop som en svalnande soufflé, se härtill särskilt AD 1983 nr 89 (var kokosbollsförsäljare arbetstagare eller självständig företagare?). AD fäste då avseende vid att inget kringgående av lag och avtal kunde påvisas. Parternas ursprungliga överenskommelse om att något anställningsförhållande inte avsågs för kokosbollsförsäljaren stod sig därför. I bolagiseringsfall finns ej heller något kringgåendemotiv.

De dotterbolagsanställda ansågs då som anställda jämväl i moderföretaget.[63]

Jag vill påstå att styrelserepresentationslagens regel på det mer allmänna planet urholkat rättssatsen i 1949 års fall. Lagstiftaren har i styrelserepresentationslagen till följd av att nya företagsstrukturer vuxit fram valt att utforma en tankemodell som bortser från det strikt rättsliga förhållandet. Särregeln i styrelserepresentationslagen bör ha rivit upp flanken i det starkt dogmatiska synsätt som AD gav uttryck för i SARA-fallet. Litet respektlöst kan man också vilja säga att det inte längre finns skäl att beakta en rättssats från ett 40 år gammalt rättsfall. Bladen har gulnat något!

Om det dogmatiskt färgade synsättet i 1949 års fall emellertid skulle stå sig, vill man fråga om det i stället går att anlägga ett mer *civilrättsligt* präglat synsätt på moderbolagsanställningskonstruktionen.

Jag konstaterade ovan att den moderbolagsanställningsöverenskommelse som träffades mellan moderföretaget och lokala facket inför bolagiseringen var ett kollektivavtal. Det sägs till och med uttryckligen i de lokala överenskommelserna, så även i SIFs modellavtal, att de är – just – kollektivavtal. Men vad händer med avtalet om det dubbla rörelse- och arbetstagarkriteriet inte längre består? Har kollektivavtalet då omvandlats till ett gängse civilrättsligt avtal?

Tanken på att överenskommelsen skulle vara ett enbart civilrättsligt avtal är i och för sig inte orimlig. Är den inte ett kollektivavtal, så är den givetvis civilrättsligt bindande som varje annat avtal mellan två parter. Men vart leder det? Vilka konsekvenser för det med sig? Ja, för det första kan man konstatera att vad som då avtalats stannar på organisationsplanet. Avtalet har för det andra inte heller de rättsverkningar som ett kollektivavtal har (!). Men en sådan hisnande tanke har inte alls stöd i fältstudiematerialet. Ett strikt civilrättsligt synsätt leder rakt in i en återvändsgränd. En civilrättslig tankemodell skulle för övrigt drabba även övriga kollektivavtal som är i kraft vid tidpunkten för bolagiseringen. Även de avtalen skulle i så fall helt plötsligt omvandlas till civilrättsliga avtal! Man får då konstatera att inte ens moderföretaget kan anses som *part* i riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Vart tog då fredsplikten vägen? Och vart tog avtalsbundenheten vägen, som följer av medlemskap i en arbetsgivar- och arbetstagarorganisation enligt tankemodellen i 26 § MBL? Grundvalarna för det arbetsrättsliga systemet skälver.

Moderbolagsanställningsmodellen, ofta tillkommen efter facklig tillskyndan för att trygga vissa rättigheter på anställningsskyddets område,

[63] Se Ds A 1986:1 s 106, prop 1987/88:10 s 81

skulle mot en sådan bakgrund närmast framstå som en kontraproduktiv skapelse.

Ett alternativt resonemang till det ovan anförda bygger på ett synsätt som kräver en *omtolkning*.

Antag att det personallösa bolaget i stället betraktas som vilken annan mellanman vilken som helst, som skjutits in enbart som ett mellanled av huvudmannen (moderföretaget), och som samtidigt fått i uppdrag att driva den rörelse som moderbolaget hade driftansvaret för tidigare. Detta ligger i och för sig i linje med kommissionärsföretagskonstruktionen. Rörelsen drivs för kommittentbolagets räkning. Kommissionärsbolaget driver dock rörelsen i eget namn. En omtolkning på denna punkt måste då ske.[64]

Sker en omtolkning, behöver inte heller den fråga som diskuterats ovan i avsnitt 4.4.1 ställas på sin spets. Om nämligen dotterbolaget endast inskjutits som ombud i fullmaktsrättslig mening, kan något företag inte ens anses ha övergått till ny arbetsgivare. Man undviker då att behöva ta ställning till om huruvida kollektivavtalet kan ges rättsverkan gentemot ett personallöst bolag som "ny arbetsgivare" i 28 §s mening![65] Elegant? Vad jag nu sagt strider i och för sig inte mot vad jag kommer att säga i avsnitten 6.4 och 6.5 om hur en arbetsgivares befogenheter kan fördelas på olika händer.

Omtolkningen luktar dock sofism.

Som framgått flerstädes är det inte heller så de lokala parterna tänkt sig arrangemanget. Dotterbolagen skall inte enbart uppträda som ombud i fullmaktsrättslig mening – de har övertagit driftansvaret för rörelsen och uppträder som fullfjädrade arbetsgivare.

En annan fråga, som för övrigt aktualiseras med en omtolkning, är varför – om omtolkningsalternativet tas på allvar – man i så fall inte behandlar lika fall lika. Tre fall kan då renodlas:

a) Ett fullbildat dotterbolag (som inte är ett kommissionärsbolag) driver rörelsen utan anställd personal.
b) Ett underkapitaliserat kommissionärsföretag, som driver rörelsen, har övertagit de anställda i dotterbolagsanställningar.
c) Ett bolag har endast skjutits in som ombud som driftansvarig.

[64] Jfr *omdirigering* av förpliktelser från dotterbolag till moderbolag, se Hellner, Kommersiell avtalsrätt s 83.

[65] Jfr ett fall i fältstudiematerialet, då de personallösa dotter(kommissionärs-)bolagen först drev rörelserna varefter bolagen efter fem år inträdde som medlemmar i branschens arbetsgivarorganisation. De anställda kvarstod i sina moderbolagsanställningar även efter det inträffade. Även om de lokala parterna från början menade att riksavtalet var en enbart moderbolagets angelägenhet, bör inträdet i arbetsgivarorganisationen ha inneburit en ändring. 26 § MBL är nämligen tvingande rätt. Avtalet binder en *medlem* i organisationen, det ställs inte krav på att medlemmen även skall ha anställd personal hos sig!

Fall b) kan särskiljas. Här finns en "arbetsgivare", som kan axla arbetsgivarförpliktelser och överta ett företag i 28 §s mening även om bolaget är underkapitaliserat. Fall a) är då mer problematiskt. Det liknar mest det fall jag diskuterat i texten ovan avseende moderbolagsanställningarna. Fall c) är, å andra sidan, ett skolexempel på vad jag sagt ovan om omtolkning. I fältstudiematerialet finns för övrigt ett sådant fall. Moderbolaget bildade vid bolagiseringen enbart ett antal managementföretag. De drev inte rörelserna i eget namn, utan var bara driftansvariga som ombud i avtalslagens mening. De agerade endast som ställföreträdare för moderföretaget. Det senare bolaget behöll det fullständiga arbetsgivaransvaret visavi personalen. Rörelserna övergick inte ens från en arbetsgivare till en annan i 28 §s MBL mening.

Jag är fylld av stort tvivel då det gäller moderbolagsanställningarnas plats i rättssystemet.

Jag har inget bra svar att ge på den fråga som jag ställde inledningsvis, nämligen om lokala parter äger disponera över partsbegreppet i arbetslagstiftningen mot bakgrund av SARA-fallet från 1949. Med tanke på läran om de juridiska personligheterna som det relevanta ansvarssubjektet, är det också svårt att se moder- och personallösa dotterbolag som en totalitet, helt oberoende av rättssubjekten. AD bortsåg inte från detta i 1949 års fall.

4.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas följande om 28 §s tillämplighet vid bolagisering.

28 § MBL innehåller flera bottnar. Den goda idén i 28 § är mycket tydlig. Kollektivavtalet skall följa med vid en företagsöverlåtelse. "Ultimärmålet" i bestämmelsen är dock oklart.[66] Jag har funnit att 28 § MBL är en föga uppmärksammad bestämmelse i det praktiska avtalslivet. Det ligger ett inte litet mått av symbolik i detta. På sätt och vis kan det uppfattas som ett hälsotecken.

Jag har ställt frågan om kollektivavtalet kan medfölja en rörelse vid dess övergång enligt 28 §, om inga tillgångar överförs från moder- till dotter(kommissionärs-)bolag. Av flera skäl har jag menat att så är fallet. Flera skäl talar även för att kollektivavtalet i 28 § MBL kan följa med rörelsen då driftansvaret överflyttas till ett personallöst bolag i bolagiseringsfall.

[66] Se om "ultimärmål" i Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 174 ff.

Det praktiska avtalslivet har vidare gått sin egen väg. Stor innovationskraft har visats. Till detta hör att den s k moderbolagsanställningsmodellen blivit relativt vanlig i arbetslivet. Moderbolaganställningarna hade sannolikt varit färre, om det exempelvis inom LAS med särskild hänsyftning på turordningsreglerna hade varit möjligt att träffa avtal på bolagsövergripande basis, se härom i avsnitt 7.5.10. Det är inte lätt att säga hur moderbolagsanställningskonstruktionen står sig i ljuset av 1949 års rättsfall avseende SARA-organisationen. I det sammanhanget är också värt att peka på de dynamiska inslag som arbetslivet uppvisat i form av en numera ganska omfattande koncernreglering mot bakgrund av bl a 1982 års utvecklingsavtal. Den rättssats som följer av 1949 års rättsfall känns mot denna bakgrund något nattstånden. Styrelserepresentationslagens regel om rätt till arbetstagarrepresentation i personallösa dotterbolag river även upp flanken i detta fall.

Men den huvudsakliga frågan kvarstår att besvara – äger arbetsmarknadens parter disponera över partsbegreppet, d v s i avtal bestämma vem som är arbetsgivare i MBL? Här lämnar oss modern rättspraxis föga vägledning. Jag har i det avseendet endast pekat på ett antal betydande svårigheter som ett starkt dogmatiskt synsätt präglat av SARA-fallet kan leda oss in i. Det är nog dags att omvärdera rättssatsen i 1949 års fall.

5. Ramar för överenskommelser och protokoll vid bolagisering

I avsnitt 2.4 sade jag att lokala parter i ungefär hälften av de bolagiseringar som omfattas av denna fältstudie ingick en *lokal överenskommelse*, främst med hänsyftning på hur arbetsrättslig lag och kollektiv- (men även enskilt) avtal avsågs tillämpas efter det att bolagiseringen var genomförd. I detta kapitel behandlar jag mer utförligt ramarna för dessa överenskommelser.

I stället för avtal påträffade jag i fältstudiematerialet även ett stort antal förhandlingsprotokoll. Frågan om sådana protokolls status behandlas inte i det följande. Låt mig bara säga att ett justerat protokoll kan vara ett kollektivavtal i 23 §s MBL mening.[1] Den som vill vara helt säker på att ett förhandlingsprotokoll skall vara ett kollektivavtal bör själv tillse att detta framgår av protokollet, t ex genom att till protokollet foga orden: "Parterna träffar följande avtal".[2] Då torde varje tvivel om vad som är fågel eller fisk vara undanröjt.

Överenskommelser och protokoll av det slag som omfattas av denna fältstudie kan ses som en implementering av de värderingar som ligger till grund för 1982 års utvecklingsavtal på privata sektorn, särskilt inom koncernarbetsrättens område. Det är öppet för spekulation vilka långsiktiga effekter denna typ av överenskommelser kan få på umgänget över bolagsgränserna parterna emellan.[3]

I avsnitt 5.1 och 5.2 belyses nu först två frågor som har samband med varandra, nämligen vilka som är parter i bolagiseringsöverenskommelserna och frågan om dotterbolagens bundenhet av dessa överenskommelser.

[1] Se härom Schmidt, Facklig arbetsrätt s 151 ff. Ojusterade förhandlingsprotokoll är inte kollektivavtal, se AD 1983 nr 77. Från AD-praxis kan för övrigt hänvisas till AD 1986 nr 56 och 1987 nr 36 (förhandlingsprotokoll vid samverkansförhandlingar enligt 11 § MBL ej kollektivavtal).

[2] Något liknande rekommenderas för övrigt i PTKs handbok s 16.

[3] En särskild fråga är om jag i fältstudiematerialet funnit avtalsklausuler som är att betrakta som föreskrifter om medbestämmanderätt i 32 och 33 §§s MBL mening. Sådana finns i ett ganska rikt mått i fältstudiematerialet även om parterna inte synes ha tänkt i termer av detta. Jag har valt att redovisa det materialet i en uppsats, som ingår i ett samlingsverk (vars titel inte nu kan anges) och som beräknas utkomma inför julen 1992.

Den senare frågan är på det formella planet föga uppmärksammad av lokala parter.

I avsnitt 5.3 behandlas geografin för en bolagiseringsöverenskommelse, d v s vilket tillämpningsområde avtalet har.

I avsnitt 5.4 tas frågan om överenskommelsernas giltighetstid upp.

I avsnitt 5.5 ges en kort sammanfattning.

5.1 Parterna

Först några ord om vilka som är parter i de överenskommelser som brukar ingås inför en förestående bolagisering.

Avtalen träffas mellan de lokala fackliga organisationerna och moderföretaget. De dotterbolag till vilka rörelsen i moderbolaget överflyttas är i regel inte parter. Detta kan synas anmärkningsvärt. Att dotterbolagen inte är parter beror inte på att dessa bolag endast finns i idévärlden hos de ledande beslutsfattarna i moderbolaget vid den tidpunkt som de lokala överenskommelserna tillkommer. Dessa bolag finns i regel som vilande aktiebolag i moderbolagets stock av namnbolag. Det sätts bara nya namn på dem i samband med bolagiseringen.

Det är således i regel inte aktuellt att söka registrering för helt nybildade aktiebolag enligt de föreskrifter som ges härom i 2:13 ABL. Av 2:13 följer att ett oregistrerat aktiebolag inte kan förvärva rättigheter eller ikläda sig skyldigheter. Detta är en gammal regel i svensk aktiebolagsrätt.[4] Ett oregistrerat aktiebolag är nämligen inte ett självständigt rättssubjekt; det är först genom registreringen som bolaget blir en juridisk person. Först då kan bolaget axla eller överta förpliktelser, som följer av ett kollektivavtal; till dess svarar gamle arbetsgivaren för alla förpliktelser.[5] Enligt 2:13 2 st ABL övergår dock ansvaret för de förpliktelser, som behöriga företrädare kan ha ingått å ett under bildning varande bolags vägnar, till bolaget då det registrerats, om förpliktelserna följer av bolagets stiftelseurkund, eller tillkommit efter det att bolaget bildats i bolagsrättslig mening.[6]

I endast två fall fann jag att dotterbolagen hade gjorts till parter i bolagiseringsöverenskommelserna.

[4] Se om bildande av aktiebolag i Rodhe, Aktiebolagsrätt s 25 ff. Se mer utförligt Lehrberg s 85 ff.

[5] Se t ex AD 1941 nr 62 (kollektivavtalet band gamle arbetsgivaren till dess det nybildade aktiebolaget var registrerat). Se även AD 1932 nr 27 (arbetsgivare blev inte bunden av kollektivavtal genom att ha vunnit medlemskap i en arbetsgivarorganisation förrän aktiebolaget var registrerat).

[6] Se särskilt lagberedningen i SOU 1941:9 s 134 f.

I det första fallet hade det berörda dotterbolaget själv påtecknat överenskommelsen. Omständigheterna var något speciella. I en koncern fanns ett moderbolag A. B och C var helägda dotterbolag. B var även moderbolag i en underkoncern. Lokala facket återfanns i dotterföretag B. Följande inträffade. A bildade först bolaget C till vilket en mindre del av As mycket omfattande rörelse överflyttades. A bolagiserade med andra ord en del av sin rörelse. Sedermera överfördes del av Bs rörelse till C av närmast rationaliseringsskäl. B och C bedrev likartad verksamhet. I anledning av sammanläggningen av rörelserna träffades en lokal överenskommelse mellan C och lokala facket i B om villkoren för sammanslagningen med avseende på en rad arbetsrättsliga frågor.

Det är uppenbart att överenskommelsen mellan lokala facket i bolag B och bolag C tillkom mot bakgrund av att det senare bolaget redan bedrev rörelse och var berört av den aktuella sammanslagningen. Bolaget C var redan bärare av arbetsgivarförpliktelser. Lokala facket i B och C stod eljest inte i något avtalsförhållande till varandra.

I det andra fallet följdes en annan partsbindningsmodell. Bolagiseringen tog här sikte sikte på moderbolagets hela rörelse. Ett antal nya dotterbolag övertog verksamheten. Ett omfattande kollektivavtal träffades med de lokala fackliga organisationerna avseende villkoren för tillämpningen av arbetsrättslig lag och avtal efter det att bolagiseringen var genomförd. Avtalet påtecknades på arbetsgivarsidan av moderbolaget dels för egen räkning, dels som "ombud" för dotterbolagen.

Lägg särskilt märke till att avtalsbindningen vad avser dotterbolagen här följer den traditionella fullmaktsläran. Jag kunde inte få klarlagt vid intervjuerna om de nya bolagen redan var registrerade vid den tidpunkt som bolagsöverenskommelsen tillkom, eller om de endast fanns i idévärlden hos ledande beslutsfattare i moderbolaget (aktieägaren).

Jag berör ytterligare en fråga inledningsvis. I tre av de särskilt träffade bolagiseringsöverenskommelserna påträffade jag sanktionsklausuler.

I två av dem hade moderbolaget utfäst sig att utge den ersättning som kunde följa av att de ifrågavarande personallösa kommissionärsföretagen inte iakttog lag och avtal sedan väl verksamheten övergått till dem.[7] Det betalningsansvariga subjektet – moderbolaget – utpekades i överenskommelserna. I det tredje fallet fullbildades dotterbolagen. De anställda övergick i dotterbolagsanställningar. Moderbolaget hade i detta fall utfäst sig att till facket utge ett vite motsvarande ett basbelopp, om moderbolaget eller något av de berörda koncernbolagen inte uppfyllde förpliktelserna enligt avtalet. Till detta kan fogas att ett avtalsvite är att betrakta som ett på förhand fixerat skadestånd. Skadestånd är eljest den sedvanliga påföljden vid kollektivavtalsbrott enligt 54 § MBL. Det går dock att avtala om annan påföljd.[8] I princip torde då ett avtalsvite utesluta skadestånd enligt 54 § MBL.[9] Vitet utgår oberoende av om avtalsbrottet inneburit skada för motparten.[10]

[7] Se härom i avsnitt 4.3 i anslutning till SIFs modellavtal för moderbolagsanställningar.

[8] MBLs skadeståndsregler torde i här berört avseende inte innebära en ändring av tidigare gällande rätt, se SOU 1975:1 s 867, prop 1975/76:105 bil 1 s 336, 419.

[9] Se AD 1945 nr 57.

[10] Se AD 1947 nr 66.

5.2 Dotterbolagens bundenhet

Frågan om dotterbolagens bundenhet av bolagiseringsöverenskommelserna är, som redan framgått, en föga uppmärksammad fråga i fältstudiematerialet. Jag berör först fullmaktsläran och läran om tredjemansutfästeler med några ord.

En första fråga är följande. Kan man tänka sig att moderbolaget uppträder som *ombud i fullmaktsrättslig mening* för de nybildade dotterbolagen? Även om inte det sker på det uttryckliga sätt som jag givit exempel på i avsnitt 5.1 ovan, kan man vilja fråga om inte ett moderföretag kan agera med stöd av (tyst) fullmakt i det "täta" förhållandet till berörda koncerndotterbolag. Man kanske finner vid ett närmare studium att moderföretaget kunnat avkräva dotterföretaget en fullmakt. Ett moderföretag har onekligen viss rådighet över "döttrarna". Det formella utväxlandet av fullmakt kan då te sig som en överflödig krumelur. Klart är dock att ett moderföretag inte har ställningsfullmakt att företräda dotterföretaget. Dotterbolaget kan endast låta sig företrädas av behöriga företrädare enligt 8:11 och 12 ABL. Fullmakt följer inte heller på grund av att ett dotterföretag står i ett mer eller mindre beroendeförhållande till moderföretaget i en koncern. Trots det kan lokala parter ha agerat i förvissningen om att avtalsbundenhet avsetts komma till stånd, utan att någon egentligen vid tidpunkten för avtalsslutet reflekterat över förhållandet.

Så såg arbetsdomstolen på förhållandet i AD 1949 nr 12 då centralbolaget i SARA-organisationen ansågs ha träffat kollektivavtal för dotterbolagens räkning.[11]

I det fallet hade dotterbolagen att i enlighet med ett mellan dem och centralbolaget träffat avtal "iakttaga de föreskrifter och anvisningar, vilka meddelas av centralbolaget". AD anför i fullmaktsfrågan:

"Centralbolagets ställning till dotterbolagen belyses framför allt av 6 § i avtalen mellan dessa och centralbolaget. Enligt denna bestämmelse, varigenom en faktisk rådighet över dotterbolagens verksamhet tillkommer centralbolaget, har detta bolag otvivelaktigt kunnat avfordra dotterbolagen fullmakt att företräda dem vid träffandet av kollektivavtal.

Upplyst är, att vid förhandlingarna om kollektivavtal frågan om vem som å arbetsgivarsidan vore behörig part ej närmare berörts. Tydligt är åter, att man å ömse sidor eftersträvat att i kollektivavtalets form åvägabringa en reglering av den hos dotterbolagen sysselsatta personalens anställningsvillkor. Samtliga dotterbolag ha ock – liksom även personalförbundet – utgått från att dotterbolagen blivit såsom nyssnämnda personals arbetsgivare bundna av nu ifrågakomna avtal.

På grund härav får centralbolaget anses ha ägt att såsom fullmäktig för – såvitt i målet är fråga – ÖSARA sluta avtalet."

[11] Målet refererat i avsnitt 4.4.2.

Det framgår således av domskälen att moderbolagets faktiska rådighet innebar att man haft makt att avkräva en fullmakt av dotterbolaget, men även att avtalsparterna utgått från att avtalsbundenhet eftersträvats, samt att frågan om vem som på arbetsgivarsidan skulle vara part i avtalet inte närmare berörts av dem vid tidpunkten för tillkomsten av avtalet. AD ansåg att omständigheterna i förening var tillräckliga för att moderbolaget skulle anses med stöd av fullmakt ha tecknat avtalet för dotterbolagets räkning. Det anmärkningsvärda är väl att dotterbolaget ansågs bundet trots att avtalet *inte ens* ingåtts i dess namn. Man kan nog tala om en mycket avancerad partsbindningsmodell.[12]

Det är inte uteslutet att de faktiska omständigheterna i bolagiseringsfall kan påminna om dem som förelåg i SARA-fallet. Detta skulle då kunna förklara varför frågan om de nya dotterbolagens avtalsbundenhet av moderbolagets överenskommelse inte uppmärksammas särskilt vid de lokala bolagiseringsförhandlingarna.

En annan fråga som man kan ställa är om det inte kan anses rimligt att det nybildade dotterbolaget vid en bolagisering i efterhand kan anses ha godkänt den överenskommelse som moderbolaget tidigare ingått med facket, d v s *ratihaberar* avtalet, om dotterbolaget inte gjorts till part redan från början. Detta leder till en ny fråga: ställs då krav på särskild form för en sådan ratihabition? Vid ingående av kollektivavtal gäller nämligen ett skriftlighetskrav, se 23 § MBL. Skriftlighetskravet i 23 § motiveras av behovet att trygga mot meningsskiljaktigheter rörande avtalets tillkomst och innehåll, och att avtalet är bindande för och avses tillämpas på en ofta stor personkrets.[13]

En jämförelse med fall då ett dotterbolag givit moderbolaget fullmakt att sluta samma avtal visar följande. I SARA-målet restes inte något formkrav på fullmakten. Ej heller finns i lag föreskrivet något skriftlighetskrav vid ingående av kollektivavtal genom fullmäktig. Annorlunda är fallet vid exempelvis fastighetsköp, se JB 4:1 med hänvisning till 27 § 2 st avtalslagen. Nu skall emellertid uppmärksammas att det föreligger en viss skillnad mellan fullmakt och ratihabition. Vid fullmakt är det i princip redan från början klart att ombudet handlar å annans vägnar. Vid

[12] Se Grönfors s 269 som anser att avgörandet är svårt att förena med fullmaktslärans grundsatser. I den (odaterade) promemoria, som finns i akten till målet, och som är upprättad av fiskalen Sven Ersman, se härtill avsnitt 4.4.2 i not 51, sägs sammanfattningsvis följande i denna del av målet: ""Det synes i och för sig vara möjligt att acceptera fullmaktskonstruktionen. Detta bör i så fall ske genom en skrivning, som låter dess brister komma till uttryck och där angelägenheten av att formell reda åvägabringas understrykes." Man ser inget spår av denna kritik i domskälen.

[13] Se härom SOU 1975:1 s 797 f, även AD 1987 nr 137 ("i en särskilt upprättad handling som försetts med parternas underskrifter").

ratihabition, å andra sidan, ersätter det i efterhand givna godkännandet en tidigare felande fullmaktsförklaring.[14]

En ratihabition av det slag som här kan vara aktuell har snarare innebörden att en helt ny part (dotterbolaget) ansluter sig till ett avtal som redan är bindande för en annan part (moderbolaget). Jag har därför svårt att se att det är möjligt att bortse från kravet på dotterbolagets påskrift på kollektivavtalet. Det är ej heller tillräckligt att dotterbolaget kan visa att det genom sitt eget faktiska handlande under lång tid respekterat överenskommelsen. Det finns nämligen många arbetsgivare som tillämpar ett kollektivavtal, utan att för den skull vara rättsligt sett bundna av avtalet.

Jag skall även säga några ord om *tredjemansutfästelserna* i detta sammanhang.

I och med bolagsombildningen uppkommer ett trekantsförhållande, som kan synas bädda för ett traditionellt tredjemansavtalsförhållande. Vid ett avtal till förmån för tredje man har två parter – A (löftesmottagare) och B (löftesgivare) – träffat ett avtal till förmån för en utanför avtalet stående part C. Avsikten med detta är att C skall kunna gentemot löftesgivaren åberopa avtalet direkt till sin förmån.[15] I modern AD-praxis har i två fall – AD 1985 nr 35 och 1987 nr 108 – frågan om tredjemansutfästelser prövats. I båda fallen var fråga om huruvida, en utanför avtalet stående part (arbetstagare) kunde åberopa vad köparen och säljaren kommit överens om i samband med en företagsöverlåtelse. I 1985 års fall trodde arbetstagaren att han fått fortsatt anställning. I 1987 års fall hävdade en f d verkställande direktör att han skulle komma i åtnjutande av "oförändrade villkor" i den fortsatta anställningen. I båda fallen fann AD att köparna inte gjort någon tredjemansutfästelse; i 1985 års fall därför att det inte kunde bevisas att så var fallet, i 1987 års fall därför att avtalsparterna – köpare och säljare – var ense om att avtalsklausulen om "oförändrade villkor" inte omfattade den f d verkställande direktören.[16]

Vid en tredjemansutfästelse är fråga om ett anspråk till *förmån* för tredje man. Det bör nu uppmärksammas att något dylikt inte alls är aktuellt i trekantsförhållandet mellan moderbolaget, facklig organisation och det ifrågavarande dotterbolaget vid en bolagisering. Den utanför avtalet stående parten – dotterbolaget – är i bolagiseringsöverenskommelsen i stället *förpliktad* part. Det kan knappast hävdas att det för dotterbolaget är en förmån att få bli förpliktad. Läran om tredjemansutfästeler kan därför i detta sammanhang inte bli tillämplig.

[14] Se särskilt Grönfors s 140, 338.

[15] Se om tredjemansförpliktelser i Eklund s 198 ff.

[16] Det senast anförda visar för övrigt att en tredjemansutfästelse är ett utomordentligt klent underlag att hävda ett anspråk på. Snarare bör denna form för partsbindning undvikas, se op cit s 200.

Jag övergår nu i stället till att diskutera frågan om dotterbolagens bundenhet av bolagiseringsöverenskommelsen med utgångspunkt från fältstudiematerialet. Vad har man att räkna med för lösningsmodeller i det hänseendet?

Oberoende av om det nu är fråga om dotter- eller moderbolagsanställningar för berörda arbetstagare, är uppenbart att moderbolagets överenskommelse med lokala facket inte binder de nya bolagen. Av allmänna partsbindningsregler i obligationsrätten följer nämligen att två parter inte kan binda en tredje utanför avtalet stående part. Förpliktande tredjemansavtal godtas inte. Avtalet binder endast de avtalsslutande parterna. Moderbolaget träffar också dessa avtal med stor pondus och i eget namn.

Jag fann i avsnitt 4.1 att 28 § MBL löste frågan om dotterbolagens bundenhet av riksavtal (m fl andra avtal) som gällt i moderbolagets rörelse. Riksavtalet följde med rörelsen vid dess övergång till dotterbolagen. På samma sätt bör nu den av moderbolaget och facket träffade bolagiseringsöverenskommelsen följa med företaget. Detta gäller i vart fall om de anställda gått över i *dotterbolagsanställningar*. Man kan tillägga att en sådan överenskommelse, avpassad som den är till det nya förhållandet efter ombildningen av rörelsen, är synnerligen lämpad att vara ett sådant avtal som avses i – just – 28 § MBL. Jag talar nu endast om sådana bolagiseringsöverenskommelser som är att uppfatta som kollektivavtal i 23 §s MBL mening.

I fältstudiematerialet påträffade jag i ett sådant fall följande text i den lokala bolagiseringsöverenskommelsen: "Parterna svarar för att man lokalt i nybildade bolag - bolagsledning och berörda fackliga organisationer - ansluter sig till överenskommelsen i samtliga dess delar." Om parterna haft kännedom om 28 § MBL, vilket inte var fallet, hade detta åtagande inte behövt göras. Det frustrerar dock ingalunda skeendet om parterna desslikes – som här – påtagit sig en förpliktelse att vara aktiva.

Vid *moderbolagsanställningar* är problemet ett annat. Jag berörde principfrågan redan i avsnitt 4.3.[17]

Det framkom då att moderföretaget i en särskild överenskommelse förband sig att "tillse" att dotter(kommissionärs-)företaget skulle "tillämpa" MBL, FML etc "fullt ut i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen". Det sades vidare att "de rättigheter som härigenom tillförsäkras de anställda och deras organisationer skall gälla utöver vad som tillkommer dem enligt lag". I SIFs skrift anförs härtill: "Arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL gäller givetvis fullt ut i AB Alfa där också samtlig personal är anställd. Genom avtal (Se Bil 1) bör man dock se till att moderbolagsklubben också får MBL-rättigheter mot alla

[17] Se SIFs modellavtal i avsnitt 4.3 efter not 30.

dotterbolagen".[18] Lägg här märke till det lilla ordet *också*! Man har rätt att ställa frågan: har facket skaffat sig både livrem och hängslen?

Det är ovisst om SIF-klubben på detta sätt skaffat sig MBL-rättigheter visavi även dotterbolaget, som eljest – enligt modellavtalet för moderbolagsanställningar – inte synes på papperet bli bundet av moderbolagets riksavtal,[19] närmast på grund av att man inom SIF varit något osäker på om det personallösa dotterbolaget kan vara arbetsgivare.[20] Det är inte heller en enkel fråga att finna en partsavsikt i dessa fall, eftersom modellavtalet är att likna vid ett standardavtal upprättat av en central part, som befinner sig på en annan nivå i avtalssystemet än där den lokala överenskommelsen ingås.

Frågan om även rättsverkan enligt 28 § MBL avtalats bort i samband med att denna typ av moderbolagsöverenskommelser ingås är en utomordentligt knepig fråga att besvara entydigt. Av fältstudiematerialet har jag inte fått någon vägledning. På pappret vill det närmast synas som om innehållet i själva moderbolagsöverenskommelsen skulle indikera att rättsverkan av 28 § MBL över huvud taget inte inträtt, ens med avseende på moderbolagets riksavtal. Detta är en högst säregen lösning, se härom i avsnitt 6.5 (jfr även vad jag sagt i avsnitt 4.4.1 om rättsverkan av 28 § MBL gentemot ett personallöst dotterbolag i samband med bolagisering). Vad man kan säga med visshet är att problemet inte haft aktualitet i fältstudiematerialet. Man får i stället konstatera att lokala facket använt sig av en civilrättslig tankemodell, d v s använt moderbolaget som medium för att få dotterbolaget att fullgöra de ifrågavarande arbetsgivarförpliktelserna.

Hur kan man då förklara det närmast monumentala ointresset för avtalsbundenhetsfrågor i fältstudiematerialet?

En första allmän reflektion är följande. Det är uppenbart att lokala parter inte haft kännedom om 28 § MBL i dessa fall. Om de, å andra sidan, haft kunskap om 28 §, hade det ju eljest kunnat förklara varför partsbindningsfrågan inte tas upp till uttrycklig reglering lokalt.

En annan reflektion ligger på det bolagsrättsliga planet. Man skulle nämligen kunna tänka sig att lokal arbetsgivarpart för sin del utgått från att bolagiseringsöverenskommelserna kunnat ingås för dotterbolagens räkning med stöd av ABLs bestämmelser om bildande och registrering av aktiebolag. Som sagts redan i avsnitt 5.1 är dock dessa dotterbolag i

[18] Se SIFs skrift Bolagisering s 12.

[19] I dotterbolagsanställningsfall framgår dock - allt enligt SIFs skrift s 14, 19 - att dotterbolagen skall bli bundna av moderbolagets kollektivavtal. Denna avtalsbundenhet är avsedd att inträda, inte med stöd av 28 § MBL, utan genom att dotterbolaget antingen tecknar hängavtal med SIF, eller genom att dotterbolaget söker medlemskap i branschens arbetsgivarorganisationen. Jag fann att den av SIF förordade lösningen valts i endast ett fall i fältstudiematerialet.

[20] Efter intervju med Toivo Öhman 1992-01-14.

regel registrerade som namnbolag i moderbolagets stock av bolag redan vid den tidpunkt då bolagsombildningen sker, varför man inte har att räkna med draghjälp från bolagsrättens regler vad gäller avtalsbundenhetsfrågan. Om en registrering av nya bolag i stället skulle ha varit aktuell – jag utesluter inte den möjligheten – hade man fått konstatera att bolagiseringsöverenskommelsen med de förpliktelser som följer därav kan ha blivit gällande på bolagsrättslig grund för dotterbolagen, d v s med stöd av 2:13 ABL! Ett arbetsrättsligt problem skulle därvidlag ha lösts med hjälp av aktiebolagsrättens regler, man kan tycka en något anmärkningsvärd lösningsmodell.

En tredje reflektion i detta sammanhang är att avtalsparterna inte ägnat de här frågorna större uppmärksamhet, därför att såväl moderbolaget som lokala facket utgått från att de överenskommelser som träffas dem emellan också kommer att följas av dotterbolagen, utan varje annan formell krumelur. Lokala facket kan ha funnit att det är tillräckligt med ett löfte av moderbolaget. Avtal brukar nämligen efterlevas, det är den fackliga erfarenheten sedan tidigare. Att arbetsgivarparten skulle rygga ett ingånget avtal har man nog inte varit med om. Hur moderföretagets löfte sedan implementeras inom koncernorganisationen kan därför ses som enbart en arbetsgivarpartens angelägenhet, som en intern organisationsfråga således. Arbetsgivarparten har inte heller haft anledning att bekymra sig över saken. Har man ingått ett avtal, så skall det gälla, så synes man ha resonerat. Parterna skulle med andra ord inte lägga sig i vad den andre gör för att vad som avtalats skall följas. I linje härmed ligger även vad som framkom vid intervjuerna i flera företag. Man sade till mig: dotterbolagen gör vad moderföretaget säger åt dem att göra!

Vad kom för övrigt fram i fältstudiematerialet i detta sammanhang?

En lokal facklig ledare pekade på olägenheten med att de nya verkställande direktörerna i dotterbolagen inte alltid hade kännedom om vad bolagiseringsavtalet innehöll, och att problemet accentuerades efter en tid, då bläcket på avtalet torkat. Han pekade på att en ny dotterbolagsledning måste uppdateras.

Jag vill tillägga att det synes i dessa fall vila ett icke litet mått av ansvar på moderbolagets ledning att hålla den ingångna överenskommelsen vid liv.

Hade det då förevarit några *tvister* om bolagiseringsöverenskommelserna?

Min mycket enkla tanke var att om det varit så mycket buller och bång runt själva bolagiseringen, vilket de flesta vittnat om, fanns skäl anta att parterna skulle fortsätta att bullra. Antagandet kom på skam. Lokala tvister, i den mån de förekommit, hade inte förts till central förhandling i ett enda fall. Förvisso hade det lokala facket i ett företag övervägt centrala förhandlingar enligt 14 § MBL, men det rörde – väl att märka – inte en tvist om bolagiseringsavtalet, utan frågan om facket skulle

acceptera arbetsgivarens förslag att bolagisera rörelsen. Lokala facket bedömde saken så att man inte hade något att vinna på att även få förhandla centralt.

5.3 Geografin för en bolagiseringsöverenskommelse

En central fråga, som diskuterats i ett antal fall i fältstudiematerialet, är vilka arbetstagare som skall omfattas av en bolagiseringsöverenskommelse. De frågor som då ställts är följande. Är det endast de arbetstagare som är direkt berörda av bolagiseringen som skall omfattas? Skall även nyanställda i dessa bolag beröras, eller skall de lämnas utanför? Och skall övriga arbetstagare i koncernen omfattas?

Vid intervjuerna framkom att avtalen i regel omfattade dels de arbetstagare som var direkt berörda av bolagsombildningen, dels även de som nyanställdes i de nya bolagen vid en senare tidpunkt. I fältstudiematerialet fann jag dock två exempel, då de lokala överenskommelserna gjorts tillämpliga *endast* på de av bolagiseringen direkt berörda arbetstagarna. Nyanställda utestängdes från avtalsregleringen. Särregleringen tog sikte på vad som kunde komma att gälla om en gemensam turordning omfattande flera koncerndotterbolag behövde upprättas.

Jag nöjer mig med att här redovisa det ena fallet.

Företagets bolagisering var mycket omfattande. Ett stort antal dotterbolag bildades av tidigare divisioner. De anställda övergick i dotterbolagsanställningar. I koncernen fanns även ett stort antal andra dotterbolag. De var inte berörda av den aktuella omorganisationen. Av bolagiseringsöverenskommelsen framgick att endast de arbetstagare som var anställda i moderbolaget vid tidpunkten för bolagiseringen omfattades av turordningsregleringen. För dem – sades det – skall 22 § LAS "tillämpas på samma sätt och med samma rättsliga verkan som om samtliga /de berörda/ bolagens anställda varit anställda hos en och samma arbetsgivare på respektive ort"; vidare sades att dessa arbetstagare inte kunde "sägas upp före personal i berörda bolag som anställts /efter ett visst i avtalet angivet datum/". Motsvarande skulle gälla vid tillämpning av 25 § LAS.

Avtalsparterna höll sålunda öppet för ett scenario som kunde leda till att alla bolag (f d driftsenheter) på orten kunde komma att beröras av en driftsinskränkning i ett enskilt bolag. Min arbetsgivarrespondent uppgav att skälet till att utestänga "yngre" arbetstagare var att bolaget varken hade skyldighet eller anledning att konstruera turordningsregler vid sidan av gällande lag för personer som inte var identifierade, än mindre anställda i företaget vid den tidpunkt som bolagiseringen genomfördes. Det var inte att uppfatta som en olämplig eller diskriminerande sortering av anställda i olika kategorier, utan utgjorde bara en korrekt tillämpning av LAS, menade han.

Jag kan inte se att en sådan avtalslösning strider mot lag. En jämförelse med arbetslivets exklusivavtal är knappast på sin plats.[21] Med exklusivavtal brukar avses ett kollektivavtal som endast gäller för medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Avtalet utestänger med andra ord oorganiserade arbetstagare från avtalets fördelar. Sådana avtals giltighet har för övrigt starkt ifrågasatts av arbetsdomstolen i domen 1977 nr 49.[22] Exklusivavtalets typfall passar inte in på den typ av turordningsfall som jag här givit exempel på. Att rangordna de anställa på basis av tidsaxel står ju i stället i överensstämmelse med LAS huvudregel vid upprättande av turordning, se 22 och 26 §§ LAS.

I några andra fall i fältstudiematerialet fann jag i stället att lokala parter valt att beakta bolagiseringens effekter på koncernen i sin helhet. I ett sådant avtal föreskrevs: "I händelse av uppsägningar på grund av arbetsbrist vid något företag inom /.../-koncernen i Sverige eller omedelbar risk för sådana uppsägningar skall berörda arbetstagare om möjligt snarast erbjudas likvärdiga arbeten inom koncernen i Sverige ....." Härav följer sålunda att alla bolag och arbetstagare skall behandlas lika, oavsett var i landet det enskilda dotterbolaget är beläget och var arbetstagarna har sin anställning. Geografin får med andra ord total genomslagskraft. Alla kommer att behandlas lika, vilket är en rättviseaspekt.[23]

Syftet med ett så brett koncernrättsligt anslag synes vara uppenbart. Man vill undvika att speciella rutiner utvecklas inom bara en viss del av en koncern. En koncernchef påpekade vid intervjuerna att "det blir oregerligt med olika villkor i koncernen", om bolagiseringsöverenskommelsen endast berör medbestämmandet i bolagiserade enheter, och inte andra, vilket han haft erfarenhet av.

5.4 Avtals och utfästelsers giltighetstid

Bolagiseringsöverenskommelser löper oftast tills vidare. I några fall fann jag att avtalet fått en bestämd löptid; fem eller tre år var inte ovanligt. I den mån frågan är uppmärksammad, förekommer uppsägningstider på

[21] Se om exklusivavtal Fahlbeck i Perspektiv på arbetsrätten s 79, 91 f.

[22] Se härtill även vad DepC anförde i prop 1973:129 s 192 angående - nuvarande - 2 § 5 st LAS: "Av grunderna för den föreslagna bestämmelsen får anses följa att det inte är möjligt att på en utomstående arbetstagare tillämpa kollektivavtalsbestämmelser om exempelvis kortare uppsägningstider utan att samtidigt tillämpa även avtalets villkor i övrigt på arbetstagaren i fråga."

[23] Att lika skall behandlas lika är en rättviseaspekt vid lagstiftning, se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 182 ff.

alltifrån tre månader upp till ett år. Saknas föreskrift om uppsägningstid, skall denna vara skälig.[24] De längre löptiderna är ett fackligt krav. Man söker stabilitet och förutsebarhet i den nya bolagsstrukturen. Särskilt gäller detta då LAS-skyddet behandlas.

I en av överenskommelserna i fältstudiematerialet fann jag att parterna tillagt sig rätt att säga upp endast *en del* av avtalet. Avtalet sade nämligen att "varje punkt i överenskommelsen /kan/ sägas upp var för sig med en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader". Avtalet bestod av 13 olika punkter med flera bilagor och underbilagor. Avtalet, som har en komplicerad uppbyggnad, var föremål för ingående överväganden mellan parterna innan det slöts. Det uppgavs vid intervjuerna att möjligheten till partiell uppsägning berodde på att avtalet inte skulle behöva sägas upp i sin helhet, om de lokala parterna var överens om att bara vidta en ändring i viss del av avtalet. En uppsägning av avtalet i sin helhet kunde nämligen leda till missförstånd om avsikterna. "Säger arbetsgivaren upp någon för oss vital punkt, så gör vi detsamma", framhöll de fackliga ledarna.

Bolagiseringsavtalet synes vila på en ömsesidighetens princip. Gift och motgift är så starka att parterna helt enkelt ryggat inför tanken på en total uppsägning. I stället har de valt en harmonilösning. Formkravet vid uppsägning av kollektivavtal i 30 § MBL säger eljest att ett sådant avtal måste sägas upp skriftligen. Ett kollektivavtal kan vidare endast sägas upp i sin helhet. En partiell uppsägning måste ha stöd i avtalet.[25]

Hittills har bara frågan om avtalets löptid i allmänhet berörts.

I två av överenskommelserna i fältstudiematerialet fann jag att utfästelserna var tidsbegränsade. De frågor som särreglerades avsåg gemensam turordning, återanställning och utvidgad omplaceringsrätt för berörda arbetstagare. Utfästelserna löpte i fem respektive sex år från tidpunkten för bolagiseringen. Därefter upphörde de att gälla utan uppsägningstid. Avtalsregleringen får tolkas i termer av att arbetsgivarparterna varit beredda att gå arbetstagarsidan till mötes inom LAS-

[24] I AD 1978 nr 8, som rörde ett lokalt avtal som saknade uppgift om uppsägningstid, anförde arbetsdomstolen att man vid prövningen om vilken uppsägningstid som skulle gälla fick beakta överenskommelsens art och betydelse, den tid som kunde vara behövlig för att kunna träffa ett nytt avtal, om avtalet var långsiktigt eller tillfälligt och om det fanns uppsägningstider i andra kollektivavtal gällande mellan parterna. I detta fall ansågs tre månader vara skälig uppsägningstid.

[25] Se AD 1978 nr 8, även Bergqvist & Lunning s 309. Jfr härtill även 28 § MBL. Enligt 28 § kan kollektivavtalet bli gällande endast "i tillämpliga delar" för en ny arbetsgivare vid företagsöverlåtelser. Det saknas i och för sig uttryckligt stöd i 28 § för en part att säga upp avtalet i viss del (partiellt). Eftersom 28 § är en dispositiv regel, bör i princip avtal kunna träffas om att det dittillsvarande kollektivavtalet endast i viss del efter det att företaget bytt ägare skall komma att gälla för denne. Det kan mot den bakgrunden synas vara en smaksak, om man i stället sagt att del av avtalet sagts upp, eller att parterna endast avtalat om vad som skall gälla "i tillämpliga delar" enligt 28 §.

skyddets trygghetsfrågor, men även i ljuset av att båda parter ansett att bolagiseringens aktualiserade trygghetsaspekter efter en tid konsumerats.

I samma överenskommelser fann jag att bestämmelserna om turordningsberäkning, återanställning och omplaceringsskyldighet endast skulle gälla under förutsättning att de berörda dotterbolagen under samma tid förblev koncernbolag. Man kan fråga: av vilket skäl är det över huvud taget nödvändigt att säga något härom? Skulle inte avtalet upphöra att gälla om dotterbolaget säljs ut? Man kan tycka att det är tillräckligt att koncernsambandet klipps av vid en avyttring av bolaget. På det allmänna planet vill det då knappast synas rimligt att en avtalsföreskrift om gemensam turordning skall ges effekt över bolag tillhöriga olika koncerner! Det kan också tilläggas att av 28 § MBL följer att kollektivavtalet vid en företagsöverlåtelse kan komma att gälla för en ny arbetsgivare endast "i tillämpliga delar", varför en tidigare bolagsövergripande avtalslösning kan falla bort på denna grund.

Det nu sagda gäller om inkråmet i rörelsen överlåts. Vid aktieavyttring är läget ett annat. En aktieförsäljning har inte den innebörden att arbetstagarna får en ny arbetsgivare i rättslig mening. Likväl placeras företaget i en helt ny miljö, och där kan andra spelregler gälla. I ett sådant fall kan en avtalsklausul av ovan nämnt slag komma att uttöma frågan om turordningsbestämmelsernas fortsatta giltighet på ett mer definitivt sätt. Även andra snarlika fall kan behöva behandlas på samma sätt. Ett koncernbolag kan exempelvis "knoppas av" så att det nedsjunker till att bli enbart ett intressebolag. Ett eller flera koncerndotterbolag kan vidare utgöra apportegendom i samband med att en ny bolagskonstellation ser dagens ljus, i vilken det gamla moderbolaget kan vara en av huvudintressenterna med resultat att det tidigare koncernförhållandet upplöses.

5.5 Sammanfattning

Ramen för de överenskommelser som moderbolaget och lokala facket ingår vid en bolagisering är ganska torftig. Dotterbolagen görs i regel inte till parter i överenskommelserna. Detta synes i första hand bero på att de avtalsslutande parterna närmast tar för givet att dotterbolagen kommer att följa överenskommelserna, utan att avtalsbundenhetsfrågan i strikt rättsliga termer skall behöva aktualiseras. På papperet synes dock dotterbolagen i många fall vara rättsligt sett obundna av överenskommelserna. Man kan i och för sig tänka sig att moderbolaget träffat dessa avtal med stöd (tyst) fullmakt för dotterbolagens räkning, men för att komma till

en sådan slutsats får man luta sig mot en ganska avancerad partsbindningsmodell.

Övervägande skäl talar för att dotterbolagen blir bundna av moderföretagets bolagiseringsöverenskommelse med stöd av 28 § MBL, i vart fall då de anställda övergår i dotterbolagsanställningar. Det är i stället de s k moderbolagsanställningsöverenskommelserna som föranleder svårigheter, särskilt om de skall ses i ljuset av 28 § MBL. I det praktiska avtalslivet är dock detta ett mindre problem, eftersom moderbolaget, som redan visats i kapitel 4.3, har att tillse att de personallösa dotterbolagen fullgör arbetsgivarförpliktelserna. Man kan också säga att det egentligen inte finns något behov av att låta det personallösa bolaget bli bundet av jämväl moderföretagets bolagiseringsöverenskommelse, om rättsverkan av 28 § MBL redan inträtt vad avser moderbolagets riksavtal gentemot det förra bolaget. Oberoende av hur det därmed förhåller sig, har det lokala facket likväl i dessa fall uppnått att man är säker på att i vart fall moderbolaget kan hållas ansvarigt för eventuella fel begångna vid tillämpningen av lag och avtal i dotterföretaget med stöd av – just – den särskilda bolagiseringsöverenskommelsen.

Bolagiseringsöverenskommelserna omfattar vidare i regel alla arbetstagare i de bolagiserade företagen, även de arbetstagare som nyanställs i bolaget efter bolagiseringen. Ibland kan även övriga arbetstagare i koncernen vara berörda av de i koncernen lokala avtalslösningarna. Avtalen löper i regel tills vidare även om det finns exempel på att de även tidsbegränsats.

6. Partsbytesfrågor

Partsavlösningen på arbetsgivarsidan vid företagsöverlåtelser får inte ske under oklara former. Vid bolagisering äger ett partsbyte rum då arbetstagare övergår i dotterbolagsanställningar. Vid moderbolagsanställning sker å andra sidan inget partsbyte. De anställda utför dock fortsättningsvis arbetet i det nya kommissionärsbolaget.

I avsnitt 6.1 beskriver jag partsavlösningen vid dotterbolagsanställningar i fältstudiematerialet.

I avsnitt 6.2 behandlas partsbytesfrågor och de anställdas arbetsskyldighet inom ramen för en moderbolagsanställning. En första fråga man då kan ställa är hur trekantsförhållandet mellan berörda parter skall beskrivas. Vad har arbetsgivarparten att iaktta?

I avsnitt 6.3 behandlas frågan om arbetsgivarförpliktelser i koncernförhållandet med aktgivande på särskilt kommissionärsföretag. Finns utrymme för något slags ansvarsgenombrott om så behövs?

I avsnitt 6.4 reses frågan om inte ett personallöst kommissionärsföretag kan ses som en arbetsrättlig mellanman med de konsekvenser som kan följa därav.

I avsnitt 6.5. diskuteras moderbolagsanställningarna framför allt med hänsyftning på hur arbetsgivarbefogenheter kan fördelas mellan moder- och dotterbolag.

Till slut ges en sammanfattning i avsnitt 6.6.

6.1 Formalia vid de anställdas övergång till dotterbolagsanställningar

Tar man som exempel en gängse företagsöverlåtelse är rättsläget följande.[1] En bolagisering är en form av ombildning av en arbetsgivares rörelse och att jämställa med en företagsöverlåtelse. Säljaren skall nämligen upphöra med sin rörelse, eller i vart fall göra sig av med del av rörelsen. Arbetsbrist uppkommer då i rörelsen varför saklig grund för

[1] Se härtill Eklund s 133 ff.

uppsägning enligt 7 § LAS föreligger. När arbetstagarna sagts upp i anledning härav har de företrädesrätt till fortsatt anställning hos nye arbetsgivaren (dotterbolaget), se 25 § 2 st sista meningen LAS. LAS företrädesrätt behandlas mer specifikt i avsnitt 7.1.1.

Hur förhöll sig nu empirin i fältstudien till teorin?

I min fältstudie gick man helt andra vägar. Fältstudien omfattar 20 bolagiserade företag (koncerner). En sammanställning av hur arbetsgivarbytet gick till visar i huvudsak följande:

a) 4 fall. Arbetstagarna fick nya anställningserbjudanden av det nya dotterbolaget. Erbjudandena skulle bekräftas.
b) 4 fall. Arbetstagarna fick ett brev från moderföretaget av innehåll att de från och med ett visst datum övergick i nya anställningar i dotterbolaget. De anställda gavs möjlighet att fråga eller på annat sätt skaffa sig upplysning om vad som gällde.
c) 2 fall. Arbetstagarna fick från moderbolaget närmast en form av ensidiga anställningsbekräftelser på att de från och med ett visst datum skulle komma att få en ny arbetsgivare.
d) 6 fall. Endast information om det inträffade lämnades till de anställda. Det kunde ske i företagets personalblad, i brev från koncernchefen, eller genom att ett meddelande sattes upp på anslagstavlor i företagets lokaler.
e) 2 fall. Muntlig information gavs av facket under lunch- eller arbetstid, eller på fackmöte, ej mer.
f) 2 fall. Egentligen oklart hur det gick till.

Vad jag således fann var att man inte följt regelboken i något fall. Jag skall ge några konkreta exempel på hur det såg ut i några av fallen ovan.

Ett brev enligt a) i fältstudiematerialet kunde ha följande utseende: "Med anledning av bolagisering bekräftar vi att Du fr o m .... är anställd i /dotterbolaget AB/..... För ordningens skull ber vi Dig bekräfta ovanstående genom att återsända kopia i undertecknat skick."

I ett fall enligt b) omfattade bolagiseringen cirka 15.000 arbetstagare. Såväl det lokala facket som arbetsgivarparten ansåg då att man inte kunde hantera ett utskick till alla berörda arbetstagare, samtidigt som anställningsbekräftelser skulle sändas tillbaka. Företaget nöjde sig därför med att skicka ut ett brev till alla registrerade arbetstagare. I brevet hänvisades till den lokala överenskommelse, som företaget ingått med de lokala fackliga organisationerna. De fackliga organisationerna hade rekommenderat övergång. I brevet sades vidare att den enskilde arbetstagarens anställning från och med ett visst datum skulle överföras till (berört) dotterföretag med tillägg av att "om Du har några frågor i anslutning till detta meddelande kan Du ta upp dem med personalchef ...".

Vid en annan bolagisering, som berörde cirka 9.000 arbetstagare, följde parterna i huvudsak samma mönster.

I ett fall enligt c) kunde brevet till de anställda ha följande innehåll: "Som framgått av tidigare lämnad information skall /moderföretaget/ uppdelas på flera bolag ... Med anledning härav upphör formellt Din anställning i moderbolaget samtidigt som Du anställes vid /dotterföretaget AB/ på samma villkor som gäller för Din nuvarande anställning."

Det kan för övrigt uppmärksammas att i det senaste fallet inbjuds inte arbetstagarna till att ställa frågor. Information om bolagsombildningen har dock i regel tidigare givits i personaltidning m m i dessa fall. Brevet från företaget bör därför inte komma som en plötslig överraskning. Negativ avtalsbindning godtas dock inte i avtalsrätten. Det är rimligt att arbetsgivarparten i vart fall lämnar en uppgift om dels vart en arbetstagare kan vända sig med frågor (man skall inte förutsätta att människor inte vill söka kunskap!), dels att frågor kan ställas till någon i företaget utpekad svarsperson senast ett visst datum. Det kan till och med uppfattas som en god gest att få tillfälle att tacka nej - även om så inte sker - till vad som kan uppfattas som ett erbjudande från gudfadern! I värsta fall kommer också ett brev bort på posten och en försändelse går alltid på avsändarens risk. Vid långvarig sjukom eller tjänstledighet för en viss bestämd arbetstagare är det lätt hänt att meddelandet även kommer bort, eller aldrig blir överlämnat. *Det är onekligen arbetsgivarparten som lever farligt i dessa fall.*

I fall d) och e) har information endast lämnats på fackmöten eller satts upp på företagets anslagstavla. Detta är givetvis inte tillräckligt, om saken ses som en isolerad händelse. I fältstudiematerialet var det inte ovanligt att man gått till väga på detta sätt vid kommissionärsföretagsbildning då de anställda kvarstod i sina moderbolagsanställningar, men det förekom även vid dotterbolagsanställningar. Det påpekades för mig vid intervjuerna av några fackliga företrädare att det sannolikt bara var en handfull arbetstagare som i dessa fall kände till vad som hänt.

Varför förenklar då lokala parter partsavlösningen jämfört med skolboken? Jag fann att det finns flera förklaringar till detta.

För det första vill det närmast synas vara en överloppsgäring, om arbetstagare först skall behöva sägas upp av moderbolaget för att därefter erbjudas återanställning i de nya dotterbolagen. Ett sådant formaliserat procedere vinner ringa förståelse, då egentligen inget annat inträffar vid en bolagisering än att "familjen" får flera "barn" och ett antal nya verkställande direktörer utses.

För det andra befinner sig inte parterna på armlängds avstånd. De goda avsikterna misstros inte. Jag påträffade exempelvis inte något fall (!) då arbetstagare sades upp av moderbolaget. I en del lokala avtal (förhandlingsprotokoll) påträffade jag även en erinran om att övergången till dotterbolaget skall vara direkt, och att den skall ske utan uppsägningar.

En uppsägning hade kunnat skapat oro i leden. Omorganisationen skulle genomföras så smidigt som möjligt.

För det tredje är det av betydelse hur omfattande bolagiseringen är. Om endast ett fåtal arbetstagare berörs, kan varje enskild arbetstagare tillfrågas. Det hade skett i några fall i fältstudiematerialet. Om bolagiseringen rör flera tusen arbetstagare, å andra sidan, är det förenat med en del transaktionskostnader att hantera partsavlösningen efter protokollet. Lokala parter valde i stället ett förenklat förfarande.

För det fjärde är det en allmänt spridd uppfattning bland mina respondenter att det anses tillräckligt att arbetstagarna underrättas om arbetsgivarbytet. Att berörda arbetstagare fortsätter att utföra arbete för dotterbolagets räkning, tas sedan som en accept på att de godtagit partsbytet. Arbetstagarna anses då genom sitt eget faktiska handlande ha godtagit partsavlösningen. Det står i överensstämmelse med allmänna avtalsrättsliga grunder att se saken på ett sådant sätt.[2] Att det inte är en betydelselös formalitet att arbetsgivaren iakttar viss noggrannhet framgår dock av följande rättsfall.

AD 1987 nr 91. Byggföretaget Skanska hade ett kommissionärsbolag i Göteborg (Sannegårdshamnen). Rörelsen hade övertagits från ett konkursbo. Cirka 50 arbetstagare var sysselsatta i denna rörelse. Verksamheten i hamnen lades senare ned helt. Kommissionärsbolaget kvarstod därefter med en verkstad i Lödöse. Tvist uppkom om det var Skanska eller kommissionärsbolaget som var arbetsgivare. Arbetsgivarparten gjorde gällande att arbetstagarnas anställningar överflyttats till kommissionärsbolaget. Klubbordföranden i det lokala facket hade nämligen godtagit detta. Arbetstagarsidan ansåg inte att detta var tillräckligt. Det framhölls att de anställda själva inte godtagit en överflyttning av anställningsavtalen. Det var inte heller bara en formalitet att hävda att omplaceringsplikten sträckte sig längre än till det nu under nedläggning varande kommissionärsbolaget. Arbetstagarsidan menade därför att det var Skanska som var att anse som arbetsgivare enligt 7 § 2 st LAS. AD anförde bl a:

"En arbetsgivare kan inte utan arbetstagarens medverkan eller godkännande sätta någon annan i sitt ställe som arbetsgivarpart i ett anställningsavtal. För att en sådan förändring skall kunna anses ha skett krävs att ett uttryckligt avtal har träffats med arbetstagaren eller åtminstone att omständigheterna visas vara sådana att arbetstagaren får anses ha godtagit arbetsgivarbytet."

AD fäste i sin analys vikt vid att man från arbetsgivarsidan behandlat kommissionärsbolaget som närmast en avdelning inom moderbolaget, och att det samförstånd som uppnåtts med klubbordföranden om att anställningsavtalen överförts till kommissionärsbolaget inte hade annan innebörd än att man från fackligt håll inte skulle komma att resa invändningar mot förfarandet. Detta band, å andra sidan, inte de enskilda arbetstagarna. Arbetsgivarsidan hade således inte förmått visa att anställningsavtalen med bindande verkan överförts på kommissionärsbolaget.

[2] Se t ex AD 1987 nr 108, men även 1991 nr 48. Sc vidare Eklund s 216 ff. Jfr Hamskär & Lind s 147 som menar att en facklig organisation skall kräva att nya anställningsavtal träffas vid byte av arbetsgivare: "Det kan inte accepteras att byte av arbetsgivare sker formlöst".

Utgången överraskar inte! Det är ofta av stor betydelse hos vem en arbetstagare är anställd. Svensk arbetsrätt följer en djupt rotad individualmodell för det enskilda anställningsavtalet. De enskilda avtalen förutsätter anbud och accept från arbetsgivarens respektive arbetstagarens sida. Facket kan inte transportera enskilda anställningsavtal från en arbetsgivare till en annan.

Det är dock uppenbart att ett anställningsförhållande även kan komma till stånd genom – som man säger – faktiskt handlande, som vid andra avtalstyper som inte kräver skriftlig form.

I AD 1987 nr 108 hade den nye arbetsgivaren i samband med en företagsöverlåtelse inte på ett tillräckligt tydligt sätt sagt ifrån att något anställningsförhållande inte avsågs komma till stånd. Fallet berörde en f d verkställande direktör Lindblad som i avtal med säljarbolaget gjort ett särskilt arbetsåtagande innebärande att Lindblad skulle stå till förfogande som konsult i begränsad omfattning. AD anförde:

"Enligt arbetsdomstolens mening följer av vanliga avtalsrättsliga grundsatser att det måste ankomma på part, som av omständigheterna ges särskild anledning därtill, att i samband med en företagsöverlåtelse e d undanröja oklarhet rörande ett anställningsförhållande och överlåtelsens inverkan på detta. Om så inte sker, får parten finna sig i att oklarheten går ut över honom, förutsatt att motpartens uppfattning av situationen inte saknar fog. Det nu sagda gäller inte bara i det fall då parten genom egen aktivitet direkt i förhållande till motparten framkallat eller på annat sätt i betydande mån bidragit till den oklara situationen .... I vart fall på hithörande område, där avtal uppkommer helt formlöst, måste det anses gälla också då en part eljest med hänsyn till särskilda omständigheter måste inse, att ett uteblivit klargörande från hans sida kan leda till den befogade uppfattningen hos annan, att ett anställningsförhållande kommit till stånd mellan dem."

AD fann därför att arbetsgivarparten bort utan dröjsmål undanröja den tveksamhet som uppkommit å Lindblads sida om att hans anställningsavtal kom att gälla även gentemot köparbolaget. Lindblad hade även stärkts i sin uppfattning om att anställningsavtalet bestod i brev från arbetsgivarsidan i vilket hänvisats till pressupgifter som innebar att de anställda skulle få "behålla sina jobb".

I det ovan nämnda Skanskafallet var det av särskild vikt för arbetstagarna att kunna åberopa en omplaceringsrätt inom det större moderbolaget Skanska. Moderbolaget hade andra omplaceringsmöjligheter inom göteborgsregionen, men även i bolagets utlandsverksamhet, som hade bort beaktas, än det under partiell nedläggning varande kommissionärsbolaget.

Det kan tilläggas att eftersom det var arbetsgivarparterna i dessa båda fall som sökt en ändring i det tidigare bestående avtalsförhållandet så fanns – som AD utvecklade i fallet med f d verkställande direktören Lindblad – ett särskilt skäl för att just den parten hade att *klargöra* vad som avsågs gälla i det fortsatta anställningsförhållandet. Även i andra mål har AD visat benägenhet att låta arbetsgivaren bära en sådan klargöran-

deplikt exempelvis i samband med att anställningsavtal ingås, eller då ägarförändringar är aktuella i en rörelse.[3]

6.2 Vad skall arbetsgivaren iaktta vid moderbolagsanställningar?

Vid moderbolagsanställningar går de anställda kvar i moderbolaget. Några nya anställningsavtal tecknas inte med dotterbolaget i vilket de utför arbetet. Man kan då fråga: vad skall arbetsgivaren iaktta? Kan han beordra de anställda att utan vidare utföra arbetet i det nya bolaget? Fordras arbetstagarnas samtycke? Är det fråga om ett partsbyte? Eller räcker det med att informera arbetstagarna om vad som kommer att gälla?

Till en början kan sägas att det vore vilseledande om arbetsgivaren lämnade uppsägningsbesked eller anställningsbekräftelser! Anställningsförhållandet skall ju på intet sätt upphöra. I stället får man beskriva den uppkomna situationen så att de anställda är *utlånade* till dotterbolaget. En sådan utlåning är av närmast permanent karaktär, och torde avbrytas först om en viss eller flera arbetstagare omplaceras till annat dotterbolag än det i vilket de först blivit placerade, för att där på ungefär samma sätt som tidigare, och på permanent basis stå till förfogande.

Denna form av ut- och inlåning av arbetskraft är i regel något helt annat än vad som brukar avses i arbetslivet då t ex ett företag hyr in arbetstagare vid en arbetstopp etc. Man kan ställa frågan om en mer permanent utlåning av arbetskraft i ett koncernförhållande med moderbolagsanställningar av det slag som här är aktuellt står i strid med - numera – 1991 års lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. För att besvara den frågan, måste jag gå tillbaka till motsvarande äldre lagstiftning, d v s 1935 års lag med vissa bestämmelser om arbetsförmedling (SFS 1935:113).

Enligt 1935 års lag fick arbetsförmedling inte bedrivas i förvärvssyfte, se 2 §. 1942 gjordes ett viktigt tillägg i denna lag av innebörd att om det huvudsakliga syftet med ett anställningsförhållande var att förmedla arbete åt en arbetssökande så betraktades också det som arbetsförmedling, se 1 § 2 st. 1970 skärptes straffskalan för brott mot lagen. Det

[3] Se t ex då det uppkommer tvist om vem av flera rättssubjekt som är att betrakta som arbetsgivare, AD 1976 nr 41, 1976 nr 128, 1988 nr 38, och nu senast på statliga sektorn 1992 nr 47, eller om huruvida anställningsavtal över huvud taget ingåtts, AD 1981 nr 131, 1984 nr 63, men även då parter tvistar om vilken typ av anställningsform som valts, se AD 1982 nr 113, senast AD 1990 nr 92 (provanställning eller tillsvidareanställning?).

centrala problemet vid lagens tillämpning, särskilt i dess lydelse sedan 1942, har haft samband med att det varit en allt annat än enkel uppgift att skilja mellan, å ena sidan, entreprenad och, å den andra, olaga förmedling av arbetskraft.[4] Syftet med lagstiftningen har varit att straffa osunda företeelser i arbetslivet (grå arbetskraft); det är den olaga arbetsförmedlingen som varit måltavlan.[5] De renodlade entreprenaderna har det inte fallit någon skugga över.

I AD 1990 nr 67 belystes ett antal frågor i arbetslagstiftningen mot bakgrund av 1935 års lag. Ett terminalföretag, Fraktarna AB hade lämnat ut allt terminalarbete i en hamn till en entreprenör, S-Pool AB. I anledning därav sade Fraktarna upp 14 terminalarbetare med hänvisning till arbetsbrist. Arbetstagarsidan gjorde bl a gällande att arbetsgivaren gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning enligt MBL, och att det inte förelåg saklig grund för uppsägning enligt LAS av de 14 arbetarna. En central fråga i målet var om avtalet mellan Fraktarna och S-Pool var ett reguljärt entreprenadavtal eller om avtalet var att betrakta som enbart arbetsförmedling i strid med 1935 års lag. AD fäste avseende vid de traditionella kriterierna då denna rättsfråga prövades, bl a att S-Pool hade åtagit sig att utföra en bestämd och avgränsad arbetsuppgift, att S-Pool hade egen arbetskraft anställd, att den faktiska arbetsledningen utövades av S-Pool, att S-Pool fullgjorde normala arbetsgivarfunktioner och att båda parter i avtalet bar sin egen affärsrisk. AD fann inte heller att det var fråga om något "slags skenarrangemang" eller att entreprenadföretaget var "helt osjälvständigt eller fullständigt beroende av Fraktarna". AD fann att det var "ett entreprenadavtal med den innebörd som detta begrepp har vid tillämpningen av lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling". Arbetstagarsidans talan ogillades. Även ett yrkande avseende brott mot 25 § LAS ogillades.

Man kan nu fråga: tillät då 1935 års lag att ett moderbolag i en koncern anställde personal och lånade ut den till ett personallöst dotterbolag? Svaret är att denna fråga aldrig prövats, ej heller är den berörd i de tidigare lagförarbetena. I lagstiftning uppkommer i vissa fall den här typen av luckor. Begrepp kan komma att förändras i och med att nya företeelser blir aktuella (open texture). Detta framträder i en av lagstiftaren oförutsedd situation.[6]

Minst två skäl talar för att en sådan utlåning av arbetskraft inte omfattades av förbudet mot olaga arbetsförmedling i 1935 års lag.

a) Moderbolaget kan i dessa fall inte sägas ha bedrivit arbetsförmedling i förvärvssyfte, d v s vinstsyfte.[7]

[4] Gränsdragningen är närmare belyst i prop 1970:166.

[5] Jfr härtill de tre HD-fallen NJA 1962 s 820 (skrivbyrå), 1973 s 562 (inhyrning på varv) och 1989 s 629 (skrivbyrå), se även Ds A 1989:30. Se också härtill Larsson & Svensson s 335 ff.

[6] Se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 237.

[7] Se Eklund i JT 1989-90 nr 2-3 s 279.

b) Det huvudsakliga ändamålet med utlåningen är inte heller att ta sig an de arbetssökandes sak.[8]

Vad kan då sägas gälla i den nya lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft? Är problemet berört där? Det rätta svaret är: både ja och nej! I lagtexten sägs inget, men i lagmotiven klargörs – något vagt – att till uthyrning av arbetskraft är att räkna *endast* sådana företeelser, som redan enligt tidigare gällande rätt var att betrakta som olaga arbetsförmedling.[9]

En väsentlig fråga i detta sammanhang är givetvis motivbilden för den här typen av moderbolagsanställningar och det vida bruket av dem. På basis av fältstudiematerialet kan jag summera följande skäl.

a) Den tvingande lagstiftningens genomslagskraft särskilt inom LAS-området har bidragit till utvecklingen.

b) Facket (arbetstagarna) har misstänkt att en bolagisering av företaget urholkar arbetsrätten. En moderbolagsanställning är då ett sätt att inte rubba status quo.[10]

c) Facklig insikt och styrka har drivit på utvecklingen.

d) Arbetsgivarparten har visat beredvillighet att gå facket till mötes.

e) Arbetsgivarparten kan vilja föredra en moderbolagsanställning, därför att det underlättar eller förenklar personaladministrationen.

Av detta kan närmast utläsas att syftet med en moderbolagsanställning knappast alls haft något att göra med de elakartade företeelser, som avsågs med förbudet om olaga arbetsförmedling i 1935 års lag. Förklaringen till att moderbolagsanställningarna kommit att få ett så stort genomslag i fältstudiematerialet synes snarare ha haft att göra med oformligheter i, eller viss osäkerhet om innebörden av delar av den moderna arbetslagstiftningen, om saken ses från fackligt perspektiv, men även arbetsgivarpartens önskemål om att begränsa transaktionskostnaderna i personalhanteringen.

Slutsatsen bör därför bli att en utlåning av moderbolagsanställd personal till ett personallöst dotterbolag varken är att betrakta som arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft enligt 1991 års lag.

[8] Se hur särskilt den aspekten blev delvis vägledande i fallet med Pysslingen Förskolor AB, AD 1987 nr 154 då arbetsdomstolen prövade om den aktuella arbetsledarentreprenaden stod i strid med 1935 års lag, d v s om det var fråga om ett "åsidosättande av lag" enligt 39 § MBL.

[9] Se prop 1990/91:124 s 20. Detta är - med förlov sagt - en egendomlig lagstiftningsteknik! - Det kan här även erinras om att utlåning av arbetstagare mellan koncernbolag och från s k personalbolag i företagsgrupper inte omfattas av den tyska lagstiftningen som tillkom 1970 och som avser förvärvsmässig utlåning av arbetskraft (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), se närmare Becker s 35 f, 139, Ramm i ZfA 1973 s 276 och Konzen i ZfA 1982 s 267.

[10] "Med denna modell får arbetstagarna störst anställningstrygghet", se SIFs skrift Bolagisering s 10.

6.2.1 Partsbyte och arbetsskyldighet

Jag antydde ovan att både partsbytesaspekter och frågan om de anställdas arbetsskyldighet kunde föras på tal i samband med moderbolagsanställningarna. Det är framför allt den senare aspekten som aktualiseras.

Om man beaktar en arbetstagares arbetsskyldighet i största allmänhet har sedan gammalt gällt att en arbetstagare är skyldig att för arbetsgivarens räkning utföra allt det arbete som faller inom kollektivavtalets tillämpningsområde och som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och för vilket arbetstagaren har allmänna yrkeskvalikationer. AD uttalade detta redan i domen 1929 nr 29 och har sedan dess vid upprepade tillfällen åberopat denna grundsats då arbetsskyldighetsfrågor prövats av domstolen. Vad som följer härav är således att arbetet skall utföras *för arbetsgivarens räkning*. Den fråga som nu kan ställas är för *vems* räkning arbetet utförs då de anställda behåller sina moderbolagsanställningar. Utförs arbetet för moderbolaget? För dotterbolaget? Eller för bådadera känhända?

Det är i vart fall inte längre uppenbart att arbetet utförs *enbart* för moderföretagets räkning. Vad som inträffar vid en bolagisering av detta slag är att driftansvaret för rörelsen överlämnats till dotterbolaget. Företaget har övergått i exempelvis 28 §s MBL mening, se härtill avsnitt 4.4.1. En ny styrelse är vald och en ny Vd är utsedd. Nye Vdn har ansvaret för bolagets löpande förvaltning, se 8:6 ABL. Det är från Vd alla befogenheter utgår i dotterbolaget. Ansvaret innefattar direktivrätt och delegationsmöjlighet. Att det nya bolaget till äventyrs kan vara ett underkapitaliserat kommissionärsföretag bör inte ha så värst stor betydelse i detta sammanhang. Om så vore fallet, bör även ett underkapitaliserat kommissionärsföretag till vilket de anställda övergått i dotterbolagsanställningar behandlas på samma sätt. Så torde inte vara fallet. Och på samma sätt bör för övrigt behandlas det fall då moderbolagsanställd personal utför arbete i ett fullbildat dotterbolag. Även denna tanke bör avvisas.

En första fråga är: vad gäller i partsbytesfrågor?

Partsbyte på arbetsgivarsidan förutsätter att arbetstagarna har lämnat sitt samtycke till bytet.[11] Detta följer av allmänna obligationsrättsliga regler vid gäldenärsbyte. Borgenären skall då lämna sitt samtycke. Då AD haft att behandla frågor avseende arbetsskyldighet enligt 29/29-principen mot bakgrund av partsbytesregler, har den förra frågan hitintills setts i ljuset av de allmänna partsbytesreglerna. Dessa rättsfall är inte många, men utfallen av dem är entydigt.

Arbetsdomstolen berörde dessa frågor redan i AD 1963 nr 12.

[11] Se Eklund s 18 ff.

I målet hade LIN-piloter beordrats utföra vissa flygningar på SAS-koncessionerade linjer (Stockholm – Luleå t o r måndag och fredag under sommarsäsongen 1963). Flygningarna utfördes med LINs flygplan. SAS linjebeteckningar användes. SAS utövade inte några arbetsgivarfunktioner. SAS erlade en per flygtimme beräknad ersättning till LIN. AD anförde:

"Att arbetstagaren endast är skyldig utföra arbete för arbetsgivarens räkning innebär i princip att i ett anställningsförhållande något partsutbyte ej kan ske på arbetsgivarsidan utan arbetstagarens samtycke. Arbetsdomstolen anser sig i förevarande mål sakna anledning ingå på en närmare prövning av innebörden i praktiken av denna princip. Överenskommelsen mellan LIN och SAS innebär nämligen att LIN åtager sig att med utnyttjande av viss överkapacitet inom den egna trafikapparaten utföra de omtvistade flygningarna åt SAS. Dessa skall ske med LIN:s flygplan och besättningar mot att SAS erlägger en per flygtimme beräknad ersättning till LIN och, såvitt framkommit, skall SAS ej utöva några som helst arbetsgivarfunktioner i förhållande till de hos LIN anställda piloterna. Enligt arbetsdomstolens mening är med hänsyn härtill ställt utom allt tvivel att flygningarna från piloternas synpunkt sker för LIN:s räkning."

AD kom in på partsbytesfrågan även i domen 1983 nr 156.

I detta mål hade flera kommuner påbörjat en försöksverksamhet med en gemensam socialjour. Samarbetsavtalet förutsatte att socialsekreterare, som var anställda i en kommun, utförde arbete även för annan kommuns räkning. Häri låg en av fördelarna med arrangemanget. AD anförde i partsfrågan: "På arbetsrättens område har i rättspraxis mycket konsekvent upprätthållits principen att part i ett avtalsförhållande inte utan andra partens medgivande kan föra över sina förpliktelser enligt avtalet på en utomstående. Ett partsbyte på arbetsgivarsidan anses i enlighet härmed inte kunna ske utan arbetstagarens samtycke."

Men hade då här ett partsbyte ägt rum?

AD fann att det oinskränkta ansvaret vad gäller arbetsgivarens primära skyldigheter låg kvar på den kommun i vilken socialsekretareren var anställd. Det var alltjämt denna arbetsgivare som svarade för utbetalning av lön, andra ersättningar, semesterförmåner och övriga kostnader som var förenade med tjänstgöringen. Vidare erinrade AD om att det ingalunda var ovanligt att arbetstagare fick rätta sig efter anvisningar som lämnats av annan arbetsgivare än den egna, och gav följande exempel:

"Det kan exempelvis vara beställaren i ett entreprenadförhållande som ger anvisningar direkt till entreprenörens arbetstagare. Ett annat exempel är att arbetstagaren ställs till annans disposition för att utföra arbete i dennes verksamhet. Enbart det förhållandet att arbetstagaren i dessa och andra liknande fall i större eller mindre utsträckning ställs under annans arbetsledning eller annars har att följa anvisningar från annan rörande arbetets utförande betyder uppenbarligen inte att ett partsbyte sker på arbetsgivarsidan. En prövning av frågan huruvida annan skall anses ha trätt i arbetsgivarens ställe måste grundas på en rad olika faktorer."

Mot bakgrund av att arbetsgivaren behöll det oinskränkta ansvaret för lön m m och att tjänstgöringen i annan kommun var av synnerligen begränsad omfattning var det – sade AD – "uppenbart att något partsbyte på arbetsgivarsidan inte sker när en socialsekretarare tjänstgör i en annan kommun inom ramen för verksamheten enligt samarbetsavtalet".

Hur såg då domstolen på socialsekreterarnas arbetsskyldighet?

Arbetstagarsidan hävdade nämligen att socialsekreterarna fått en utvidgad arbetsskyldighet, vilket stred mot 29/29-principen. Man sade att arbetet inte utfördes "för arbetsgivarens räkning". AD anförde:

"Det är emellertid tveksamt om i detta krav ligger något mera än vad som nyss berörts, nämligen att något partsbyte på arbetsgivarsidan inte får ske utan arbetstagares samtycke. Domstolen lämnar denna frågeställning därhän i detta mål. För prövningen av målet är nämligen tillräckligt att beakta de särskilda omständigheter som föreligger."

AD pekade då på att det förelåg ett samarbetsavtal, som innebar att ett antal kommuner bytte tjänster med varandra. Detta var inte ovanligt på den kommunala sektorn. Och AD fortsatte: "Likväl måste ofta anses att arbetet utförs i den egna kommunens *intresse* och för den kommunens räkning. För detta fall gäller som redan berörts att varje enskild socialsekreterare avses skola tjänstgöra inom annan kommuns område i synnerligen begränsad omfattning" (min kurs). AD fann av här anförda skäl att arbetet utfördes för arbetsgivarkommunens räkning även då socialsekreteraren nödgades ingripa i annan kommun.

Det framgår av dessa bägge fall att AD sett likartat på frågan om de anställdas arbetsskyldighet. Arbetsskyldighet har förelegat så länge det inte kunnat konstateras att ett partsbyte ägt rum. Arbetet har alltjämt ansetts vara utfört för arbetsgivarens räkning enligt 29/29-principen. Detta synsätt har onekligen en systematisk fördel. Anställningsavtalet har inte uppsjälkats i en skuld- och en fordringsdel.[12] En arbetsgivares skyldigheter och anspråk på arbetsprestation har hållits ihop inom anställningsavtalets ram.

Att arbetsdomstolen i socialjourfallet säger att det arbete som utförs för annan kommun är av synnerligen *begränsad omfattning* bör nog inte tillmätas alltför stor vikt i sammanhanget.[13] Denna tanke synes till och med strida mot vad domstolen i övrigt anför om att arbetstagare även i större utsträckning får räkna med att ställas under en annan arbetsgivares arbetsledning. Man kan för övrigt tillägga att då arbetstagare hyrs in (lånas ut) från tjänste(kunskaps-)företag så är det utförda arbetet hos den inlånande arbetsgivaren ofta av ganska betydande omfattning och varaktighet.

Centralt i 1983 års fall tycks i stället vara att socialsekreterarnas egen arbetsgivare alltjämt utövat de primära arbetsgivarförpliktelserna, d v s att något partsbyte inte ägt rum. I målet 1986 nr 1 berör domstolen en snarlik fråga.

I det målet gör en pastor i Metodistkyrkan gällande att hon blivit uppsagd eller avskedad. Fråga uppkom om det var Metodistkyrkan i Sverige eller en av dess församlingar (i Arvika) som var arbetsgivare i LAS mening. Det framkom att både Metodistkyrkan och församlingarna var självständiga juridiska personer. AD fäste vikt vid att de centrala arbetsgivarfunktionerna såsom utövning av tjänst, utnämning till pastor, beslut om tjänstledighet, uppsägning och avskedande utövades av centrala organ inom Metodistkyrkan. Även om det var församlingarna som bestämde och utbetalade lön, och tillika skötte redovisning av källskatt och socialavgifter, utövades vissa funktioner vad avsåg

[12] Jfr härtill Eklund s 170 f.

[13] Jfr även AD 1980 nr 51 (nattsjuksköterskor på sjukhus).

lönesättningen av Metodistkyrkan. Kyrkan svarade också ytterst för att en pastor erhöll den lön som denne var berättigad till. AD fann därför att Metodistkyrkan fick betraktas som arbetsgivare i LAS mening.[14]

Av detta rättsfall synes närmast följa att så centrala arbetsgivarfunktioner som att anställa och säga upp arbetstagare skall utövas av arbetsgivarparten, i vart fall då man tar ställning till vem som är arbetsgivare i LAS mening.

I tidigare AD-praxis kan pekas enbart på ett fåtal fall då det uppkommit tvist om huruvida en arbetstagares arbetsgivare har att svara för vissa skyldigheter enligt avtal i samband med utlåning av arbetskraft.

I AD 1941 nr 49 hade arbetstagare lejts ut för arbete under annan arbetsgivares ledning. Fråga uppkom om de utlejda arbetstagarnas arbetsgivare skulle tillämpa det egna kollektivavtalet. AD besvarade frågan jakande. Löneutbetalningsansvaret kvarstod så länge arbetstagaren inte hade sagts upp.[15] I AD 1942 nr 21 hade en arbetstagare beordrats att utföra arbete hos annan arbetsgivare. Fråga uppkom om arbetstagarens anställning ansågs som bruten med följd att han inte fick tillgodoräkna sig intjänad semesterrätt. AD besvarade frågan nekande.

Elektrikerbranschen erbjuder ett modernt exempel på hur ut- och inlåning av arbetskraft reglerats i ett kollektivavtal (särskild bilaga till installationsavtalet, Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montörer).[16] Bilagan skall ses mot bakgrund av arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet i 38 § MBL.

Det i bilagan påbjudna förfarandet är ett sätt att förenkla hanteringen. Utlåning av montör får enligt avtalet ske under i regel högst 20 veckor. Utlåning av montörer är inte ovanlig i branschen. Det har skett av gammal hävd. Den huvudsakliga förklaringen till att installationsmontörer utlånas synes vara följande. En elinstallationsentreprenör, som inte fått ett jobb som han räknat på, kan drabbas av en svacka. En konkurrent, som i stället fått jobbet, har i gengäld behov av arbetskraft. Då kan en form av personalclearing över företagsgränserna komma till stånd. Alternativet för de arbetslösa elektrikerna är att få "sitta på lådan" (väntetid mot lägre ersättning). De centrala avtalsparterna är överens om att det oinskränkta arbetsgivaransvaret ligger kvar på moderfirman, d v s hos den arbetsgivare där den utlånade montören är anställd, ej hos arbetsfirman,[17] d v s helt i linje med vad som ovan sagts om ADs äldre praxis på arbetaområdet.

[14] Det kan observeras att TR ansåg att Metodistkyrkan måste "anses ha åtminstone det övergripande arbetsgivaransvaret", d v s TR uttryckte sig i något mer svävande ordalag än vad AD gjorde.

[15] Se liknande i AD 1946 nr 30 (rätt till dagtraktamente vid tillfälligt arbete hos annan arbetsgivare).

[16] Se även SAS-avtalet för piloter (inhyrning, joint operations) i t ex AD 1989 nr 45.

[17] Efter intervju med direktör Hans Johansson, EA, 91-09-23, och förbundsombudsmannan Staffan Holmertz, SEF, 92-02-03 angående utlåningskulturen i elektrikerbranschen och installationsavtalsbilagans innebörd. Jfr branschpraxis delvis AD 1979 nr 129 (s 759).

Vad som hittills sagts har haft avseende på *tillfällig* utlåning av arbetskraft. Det är en i praxis inte avgjord fråga hur man här skall se på en mer *permanent* form av utlåning.

AD pekar i målet 1983 nr 156 på att det låg i arbetsgivarpartens *intresse* att socialsekreterarna utförde arbete i annan kommun. Detta är ett argument som bär alldeles för långt. Man kan fråga: vilken arbetsgivare skulle inte vilja till sin förmån hävda en sådan linje för att få disponera sin arbetskraft litet hur som helst?

En fråga man kan resa är om det för övrigt är någon mer påtaglig skillnad mellan tillfällig och permanent utlåning av arbetskraft så länge det kan konstateras att berörda arbetstagares arbetsgivare fullgör de primära arbetsgivarförpliktelserna. Skrivbyråanställda har ju sedan lång tid tillbaka varit mer eller mindre permanent utlånade. Uppdragsgivarna har dock skiftat. I moderbolagsanställningsfall är läget inte mycket annorlunda. Permanensen består bara i att arbetstagaren är mer fast placerad i ett visst dotterbolag. Om man å andra sidan beaktar förvärvssyftet är det ju fullständigt klart att skrivbyråanställda utför arbete för skrivbyråns räkning, även arbetsrättsligt sett. Men hur är det med de moderbolagsanställda? Man skall komma ihåg att moderbolaget inte utlånar personalen av förvärvssyftesskäl,[18] d v s för att tjäna pengar, utan av helt andra skäl. Såtillvida föreligger en högst påtaglig skiljaktighet. Med tanke på avtalskonstruktionen vid moderbolagsanställningar kan man dock inte hävda att ett partsbyte för den skull ägt rum. Även partsavsikten talar häremot.

Man skall nu inte blunda för att arbetsledningsrätten i utlåningsfall blir delvis delad – mellan ut- och inlånare.[19] I själva verket är det nog just den aspekten som är den mest iögonenfallande vid utlåning av arbetskraft. I moderbolagsanställningsfall är då särskilt att notera att berörda arbetstagare lyfts ur en linje(befäls-)organisation (i moderföretaget) och in i en annan i det nya dotterbolaget. I moderbolagsanställningsfall i fältstudiematerialet är ansvarsfrågan också delvis reglerad. Moderbolaget har ansvaret för en felaktig tillämpning av vissa lagar och avtal i dotterbolaget. Hur det förhåller sig i andra fall i arbetslivet är mer ovisst.

Den relevanta frågan i detta sammanhang är om en moderbolagsanställning kräver arbetstagarnas samtycke vad gäller det fortsatta arbetet

[18] Enligt prop 1990/91:124 s 21 skall dock vinstsyftet inte tillmätas någon betydelse då man bedömer om uthyrningsverksamhet enligt 1991 års lag föreligger.

[19] Även om den tyska lagstiftningen för utlåning av arbetskraft bygger på att anställningsförhållandet är ingånget med utlåningsföretaget talas i den tyska litteraturen öppet om att det i själva verket är fråga om ett "gespaltenes Arbeitsverhältnis". Även den som hyr in arbetskraften utövar en arbetsgivares befogenheter, särskilt rätten att leda arbetet (Weisungsrecht), se Becker s 150, Ramm i ZfA 1973 s 277, 286, 292 och Konzen i ZfA 1982 s 265, 272 f. Det vill också synas som om 1991 års lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft vilar på ett enahanda synsätt, se legaldefinitionen i 1 § 2 st och prop 1990/91:124 s 20.

i dotterbolaget. Jag har ovan konstaterat att det inte är fråga om ett partsbyte i dessa fall. Något samtycke av det skälet är alltså inte erforderligt. Vad gäller nyanställda arbetstagare i rörelsen, har de ju redan från början fått klart för sig vad som följer av anställningsavtalet; de är anställda i moderbolaget men skyldiga att utföra arbete i det dotterbolag där de placeras vid anställningstillfället.

Av vikt för fältstudiematerialet är följande. *En moderbolagsanställning förutsätter att bestående avtalsförhållanden inte ruckas.* Det är på denna grundval som moderbolagsanställningsöverenskommelsen mellan moderföretaget och de fackliga organisationerna vilar. Man kan också säga att detta utgör en avtalsförutsättning för de enskilda anställningsavtalen. Den norm som följer av kollektivavtalet flyter då in i anställningsavtalet med stöd av 26 § MBL.

Vidare går en moderbolagsanställnings fördelar förlorade, om man anser att ett partsbyte ägt rum. Detta har två sidor. Arbetstagarens fördel ligger i att kunna få bli omplacerad till annat "bolag" vid en eventuell driftsinskränkning enligt 7 § 2 st LAS. Denna trygghet skulle gå förlorad i annat fall. Arbetsgivarsidans fördel ligger i att de anställdas arbetsskyldighet – efter bolagiseringen – inte skall bli mindre än den tidigare var enligt 29/29-principen. Ett motsatt synsätt skulle innebära att en arbetstagare som en gång blivit placerad i ett dotterbolag inte längre skulle ha någon arbetsskyldighet visavi övriga dotterbolag i koncernen. Detta skulle inskränka arbetsgivarens arbetsledningsrätt enligt 29/29-principen, och det har ingalunda varit avsikten med moderbolagsanställningskonstruktionen.

Det finns här inga som helst skäl att anse att de moderbolagsanställda arbetstagarna i bolagiseringsfall skulle ha kommit att bli anställda *jämväl* i det dotterbolag i vilket de placerats. Något sådant skulle uppenbart strida mot såväl ingångna avtal som partsavsikt, se härtill för övrigt vad jag sagt i avsnitt 4.4.2.

I anställnings- och kollektivavtalsrättslig mening bör således de i de personallösa dotterbolagen utplacerade arbetstagarna alltjämt anses utföra arbete för moderbolagets räkning i den mening detta uttryck har enligt 29/29-principen. Detta skall dock inte dölja det förhållandet att de även i reell mening utför arbete för dotterbolagets räkning i så måtto att frukterna av arbetet skall komma dotterbolaget till godo, och det gäller även om berörda arbetstagare inte kan sägas stå i ett anställningsförhållande till det nya dotterbolaget. Av betydelse är här att ledningsrätten i det nya dotterbolaget utgår från bolagets styrelse och Vd, särskilt den senares ansvar för bolagets löpande förvaltning enligt 8:6 ABL. Det är Vd som ytterst utövar direkt- och delegationsrätten, och med stöd av detta utövas arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Att dotterbolaget gör sina egna affärer och skall tjäna mer pengar än vad förut var fallet i den tidigare divisionen eller avdelningen i företaget, är en iakttagelse som ligger uteslutande på vinst- och förlustplanet.

Det vill följaktligen synas vara så i moderbolagsanställningsfall att moderbolag och dotterbolag skall ses som en totalitet – på avtalsrättslig basis. Med stöd av bolagiseringsöverenskommelsen har i praktiken de lokala parterna träffat ett avtal med verkan på koncernrättslig grund. I denna del bygger moderbolagsanställningsmodellen på ett mycket avancerat koncernarbetsrättsligt synsätt, som bortser från bolagsgränserna.

Man kan då fråga vad moderbolaget har att iaktta visavi de anställda i dessa fall? Räcker det med att MBL-förhandla? Eller fordras något mer? Uppenbart är att arbetsgivaren måste förhandla enligt 11 § MBL inför en så stor förändring som inträffar vid en bolagisering. Verksamhetsfallet i 11 § är berört.[20] Men även arbetstagarfallet kan vara berört. En arbetsgivare skall förhandla enligt 11 § MBL, om en arbetstagare exempelvis utlånas från ett företag till ett annat.[21]

Man vill då fråga: begränsas arbetsgivarens handlingsfrihet i dessa fall till äventyrs av det enskilda anställningsavtalet? I fältstudiematerialet har problemet inte varit aktuellt. Hur det förhåller sig i andra fall lämnar jag öppet. Moderbolagsanställningarna i fältstudiematerialet vilar på en överenskommelse, som träffas mellan moderföretag och lokala fackliga organisationer inför bolagiseringen.[22] Överenskommelsen är ett kollektivavtal, som anger bl a att de anställda "skall vara verksamma i de nya dotterbolagen". Jag kan inte finna annat än att arbetsskyldighetsfrågan därmed är uttömd på kollektivavtalsrättslig grund. Överenskommelsen binder medlemmarna enligt 26 § MBL. Den utgör vidare en tyst avtalsförutsättning för övriga arbetstagares anställningsavtal.[23]

Det vill därför synas tillräckligt att berörda arbetstagare upplyses om att arbetet fortsättningsvis utförs i det vid bolagiseringen bildade personallösa dotterbolaget där arbetstagarna avses bli placerade. Partsbytesreglerna i arbetsrätten leder inte till någon annan slutsats.

6.3 Något om ansvaret för arbetsgivarförpliktelser i koncernförhållanden

I det redan i avsnitt 6.1 refererade målet AD 1987 nr 91 gör arbetstagarsidan i andra hand gällande, försåvitt det visats att berörda arbets-

[20] En arbetsgivare skall primärförhandla vid överlåtelse av rörelsen, se t ex AD 1978 nr 156, 1979 nr 1, 1983 nr 7.

[21] Jfr AD 1982 nr 54 (tjänstgöringen för en utlånad arbetstagare förlängdes, vilket krävde primärförhandling).

[22] Jfr SIFs modellavtal härtill i skriften Bolagisering s 17.

[23] Se Schmidt, Löntagarrätt s 75.

tagare anställts i Skanskas kommissionärsbolag, att AD bör bortse från den rent formella bolagskonstruktionen, främst med hänvisning till att moderbolaget Skanska behärskar kommissionärsbolaget. Det senare bolaget är att betrakta endast som ett viljelöst redskap i moderbolagets hand, sade man. AD prövade inte frågan. Målet avgjordes på annan grund.

Den nu ställda frågan är mer central än den som snuddats vid ovan, d v s om personalen inom ramen för en moderbolagsanställningsmodell jämväl fått en ny arbetsgivare jämsides med sin gamla. *Nu är i stället frågan om moderbolaget, som det bakomliggande subjektet, kan göras ansvarigt för koncerndotter(kommissionärs-)bolagets förpliktelser, särskilt om det är underkapitaliserat.* Problemet tangerar en mer generell fråga i civilrätten, nämligen på vilket sätt ett bakomliggande subjekt över huvud taget kan göras ansvarigt för en rättshandling vidtagen av en annan part. Det är här fråga om att åvälva någon ett ansvar bakåt i en ansvarskedja. Dessa frågor brukar sättas i samband med en mer allmän fråga i civilrätten, nämligen om ett moderbolag skall svara för sitt dotterbolags skulder. Man talar då om ett ansvarsgenombrott. Detta steg är för övrigt inte att lätt att ta, eftersom en aktieägare endast häftar med insatt kapital, se 1:1 ABL.[24]

Jag har inte i detta sammanhang för avsikt att gå in på den vidlyftiga frågan om ansvarsgenombrott i hela dess vidd.[25] Man kan dock fråga om det finns associationsrättsliga ansvarsgenombrottsfall i arbetsrättslig praxis, eller om det finns liknande konstruktioner, där tankeschemat från det klassiska ansvarsgenombrottsfallet har använts.

Det vanligaste sätt på vilket ett ansvar bakåt kan etableras är med stöd av fullmakt. En huvudman företräds då av en representant (ombud), som förestår en rörelse.[26] Även vid bulvanskap fixeras ett ansvar bakåt. Jag

[24] Se för övrigt om bundenhet vid annans avtal, Hellner, Kommersiell avtalsrätt s 74 ff.

[25] Hänvisas må till, särskilt Hellner i Teori och praxis s 161 ff, Rodhe i Festskrift till Jan Hellner s 481 ff, af Schultén i NJM 1984 s 77 ff, Nial, Svensk associationsrätt s 213 ff, men även litteratur- och praxisgenomgången i SOU 1987:59 s 51 ff. I NJA 1992 s 375 kunde en bank inte med framgång göra gällande ansvarsgenombrott mot en kommun, eftersom banken varit medveten om det bristande kapitalunderlaget hos huvudmannen (kommunalägt bolag). I en orapporterad dom 1990-11-16 från HovR för Västra Sverige ålades moderbolaget i en koncern att utge tillkommande arbetsgivaravgifter om drygt 5 mkr till staten motsvarande utbetalade traktaments- och reseersättningar till varvsarbetare, som utlånats av koncernens personalbolag till moderbolaget med hänvisning till läran om ansvarsgenombrott. Dotterbolaget ansågs inte ha bedrivit någon i förhållande till moderbolaget självständig verksamhet. Dotterbolaget var närmast att jämställa med en personalavdelning inom moderbolaget. Domen överklagades inte. I engelsk rätt har sagts att ansvarsgenombrottet (piercing the corporate veil) "smacks of palmtree justice rather than the application of legal rules", Prentice i Groups of Companies in European Laws s 101 (cit. efter Gower).

[26] Se om sådana arbetsrättsliga fall t ex AD 1942 nr 71, 1943 nr 107, 1944 nr 31. Se allmänt Hellner, Kommersiell avtalsrätt s 52 ff.

finner det dock inte särdeles träffande att med stöd av bulvanregler göra jämväl ett moderföretag i ett kommissionärsföretagsförhållande ansvarigt, i vart fall inte av hänsyn till de anställda. Moderbolaget håller sig ingalunda dolt för dem, vilket är typiskt i bulvanfall.[27]

I arbetsrätten kan förvisso ansvaret för upplupen lön, som en bolagsskuld gentemot arbetstagarna, bli akut. Går företaget i konkurs, finns härför en särskild lagstiftning (lönegarantilagen). I sådana fall behöver man inte ens besvara frågan om ett moderbolag häftar för dotterbolagets löneskuld. Detta är för övrigt bara ett bland flera exempel som visar på olikheterna inom arbets- och bolagsrätten. Frågan om huruvida det egentligen är lämpligt att på det mer allmänna planet anlägga ett enhetsperspektiv på koncernrätten kan här onekligen sättas i fråga. Det intresse som arbetsgivare, arbetstagare, aktieägare och borgenärer har i specifika frågor behöver inte alls vara identiskt, tvärtom. Det kan till och med inom arbetsrätten vara på det sättet att ett koncernrättsligt anslag är motiverat i vissa frågor, medan man i andra frågor skall låta det enskilda bolaget ta det fulla ansvaret.[28]

Det huvudsakliga problemet i arbetsrätten vill i stället synas vara vem av två arbetsgivare, som kan anses vara en lämplig bärare av arbetsgivarförpliktelser, då tvist härom uppkommit, eller förhållandet arbetsgivarparterna emellan eljest är fördunklat. Man kan t ex fråga:

- vem svarar för att den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL fullgörs?
- vem hålls ansvarig vid tillämpningen av vetoreglerna i 38 §?
- gentemot vilket bolag skall tolkningsföreträde i 34 § MBL utövas?
- hur skall turordningsbestämmelserna i 22 och 26 §§ LAS tillämpas?
- hur omfattande är en arbetsgivares omplaceringsplikt i 7 § 2 st LAS?
- etc.

I sammansatta företagsstrukturer är det lätt hänt att dessa frågor inte renodlats. Om den fasta ansvarsplaceringen av arbetsgivaransvaret är äventyrat, lämnas även fältet öppet för opportunistiskt handlande.

Frågan om moderbolagets ansvar för ett annat rättssubjekts handlande fördes, som sagts, på tal i målet AD 1987 nr 91. Arbetstagarparten menade att byggbolaget Skanska skulle ses som arbetsgivare enligt 7 § 2 st LAS. Man anförde att kommissionärsbolaget intog en osjälvständig ställning, att bolaget saknade ekonomiskt intresse av hur verksamheten utföll och att det saknade kapital till täckande av rörelsens kostnader.

[27] Bulvanskap har enligt mitt enkla sätt att se saken en starkt nedsättande innebörd. Så även Hellner, op cit s 83 f, se vidare Grönfors s 298 ff, Rodhe i Festskrift till Jan Hellner s 489 f. I AD 1977 nr 79 ställdes inget krav på att bulvanskapet skulle vara dolt. Bulvanförhållande ansågs dock inte ha förelegat eftersom huvudbolaget inte kunde visas ha legat bakom användandet av det s k bulvanbolaget. Det kunde inte visas att huvudbolaget i realiteten bestämde över det senare bolaget.

[28] Även Nielsen är inne på liknande funderingar i Bruun m fl s 149.

Veterligen är det första gången som arbetsdomstolen fått möta denna typ av argument. AD prövade inte dessa invändningar, eftersom Skanska redan på avtalsrättslig grund befanns stå i anställningsförhållande till arbetstagarna.[29]

Det är eljest uppenbart att arbetstagarsidans argumentation i detta mål färgats av vad HD tidigare anfört om kommissionärsföretagsförhållandet i NJA 1975 s 45. I detta fall var kommissionärsföretaget så underkapitaliserat att HD ansåg att bolaget inte kunde bedriva någon självständig verksamhet varför kommittentbolaget (inte ett moderbolag i en koncern) i stället ansågs vara den egentlige rörelseidkaren.

I följande mål behandlar arbetsdomstolen ett fall som belyser det av rättssubjektsläran smittade arbetsgivarbegreppet i LAS.

AD 1987 nr 9. Ett bolag hade gått i konkurs. Några av arbetstagarna i bolaget bildade ett aktiebolag tillsammans med några helt utomstående intressenter. Driften i den konkursdrabbade rörelsen fortsattes delvis. Delar av konkursboet övertogs av det nya bolaget. Två av delägarnas arbetskamrater i det konkursdrabbade företaget menade att de hade återanställningsrätt enligt 25 § LAS i den rörelse som nybildats. Arbetskamraterna hade nämligen längre anställningstid än delägarna i det tidigare konkursdrabbade företaget. Delägarna genmälde att de inte var att betrakta som "arbetstagare" i 25 §s mening (trots att de formellt sett var anställda i aktiebolaget). De två mindre lyckligt lottade arbetstagarnas återanställningsrätt hade därför inte åsidosatts. AD anförde:

"När lagens företrädesrättsregler har gjorts tillämpliga även vid överlåtelse av en rörelse kan avsikten inte ha varit att hindra att en grupp kompanjoner i ett och samma tidssammanhang förvärvar en rörelse och bildar ett nytt företag för att bereda sig själva sysselsättning där, ej heller att tvinga dem att välja en företagsform (t ex ett handelsbolag) i vilken de inte riskerar att komma att betraktas som arbetstagare men som från andra synpunkter är olämplig eller, som ett ytterligare alternativ, tvinga dem att i syfte att undgå företrädesrättsanspråk välja en särskild tidsföljd för företagsombildningen."

AD såg därför "förbi den rättsliga konstruktionen med ett aktiebolag" och beaktade "den reella innebörden av vad som har skett". Vid tillämpningen av 25 § LAS sågs i stället "kompanjonerna tillsammans som förvärvare av rörelsen, med lagens uttryck den nye arbetsgivaren". AD tillade att denna bedömning fick göras "med öppen blick för den risk för kringgående av företrädesrätten som kan finnas", om exempelvis initiativet till bolagsbildningen i stället tagits utifrån.[30]

[29] Jfr även hur HD undgick att pröva frågan om ansvarsgenombrottet i NJA 1982 s 224 genom att i stället avgöra den ställda frågan på avtalsrättslig basis.

[30] Jfr också AD 1979 nr 145. Ett äldre, snarlikt fall förekom i AD 1934 nr 17. I det målet var fråga om hur en organisationsklausul skulle tillämpas om den sattes i samband med en annan bestämmelse i avtalet som utsade att "arbetsgivare och deras söner äga full rätt att själva köra sina hästar eller bilar". Arbetsgivaren hade i detta fall bildat ett aktiebolag med fäder och söner som aktieägare. "Skälighetshänsyn" gjorde sig dock gällande, menade AD som pekade på att det var fråga om "ett typiskt familjebolag" och att "om de båda fäderna drivit affären såsom vanliga kompanjoner, skulle tvekan icke förelegat, att sönerna skulle omfattas av undantagsbestämmelsen". Det skall eljest klargöras att aktieägare i allmänhet inte ges företräde då det gäller att skaffa sig sysselsättning i ett företag på övriga arbetstagares bekostnad.

Utgången av detta mål synes ha dikterats av främst billighetshänsyn. Det hade varit ett slag i ansiktet, om de medarbetare, som bildat ett nytt bolag för att skaffa sig utkomst, mötts av beskedet att de därigenom skulle ha ådragit sig skadeståndsskyldighet, därför att några av de tidigare arbetskamraterna hade en bättre senioritet enligt LAS regler om återanställningsrätt. AD visar dock genom sina domskäl att man inte är främmande för att ibland vilja se en identitet mellan juridisk och fysisk person; man lyfter på slöjan något. I så måtto kan man säga att det föreligger ett visst släktskap med ansvarsgenombrottet som associationsrättslig företeelse. Å andra sidan har ett fall som AD 1987 nr 9 ingenting att skaffa med att åvälva ett bakomliggande led ett ansvar för betalning av skuld.

Närmre den tankemodell som det klassiska ansvarsgenombrottet vilar på synes då AD ha kommit i två vetorättsfall, AD 1979 nr 129 och 1982 nr 165. Målen avsåg tillämpningen av 38 § MBL i kommissionärsföretagsförhållanden.[31] I 38 § avses fall då en arbetsgivare fattar beslut om att "låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne skall vara arbetstagare hos honom". I första hand avses här typiska entreprenadfall.

AD 1979 nr 129. Stenbergs var ett kommissionärsbolag. SCG var moder(kommittent-) bolag i koncernen. Två elektriker lånades in av Stenbergs till företagets helsingborgsfilial från ett annat utomstående företag, Siemens. Både Stenbergs och SCG var bundna av elektrikerbranschens installationsavtal. Tvist uppkom om vilket bolag som skulle förhandla enligt 38 § då de två elektrikerna lånades in. I första hand vände sig arbetstagarsidan mot SCG. Arbetstagarsidan hävdade att förhandlingsskyldighet åvilade kommittentbolaget med hänsyn till samverkansformen bolagen emellan. Stenbergs var bara att se som ett befullmäktigat ombud för SCG, menade man. Arbetsgivarparten invände att det var Stenbergs som fattat inlåningsbeslutet av de utomstående elektrikerna. Talan kunde därför inte riktas mot SCG. Eftersom Stenbergs inte hade några elektriker anställda hos sig, som var medlemmar i elektrikerförbundet, kunde inte heller talan riktas mot det bolaget. I själva verket förelåg inte förhandlingsskyldighet för någotdera av bolagen, menade arbetsgivarparten. I tvisten framkom även att parterna hade olika mening om *var* de egna elektrikerna var anställda – i kommittent- eller kommissionärsbolag. Arbetsgivarsidan ansåg att de elektriker som var verksamma i Stenbergs var anställda hos SCG. Arbetstagarsidan intog motsatt ståndpunkt.

AD anförde:

"I målet råder enighet mellan parterna om att arbetena i Glumslöv utfördes för SCGs räkning. Tydligt är vidare att arbetena faller inom giltighetsområdet för det kollektivavtal som binder SCG i förhållande till elektrikerförbundet samt att SCG är verksamt som arbetsgivare på avtalsområdet. Redan härav följer att SCG haft skyldighet att iaktta reglerna i 38 § medbestämmandelagen i samband med inlåningen ..... Visserligen var det

[31] Om dessa rättsfall avsetts ha någon större bärighet inom det klassiska ansvarsgenombrottets område, torde de ha berörts i SOU 1987:59. Så är dock inte fallet. Hans Stark var kommitténs ordförande. Stark satt dessutom ordförande i AD i 1979 års fall. Se även en spänstigt skriven uppsats av Blomqvist & Sandell om hur arbetslagstiftningen kan komma att tillämpas i kommissionärsföretag.

Stenbergs och inte SCG som träffade avtalet med Siemens om inlåningen. Det är emellertid uppenbart att en arbetsgivare inte kan undgå förhandlingsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen enbart genom att låta en mellanman fatta det formella beslutet om anlitande av ej anställd arbetskraft. I själva verket handlade Stenbergs för SCGs räkning när beslutet om inlåningen träffades och SCG måste därför anses ha såväl intagit arbetsgivarställning som anlitat ej anställd arbetskraft.

Det bör tilläggas att det nu förda resonemanget inte påverkas av att den huvudgrupp av montörer som utförde arbetena i Glumslöv kan ha varit alltjämt anställda hos Stenbergs. Det avgörande är att SCG varit att betrakta som arbetsgivare inom kollektivavtalets giltighetsområde och att arbetena utförts för SCGs räkning eller i SCGs verksamhet."

AD 1982 nr 165. Nils Nessim i Malmö AB var ett kommissionärsbolag. Moderbolag var AB J B Nessim. Moderbolaget bedrev verksamhet genom kommissionärsbolag även i Stockholm och Göteborg. Det var ostridigt att alla arbetstagare var anställda i moderbolaget. Kommissionärsbolaget i Malmö, som inte hade några mattläggare hos sig verksamma, uppdrog åt en utomstående entreprenör att utföra visst mattläggningsarbete i Malmö. Nessim i Malmö var inte bundet av kollektivavtal. Moderbolaget var i gengäld bundet av kollektivavtal. Då tvist om förhandlingsskyldigheten enligt 38 § uppkom, hävdade arbetsgivarparten att förhandlingsskyldighet inte förelåg av det skälet att den fackliga motparten saknade medlemmar, som var arbetstagare på den ort där företaget bedrev den aktuella verksamheten, d v s i Malmö.

AD anförde bl a:

"I målet råder enighet om att det arbete som lades ut på underentreprenören utfördes i moderbolagets verksamhet. Tvivel råder inte heller om att arbetet faller inom giltighetsområdet för det kollektivavtal som binder moderbolaget i förhållande till byggnadsarbetareförbundet samt att moderbolaget är verksamt som arbetsgivare på avtalsområdet.

Det förhållandet att dotterbolaget i Malmö, vilket inte är bundet av kollektivavtal eller kan anses som arbetsgivare, fattade beslutet om att anlita entreprenören kan inte få någon avgörande betydelse. Som arbetsdomstolen framhöll i sin dom 1979 nr 129 är det uppenbart att en arbetsgivare inte kan undgå förhandlingsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen enbart genom att låta en mellanman fatta det formella beslutet om anlitande av inte anställd arbetskraft. I själva verket handlade dotterbolaget för moderbolagets räkning när beslutet om anlitande av underentreprenör träffades. Moderbolaget måste därför anses ha såväl intagit arbetsgivarställning som anlitat anställd arbetskraft."

I domskälen påpekas också att "moder- och dotterföretaget /skall/ ses som en enhet", en uppfattning som låg i linje med syftet bakom 38 § att motverka oseriösa entreprenader, menade AD.

Vad lämnar dessa två fall för bidrag till läran om ansvarsgenombrott?

Till en början kan sägas att de två koncernerna omorganiserat rörelserna internt. Rörelserna i dotterbolagen bedrevs i kommission för moderbolagets räkning.[32] Syftet med omorganisationen sades i båda fallen ha varit att man velat uppnå förenklingar i redovisningsmässigt och administrativt hänseende. Kommissionärsbolagens resultat redovisades i moderbolaget. I 1982 års fall hade de anställda flyttats över till

[32] Oklart i Bergqvist & Lunning s 366 f: "Det bör anmärkas att båda fallen avser kommissionärsbolag som har varit dotterbolag." Min anmärkning är: bolagen *var* dotterföretag!

moderbolaget, i 1979 års fall tvistade parterna om var elektrikerna var anställda. I princip kan man här tala om personallösa dotter(kommissionärs-)bolag. Såtillvida är likheten med fältstudiematerialets personallösa bolag slående.

I första hand synes utgången i dessa båda mål bero på att AD inte velat öppna en dörr på glänt för illojala förfaranden inom ramen för de viktiga bestämmelserna om vetorätt i entreprenadsituationer. Det hade inneburit ett kringgående av dessa bestämmelser, om AD funnit att förhandlingsskyldighet inte förelegat, vilket är särskilt uppenbart i 1979 års fall. Man kan säga att arbetsgivarparterna inbjöd domstolen till att bortse från kommissionärsföretagsförhållandet. Man lägger också märke till att domstolen i 1982 års fall ser moder- och kommissionärsbolag som en enhet.

I båda målen förelåg för övrigt enighet mellan de tvistande parterna om att arbetet i 1979 års fall utfördes "för SCGs räkning" och i 1982 års fall att arbetet "utfördes i moderbolagets verksamhet" (jfr härtill kriterierna i 38 § MBL). AD gör också det tillägget att respektive dotterbolag "i själva verket" handlat *för moderbolagets räkning*. Det senare tillägget måste AD ha gjort med hänsyn till kommissionärsföretagsförhållandet i sig.

Om detta å andra sidan betyder att AD är beredd att behandla *alla* kommissionärsbolag i en koncern som del av ett moderbolags eget ansvarsområde är nog en mer öppen fråga. Man bör lägga märke till att AD delvis hade bakbundna händer i de två målen. Detta kan förklara det relativt kategoriska uttryckssättet. Det bör särskilt observeras att endast moderbolaget var bundet av kollektivavtal i 1982 års fall. AD hade inte kunnat säga att dotterbolaget var ansvarigt. Förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL fordrar nämligen att arbetsgivarparten står i avtalsförhållande till en facklig organisation. Det var även vitsordat att dotterbolaget saknade egen anställd personal. Å andra sidan är värt att lägga märka till att AD i 1979 års fall menade att det inte spelade någon roll var elektrikerna hade sin anställning. Det senare påpekandet lämnar onekligen fältet öppet för ett bredare koncernarbetsrättsligt anslag i kommissionärsföretagsfall över huvud taget, i vart fall vid tillämpningen av 38 § MBL.

Det är en oklar fråga för mig hur långt man kan tänja dessa båda mål.

Det är uppenbart att domstolen fäst avseende vid att dotterbolagen varit – just – kommissionärsföretag. Samtidigt är domstolen utomordentlig försiktig. Domstolen har exempelvis inte gått in på den mer generella frågan om under vilka förutsättningar ett moderbolag kan hållas ansvarigt för vad ett dotterbolag gör. Oklart är även vad AD i sammanhanget kan ha menat med ordet "mellanman". Här kan knappast finnas utrymme för att AD åsyftat ett gängse fullmaktsförhållande; arbetstagarsidan tycks ha varit inne på denna tanke i partsargumentationen i 1979 års fall. Sannolikt

är att AD använt ordet "mellanman" som ett språkligt mellanled, främst för att inte låta för arbetslagstiftningen ovidkommande bolagskonstruktioner slinka igenom nätverket.

I domskälen pekar AD även på att de båda moderbolagen var *verksamma som arbetsgivare* på respektive avtalsområde. Det framgår dessvärre inte av omständigheterna i 1979 års fall, om SCG verkligen bedrev installationsarbete i egen regi. I 1982 års fall ligger saken till på ett annat sätt. Där framick redan av omständigheterna att moderbolaget var verksamt som arbetsgivare inom avtalsområdet. I det målet var även parterna ense om att förhandlingsskyldighet skulle ha förelegat, om mattläggningsarbetet hade handlats upp i Stockholm eller Göteborg, där moderbolaget hade egna anställda mattläggare.[33]

Det ligger närmast till hands att anta att AD med det här uttryckssättet avsett inte blott att SCG respektive Nessim (som kommittentbolag) var kollektivavtalsbundna, utan även *utövade rörelse* inom avtalets giltighetsområde. Man kan då fråga sig vad utgången skulle ha blivit, om moderbolagen *inte* utövat sådan rörelse. Detta är nämligen en i samband med de många bolagiseringar som ingår i fältstudiematerialet synnerligen relevant fråga.

6.4 Är ett personallöst dotterbolag en arbetsrättslig mellanman?

Det klassiska exemplet på en arbetsrättslig mellanman är då en person (en åkare eller lagbas) åtagit sig att utföra visst arbete för annans (huvudman) räkning och för arbetet lejer arbetskraft.[34] En av flera frågor som då ställs är om huvudmannen eller mellanmannen är arbetsgivare i förhållande till de arbetstagare som lejts in. I ett sådant trekantsförhållande är det inte uteslutet att arbetsgivarfunktionerna kan ha uppdelats så att en del av dem faller på huvudmannen, andra på mellanmannen.[35]

[33] Jfr AD 1981 nr 107 (fallet omnämns inte i domskälen i 1982 års fall) i vilket en arbetsgivare inte ansetts vara förhandlingsskyldig enligt 38 § MBL, då det avtalsslutande facket saknat medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. I det målet var dock arbetsgivaren verksam enbart på en ort. I 1982 års fall var arbetsgivaren verksam på tre orter. AD tog inte fasta på den distinktion som arbetsgivarparterna i 1982 års fall gjorde, nämligen att Nessim i Malmö inte hade organiserad arbetskraft som var verksam på *arbetsstället* i Malmö.

[34] Se härom Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 162 ff. Se även den ingående analysen om mellanmansfallet tillämpat i musikerbranschen (arrangör - servicebolag, produktionsbolag, orkesterbolag - musikerna) i Larsson & Svensson s 295 ff.

[35] Se Modell C och D i Adlercreutz, op cit s 202, även s 204, 209, 304 ff. Se även sammanfattande i Schmidt, Löntagarrätt s 59 ff.

Tankemodellen innebär således att arbetsgivarfunktionerna och arbetsgivarförpliktelserna inte samlas på en hand. Om avtalsfrihet råder, kan ansvar utplaceras enligt avtalsrättsliga regler. Adlercreutz har menat att såvitt angår tillämpning av tvingande regler i arbetslagstiftningen är frågan om lämplig ansvarsplacering den allra viktigaste.[36] Skälet härtill är att en huvudman inte skall kunna undandra sig arbetsgivarförpliktelser genom att delegera dem till en mellanman, om inte den senare själv intar en fullt självständig ställning, och i allmänhet kan anses vara ett lämpligt subjekt som bärare av samma förpliktelser.

I sin studie av arbetstagarbegreppet fann inte Adlercreutz några riktlinjer från rättspraxis för en mer differentierad rättstillämpning av hur arbetsgivarbefogenheter kunde fördelas på olika rättssubjekt. Likväl förespråkar Adlercreutz en enhetlig placering av ansvaret för arbetsgivarförpliktelser, i vart fall om de följer av tvingande lagregler. Men "arbetsgivarfunktionerna behöver icke nödvändigtvis vara samlade på en hand, om än jämväl den som objektivt sett är att kvalificera som arbetsgivare bör svara för förpliktelserna", anför Adlercreutz.[37]

Vad nu sagts kan ge utrymme för en mer nyanserad bedömning av vad AD kan ha velat säga i de två ovan omnämnda vetorättsfallen. Kan ett kommissionärsföretag ses som en arbetsrättslig mellanman? Såg AD saken på detta sätt?

En särskild aspekt i 1979 års vetofall var att AD såg det som en ointressant fråga i vilket bolag – SCG eller Stenbergs – elektrikerna var anställda. Detta kan inte uppfattas på annat sätt än att AD är beredd att bortse från att ett kommissionärsföretag kan ha både anställd personal och eventuellt även förfoga över en egen företagsorganisation, men likväl få tåla att bli betraktad som endast en "mellanman". I ett sådant fall kan moder- och dotterföretag ses "som en enhet", som AD understryker särskilt i 1982 års fall.[38]

Mycket talar för att det klassiska arbetsrättsliga mellanmansfallet kan göras tillämpligt på kommissionärsföretagsförhållanden, särskilt om det är så att dotter(kommissionärs-)företaget är inordnat i en större företagsorganisation, och dess ställning enbart är att likna vid en resultatenhet vilken som helst inom ett moderbolag.[39] Man tvingas då emellertid ta ytterligare ett steg i genomlysningen av det verkliga förhållandet. Man

[36] Op cit s 305, 307.

[37] Op cit s 308.

[38] Detta kan även gälla fall då något kringgående inte alls behöver misstänkas, se antydningsvis i SOU 1982:60 s 172.

[39] Jfr Adlercreutz, op cit s 200 not 43. Den som förfogar över en företagsorganisation kan också vara att betrakta som anställd hos huvudmannen, om mellanmannen betjänar helt och inordnas i det andra företaget, säger Adlercreutz.

får helt enkelt bortse från att mellanmannen - kommissionärsbolaget – är en juridisk person. I tidigare mellanmansfall i AD-praxis har det oftast varit fråga om en "fysiker" (fysisk person, lagbas), som blivit betraktad som arbetstagare till följd av att något reguljärt entreprenadförhållande inte kunnat konstateras föreligga mellan honom och huvudmannen, med följd att även den (dem) som lejts in av mellanmannen jämväl ansetts vara arbetstagare hos huvudmannen.[40] Men en juridisk person kan ju definitionsmässigt inte vara arbetstagare; enbart "fysiker" som står bakom bolaget kan vara det.[41]

Trots att ett kommissionärsföretag är ett självständigt rättssubjekt, bär onekligen det klassiska kommissionärsföretaget som ett tomt skal på en viss särprägel.[42] Det klassiska kommissionärsföretaget har i regel ingen egen ekonomi, betalströmmarna går via moderföretaget (även om det är kommissionärsföretaget som gör affärerna), och det är vanligtvis underkapitaliserat. Mot detta kontrasterar delvis det i fältstudiematerialet ibland förekommande inslaget att även de anställda överflyttats i dotterbolagsanställningar till kommissionärsbolag vid en bolagisering, samt även att dessa bolag skall verka som om de vore helt självständiga och fullbildade dotterbolag, se härtill avsnitt 2.5. Det är då inte så lätt att säga att ett sådant bolag endast är att se som ett endast tomt skal i en koncernorganisation. Jag menar därför att ett kommissionärsföretag, som andra juridiska konstruktioner, i detta sammanhang inte kan följa en på förhand given mellanmansformel, utan saken måste få bedömas med utgångspunkt från bl a om företaget i sammanhanget kan anses vara ett *lämpligt* ansvarssubjekt för arbetsgivarförpliktelser.

[40] Se utförligt Adlercreutz, op cit s 167 ff om praxis.

[41] Se härtill t ex AD 1969 nr 31 (bensinhandlarmålet; aktiebolag kunde inte vara arbetstagare om det inte var fråga om en skenkonstruktion), jfr dock senare AD 1975 nr 43 och 1983 nr 101 i vilka mål arbetsdomstolen på ett ganska frimodigt sätt genomför en analys av arbetstagarbegreppet utan att vara alltför bunden av att arbetspresterande part var ett aktiebolag respektive handelsbolag.

[42] I SOU 1988:63 s 245 f säger kommissionslagskommittén följande: "Vi antar att ett huvudbolag, som faktiskt utövar ett bestämmande inflytande över kommissionärsbolagets drift, blir solidariskt ansvarigt för kommissionärsbolagets skulder, och vi anser oss inte ha skäl att föreslå någon lagstiftning härom." Enligt kommitténs mening var det allmänna regler för ansvarsgenombrott som betingade denna slutsats. Solidariskt ansvar skulle dock inte komma ifråga om kommissionärsbolagets sköttes självständigt, se op cit s 239. Se vidare yttranden härom i NJA 1975 s 45, Hellner, Kommersiell avtalsrätt s 75 ff. Jfr även Borgström s 171 som menat att kommittentbolaget bör vara ansvarigt redan på grund av att 1) kommissionärsbolaget bara är att uppfatta som "ett organ för huvudbolaget", och 2) huvudbolaget upptar kommissionärsbolagets skulder i det egna bokslutet.

6.5 Fältstudiens eget bidrag till arbetsgivaransvarets placering vid moderbolagsanställningar

Ett intressant spörsmål är då på vilket sätt moderföretagets arbetsgivarbefogenheter fördelas mellan moder- och dotterbolag inom ramen för en moderbolagsanställning[43]. Jag har tidigare klargjort hur fältstudiematerialets avtalsmodell ser ut.[44] Även om den yttre strukturen av moderbolagsanställningsöverenskommelserna vill förefalla enkel, bär dessa överenskommelser på flera komplicerade drag. Jag berör här några av dessa frågor:

(i) Dotterbolagen som förvaltare av de befogenheter som de skall utöva med stöd av bolagiseringsöverenskommelsen.
(ii) "Som om"-konstruktionen i bolagiseringsöverenskommelserna.
(iii) Kollektivavtalsanknytningen.
(iv) Den fackliga "rättighetsförklaringen" i överenskommelsen.
(v) Förpliktelsesidan för facket.

(i)

Den allmänna bakgrunden bör vid det här laget vara väl känd. Bolagiseringen innebär att moderföretaget inte längre skall bedriva industriell rörelse. Ansvaret för rörelsen lyfts med andra ord över på de nybildade bolagen. Avsikten med bolagiseringen är att moderbolaget skall fjärma sig ansvaret för den operativa verksamheten. Ansvaret för verksamheten i dotterbolaget vilar således på det nya bolagets styrelse och Vd. Övriga befattningshavare i bolaget utövar befogenheterna i bolaget efter i princip delegation från Vd. All annan personal lånas in från moderföretaget. Det är det personallösa kommissionärsföretaget som i praktiken kommer att utöva arbets- och företagsledningsrätten i dotterbolaget. Så ser man på saken i fältstudiematerialet. Koncerndotterbolaget skall egentligen uppträda som vilken annan fullfjädrad arbetsgivare som helst. I någon annan egenskap kan bolaget knappast utöva dessa befogenheter, om inte bolaget reduceras till enbart ett ombud (fullmäktig) i avtalslagens mening. Då utövas inga befogenheter i eget namn.

Å andra sidan är de lokala bolagiseringsöverenskommelserna på denna punkt otydliga. Det framgår inte uttryckligen om dotterbolaget skall utöva moderföretagets arbetsgivarbefogenheter endast såsom *ombud*, eller om

[43] Se även Nielsen som menar att det är den "funktionelle opsplitning af arbejdsgiversubjektet i koncerner" som utgör det grundläggande koncernarbetsrättsliga problemet, se Bruun m fl s 140, 151.

[44] Se avtalsförlagan i SIFs skrift Bolagisering s 17, avsnitt 4.3 efter not 30.

dotterbolaget utövar dessa befogenheter som *självständig arbetsgivare*. Detta är något anmärkningsvärt. Man får bara veta att moderbolaget skall "tillse" att dotterbolaget "tillämpar" MBL, FML, AML, styrelserepresentationslagen, utvecklingsavtalet och vissa "övriga lokala avtal".[45]

Det kan vid en första anblick till och med synas något överraskande att finna en delegationsordning av detta slag intagen i ett kollektivavtal. Vill arbetsgivarparten ändra på delegationsordningen, måste avtalet sägas upp. Arbetsgivarparten kan inte endast nöja sig med att utfärda en ny intern koncernföreskrift. Likväl kan form och innehåll spegla även arbetsgivarpartens önskemål. Det kan nämligen bidra till att stärka utflyttningen av ansvar och befogenheter från koncern- till dotterbolagsledning att avtalsreglera befogenhetsfördelningen. Decentraliseringstanken kan eljest komma att förfuskas, jfr vad ett antal arbetsgivarrespondenter anfört härom i fältstudiematerialet i avsnitt 3.2.3.

Dessa överenskommelser berör inte på papperet LAS-frågor. Tanken är att LAS-frågorna skall förbli en enbart moderbolagets angelägenhet. I överenskommelserna sägs att all "personal skall vara anställd" i moderbolaget. LAS-frågorna anses utgöra en del av anställningsavtalets rätt. Anställningsavtalen skall bestå med moderbolaget. De centrala arbetsgivarförpliktelserna/befogenheterna, som följer av anställningsavtalet, skall utövas av moderbolaget. Så är det tänkt.

Man måste dock fråga sig hur detta ter sig i det praktiska livet. Håller den formella konstruktionen? Är det inte i praktiken dotterbolaget som utövar jämväl dessa befogenheter? Och på vilket sätt sker det i så fall? Efter delegation? Vad är det i så fall för typ av delegation? Dessa frågor är inte alls utvecklade i fältstudiematerialet.

Det är nämligen en ganska verklighetsfrämmande tanke att tro att det är moderbolaget som alltjämt kommer att utöva de centrala LAS-befogenheterna. När verksamheten är överflyttad till dotterbolaget kommer dess ledning att i linjeorganisationen få svara för dessa frågor. På papperet kan man i och för sig tänka sig att det oinskränkta *ansvaret* i LAS-frågor ligger kvar hos moderbolaget, men praktiskt är det en omöjlighet att tänka sig att moderbolaget även alltfort utövar häremot svarande *befogenheter*. Befogenheter, som följer av LAS m m, kan även komma att utövas av dotterbolaget med stöd av delegation. En sådan delegation kan följa genom en intern koncernföreskrift, helt formlöst, eller till och med utgöra en nödvändig förutsättning inbyggd i det av parterna knäsatta moderbolagsanställningsarrangemanget. I intervjumaterialet fick dessa frågor inga entydiga svar.

[45] Avses för övrigt med det senaste avtal som enbart stannar på organisationsplanet? Eller avses även avtal som rör anställningsavtalets rätt?

I ett fall av bolagisering (utanför fältstudien) fann jag att moderbolaget hade utfärdat vissa interna föreskrifter för hur igång varande dotterbolag skulle utöva vissa befogenheter enligt LAS, semesterlagen etc. De anställda behöll sina moderbolagsanställningar under en tid innan de överfördes i dotterbolagsanställningar. Under en kortare tid var personalen alltså utlånad av moderbolaget till berörda dotterbolag. Moderföretaget och de fackliga organisationerna hade också träffat ett kollektivavtal härom. Avtalet lade fast ett mönster för hur befogenheterna i arbetsrättsligt avseende skulle fördelas mellan moder- och dotterbolag under nämnda tid. Avtalet utsade bl a att dotterbolagen skulle anses bundna av gällande riksavtal (m fl andra avtal) enligt 28 § MBL. Dessa avtal skulle tillämpas i dotterbolagen. Dessa bolag skulle även tillämpa MBL, FML, AML och styrelserepresentationslagen. De anställdas arbetsskyldighet fullgjordes även i dotterbolagen. De fackliga rättigheterna enligt MBL, FML, AML och styrelserepresentationslagen utövades av facket i respektive dotterbolag.

Vad sedan gäller LAS-frågorna m m angavs i de sedermera av moderbolaget utfärdade interna föreskrifterna att beslut avseende anställning, uppsägning, avskedande, men även underrättelse, varsel och överläggning enligt LAS skulle fattas eller genomföras av moderbolaget. Skälet härtill var att det förelåg viss övertalighet i moderbolagets rörelse, varför man ville försäkra sig om att eventuella omplaceringstillfällen inte gick moderbolaget ur händerna, därför att dotterbolagscheferna gick händelserna i förväg. Utbetalning av lön, semesterersättning etc, men även kvittningsfrågor svarade moderbolaget för. Lönesystemet för koncernbolagen var koncernövergripande. Tidrapportering, ledigheter m m anmäldes till moderbolaget (via dotterbolaget). I övrigt utövade dotterbolagen den företags- och arbetsledningsrätt, som tillkommer en arbetsgivarpart i vilket avtalsförhållande som helst. Semester lades ut av dotterbolaget. Förhandlingsprotokoll enligt MBL skulle undertecknas av dotterbolaget i eget namn. Om tvist enligt 33 och 35 §§ MBL uppkom, påbjöds emellertid samråd med moderbolaget, liksom vid tvist enligt 39 § MBL.

Det följer av detta exempel att dotterbolaget i betydande grad utövade rätten att leda och fördela arbetet m m i eget namn, ej med stöd av fullmakt. Vissa arbetsgivarbefogenheter, som främst avsåg LAS-frågor, fick dotterföretagen emellertid inte befatta sig med, ens i egenskap av ombud för moderbolaget. Detta betydde dock inte att dotterbolagens linjeorganisationen inte över huvud taget kom i kontakt med dessa frågor. Tvärtom var den i alla högsta grad involverad i vardagshanteringen av dem.

Som framgår härav är läget mer dunkelt i LAS-frågor än vad man har anledning att tro, om man låter sig nöja med att konstatera att de anställda vid en moderbolagsanställning alltjämt har moderbolaget som arbetsgivare i formellt avseende. Om ett moderbolag består av enbart en koncernledning, som ägnar all kraft åt annat än att sköta löpande personalärenden med avseende på den operativa verksamheten i dotterbolagen, har moderbolaget ingen rimlig chans att utöva de befogenheter, och inte heller ta det ansvar, som följer av fältstudiematerialets moderbolagsanställningsöverenskommelser. Det blir i stället dotterbolaget som på ett mer eller mindre oinskränkt sätt disponerar över även dessa arbetsgivarbefogenheter. Det är bara på papperet som moderbolaget kvarstår som det rättsliga ansvarssubjektet!

Om saken i dessa fall ses formellt, krävs att dotterbolaget fått *fullmakt* från moderbolaget att t ex säga upp en arbetstagare enligt LAS för att avtalskonstruktionen skall stå sig. Saknas fullmakt, har dotterbolaget inte behörighet att vidta en sådan rättshandling. Det är upplagt för att en sådan delegationsordning kan bädda för missförstånd. Det kan till och med uppkomma tvist om vem som fått göra vad. I praktiken får man i stället räkna med att moderbolaget så gott som alltid måste hålla dotterbolaget om ryggen, d v s ratihabera varje beslut, som dotterbolaget inte ägt stöd att fatta på egen hand.

Av bland annat nu nämnda skäl kommer de s k moderbolagsanställningsöverenskommelserna att med viss nödvändighet beröra även LAS m fl frågor. Något annat vore helt enkelt otänkbart. Syftet med decentraliseringen av moderbolagets rörelse går eljest förlorat.

Det anförda har för övrigt inte bara avseende på LAS-frågor. Saken rör även annan lagstiftning som rör det enskilda anställningsavtalet (semester, ledighet etc). Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är även intimt länkad till vad som följer av riksavtal (m fl andra avtal). Även i dessa hänseenden kommer dotterbolaget med nödvändighet att dras in i avtalstillämpningen, trots att inget sägs härom i moderbolagsanställningsöverenskommelserna. Så är exempelvis fallet vid beslut om utläggning av arbetstid, förläggning av semester, MBL-förhandlingar i anledning härav etc.

Med tanke på den sammanblandning av befogenheter som här ligger i öppen dag, vore det kanske en bättre lösning att låta dotterbolaget träda fram som fullfjädrad arbetsgivare även på papperet, och låta det svara för hela spektret av frågor, inklusive LAS m m, eller att i vart fall ge bolaget dessa befogenheter med stöd av en mer utvecklad fullmaktsrättslig modell. Det senare utesluter inte att moderbolaget kan kvarstå *som ansvarssubjekt*, och som part i anställningsförhållandet till de anställda.

(ii)

Jag skall nu även säga några ord om "som om"-konstruktionen i SIFs modellavtal.

Dotterbolaget skall enligt moderbolagsanställningsöverenskommelserna tillämpa lag och avtal "på samma sätt som om" personalen är anställd i bolaget.[46] Att någonting skall gälla "som om", innebär inte att avtalsparterna ägnat sig åt en låtsaslek! Som sagts redan i avsnitt 4.3, är arbetstagaranknytningen avsedd att läka den brist, som i dessa fall

[46] Jfr något liknande i partsargumentationen i AD 1979 nr 129 (s 753) om att SCG som kommittentbolag i förhandlingsprotokoll utfäst sig att svara för kommissionärsbolaget Stenbergs skyldigheter i fackligt hänseende. Grunden berörs inte av AD.

uppkommer vid tillämpning av MBL m fl lagar. Arbetslagstiftningen bygger på att det skall finnas ett partsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna saknas i en moderbolagsanställningsmodell mellan dotterbolaget och de anställda. Avtalsparterna "skapar" därför i och med sin egen överenskommelse en sådan relation. "Som om" konstruktionen är även en indikation på att dotterbolaget skall agera som arbetsgivare i arbetsrättslig mening, ej enbart som ombud för moderföretaget.[47]

En fråga man kan ställa sig är följande: skulle man inte i stället kunna tänka sig att berörda arbetstagare anses anställda *jämväl* i kommissionärsbolaget? Svaret på denna fråga är nekande, om saken ses från arbetstagarhåll. I styrelserepresentationslagen har man inte heller valt en sådan lösning, då frågan om arbetstagarrepresentation i personallösa dotterbolag lösts.[48] Visserligen är denna särregel i styrelserepresentationslagen en legal fiktion, men den är ämnad att lösa ett praktiskt problem, som vuxit fram i takt med de nya företagsstrukturerna.

"Som om" konstruktionen i fältstudiematerialets moderbolagsanställningsöverenskommelser skall ses mot en sådan bakgrund. Alternativet med att låta berörda arbetstagarna anses anställda jämväl i kommissionärsbolaget, skulle endast bädda för missförstånd och oklarheter. Gentemot vilken arbetsgivare skulle då de anställda vända sig? Kunde man välja fritt efter behag? Skulle arbetsgivarparten ha fritt val att agera? Gick inte då LAS anställningstrygghet förlorad, en facklig hjärteangelägenhet?

Man kan inte klandra avtalsparterna för att de utnyttjat avtalsfriheten i syfte att utfylla en lucka i arbetslagstiftningen.

(iii)

Jag berör nu frågan om kollektivavtalsanknytningen.

Medinflytandet i MBL förutsätter ett kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren, se exempelvis 11 § MBL. I moderbolagsanställningsfall saknas denna anknytning. Av moderbolagsöverenskommelsen följer endast att dotterbolaget skall *tillämpa* utvecklingsavtalet jämte vissa andra avtal, *inte vara bunden* av riksavtal (m fl andra avtal). Som sagts i avsnitt 5.2 kan inte heller två parter (moderbolag och lokala facket) rättsligt sett binda en tredje (dotterbolaget). Jag bortser nu från den eventuella rättsverkan som kan följa av 28 § MBL i dessa fall (se strax nedan). Om således en egensinnig dotterbolagsledning skulle vägra förhandla enligt t ex 11 §

[47] Inom SIF har man varit osäker på om det personallösa dotterbolaget är arbetsgivare; därför har man avtalat om en arbetstagaranknytning, efter intervju med Toivo Öhman 1992-01-14.

[48] Se härom allmänt kapitel 9, även ovan i avsnitt 4.4.2 vid fotnot 63.

MBL, torde utfallet vid en strikt rättslig bedömning bli att facket inte har något att hämta, om dotterbolaget instäms i domstol. Av andra skäl blir rättsfrågan inte ställd på sin spets. Dottern gör vad modern säger till henne att göra.

Frågan om huruvida det personallösa kommissionärs(dotter-)företaget kan vara bärare av ett kollektivavtals förpliktelser har inte brytt de lokala parterna nämnvärt i fältstudiematerialet. Ifall dotterbolaget inte varit bundet av riksavtalet, har vid intervjuerna sagts mig att moderbolaget i gengäld är bundet. Det anmäldes inte några svårigheter därvidlag för mig i den lokala tillämpningen.

Inom SIF har huvudsak i stället varit att *någon av* arbetsgivarparterna skall kunna hållas ansvarig, och att konstruktionen skall vara vattentät. På starkt civilrättsligt färgad grund har då moderbolaget gjorts ansvarigt. Den ansvarsförbindelse, som moderbolaget åtagit sig, följer inte en arbetsrättslig modell. Moderbolaget har även åtagit sig att betala eventuell ersättning, om dotterbolaget bryter mot lag och avtal, se härtill de överväganden som gjorts i avsnitt 4.3.

I avsnitt 5.2 befanns övervägande skäl tala för att moderbolagsanställningsöverenskommelsen, sedd som ett kollektivavtal, inte följde med rörelsen vid dess övergång till ett nybildat personallöst dotter(kommissionärs-)bolag i linje med vad som eljest följer av 28 § MBL. Moderbolaget skulle kanske även kvarstå som ensamt ansvarig vid tillämpningen av riksavtalet (m fl andra avtal), väl i överensstämmelse med det i och för sig på papperet gällande oinskränkta arbetsgivaransvaret för moderbolaget. Detta är i och för sig besynnerligt.

Det är i dotterbolaget som företags- och arbetsledningsrätten utövas. Det naturliga vore därför att riksavtalet (m fl andra avtal) följde med. Vad händer exempelvis om ett personallöst dotterbolag ingår som medlem i branschens arbetsgivarorganisation? Det förekom sådana fall i fältstudiematerialet. Bolaget blir då bundet av riksavtalet i branschen enligt 26 § MBL, och skall själv svara för avtalets tillämpning. Detta förhållande kastar ett något skevt ljus över de i fältstudiematerialet förekommande moderbolagsanställningsöverenskommelserna, d v s att det personallösa dotterbolaget skall betraktas som en frihjuling i kollektivavtalsrättsligt hänseende, städslad enbart av moderföretagets förbindelse.

Min bedömning är i stället att riksavtal (m fl andra avtal) följer med rörelsen även till ett personallöst bolag vid bolagisering med stöd av 28 § MBL, se härom i avsnitt 4.4.1.

(iv)

I bolagiseringsöverenskommelserna sägs vidare: "De rättigheter som härigenom tillförsäkras de anställda och deras organisationer *skall gälla utöver* vad som tillkommer dem enligt lag" (min kurs). Vad avses med denna "fackliga rättighetsförklaring"?

I SIFs skrift sägs om moderbolagsanställning i anslutning till MBL: "Arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL gäller givetvis fullt ut i /moderbolaget/ där också samtlig personal är anställd. Genom avtal (Se bil 1) bör man dock se till att moderbolagsklubben också får MBL-rättigheter mot alla dotterbolagen."[49] D v s SIF-klubben skall få kunna vända sig mot endera moder- eller dotterbolag för att kunna hävda sitt anspråk enligt MBL. Då jag ställde frågan till berörda respondenter i fältstudiematerialet om vad de avsåg med denna klausul, fick jag bl a till svar: "Vad har jag för glädje av den?" En annan tillade: "Vet inte. Har inte funderat över det."

Avtalsbestämmelsen antyder en möjlighet för part att fritt få välja sin motpart. Man kan fråga om detta är så väl övervägt. Är det verkligen så att klubben skall få vända sig till endera moder- eller dotterbolag vid krav på uppfyllelse, beroende på kanske vad som faller det lokala facket på läppen? Vart tog då den fasta ansvarsplaceringen vägen? För mig vill det i stället synas naturligast att, om verksamheten bedrivs i dotterbolaget, så bör även ansvaret i första hand utkrävas där.

Låt mig ta ett exempel. Antag att det uppstår en arbetsskyldighetstvist. Var handläggs tvisten? I dotterbolaget eller moderbolaget? Om saken berör det enskilda anställningsavtalet, skulle den formellt hanteras i moderbolaget. Om saken i stället rör kollektivavtalet, kan frågan i stället bli behandlad i dotterbolaget, om riksavtalet (m fl andra avtal) gäller för dotterbolaget enligt den rättsverkan som följer av 28 § MBL, se härtill avsnitt 4.4.1. Man kan fråga: varför skall en arbetsskyldighetstvist enligt 34 § MBL behandlas än i moderbolaget, än i dotterbolaget? Och även om rättsverkan enligt 28 § inte skulle ha inträtt, så vill man fråga varför moderbolaget skall behöva dras in i en tvist, som uppkommit i dotterbolagets rörelse.

Det är också motsägelsefullt att säga att dotterbolaget skulle ha agerat med stöd av (en tyst) fullmakt, d v s inte ens handlat i eget namn i dessa fall. Om ett fullmaktsförhållande förelåg, skulle nämligen moderbolaget ha blivit bunden av ombudets handlande ändå, se 10 § avtalslagen. Detta behöver man inte slå fast i ett avtal. Mot en sådan bakgrund fyller inte ens den "fackliga rättighetsförklaringen" i dessa överenskommelser ett vettigt syfte. Det anförda är i stället en stark indikation på att dotterbola-

[49] SIFs skrift Bolagisering s 12.

get agerar som fullfjädrad arbetsgivare i moderbolagsanställningsfall avseende hela spektret av frågor, ej enbart som ombud för moderbolaget.

(v)

En sista fråga är *var* de fackliga befogenheterna utövas. I moderbolaget eller i dotterbolaget?

SIFs avtalsförlaga är märkbart tyst på denna punkt, ej heller de lokala överenskommelserna i fältstudiematerialet har något att säga härom. Av fältstudiematerialet framgick emellertid att de fackliga befogenheterna enligt MBL, FML, AML, utvecklingsavtalet m fl avtal utövats där rörelsen bedrivits. Med detta upplägg skulle även symmetri råda. Man kan fråga: vore det för övrigt inte egenartat om de fackliga befogenheterna utövades visavi moderbolaget, då en tvist i en sakfråga uppkommit i dotterbolagets rörelse?

På formell grund står emellertid bolagiseringsöverenskommelserna i dessa fall endast på ett ben. Den fackliga förpliktelsesidan är inte beaktad. Det är märkligt att arbetsgivarparterna låtit detta slinka igenom. På papperet har facket fått fri lejd att utöva sina befogenheter gentemot antingen moder- eller dotterbolag!

6.6 Sammanfattande synpunkter

Jag gör nu en kort summering.

Jag har funnit att lokala parter vid bolagisering är mer formlösa än vad regelboken säger att de skall vara vid partsbyten på arbetsgivarsidan vad gäller det enskilda anställningsavtalet, om de anställda övergår i dotterbolagsanställningar.

Vid moderbolagsanställningar, då något partsbyte över huvud taget inte är aktuellt, utplaceras arbetstagarna enbart i de enskilda koncerndotterbolagen. Något annat inträffar i regel inte. Det oinskränkta arbetsgivaransvaret ligger kvar på moderbolaget. Arbete, som de anställda utför i dotterbolaget, kan de alltjämt sägas utföra för moderbolagets räkning. Något partsbyte har inte ägt rum. Arbetsskyldigheten för de anställda är – med tanke på moderbolagsanställningskonstruktionens uppbyggnad – oförändrad även om berörda arbetstagare efter bolagiseringen kommer att utföra arbete för dotterbolagets räkning, trots att de inte står i något anställningsförhållande till det bolaget.

Vad gäller ansvaret för arbetsgivarförpliktelser i en koncern, vilar ansvaret på de i koncernen ingående självständiga rättssubjekten

(bolagen). Detta är en utgångspunkt i den svenska rättsordningen. I modern AD-praxis finns dock två vetorättsfall (AD 1979 nr 129, 1982 nr 165), som tar upp frågan om ansvaret för ett bakomliggande subjekt på sätt som liknar det som gäller för ansvarsgenombrott i associationsrätten. Övervägande skäl talade emellertid för att arbetstagarsidans talan bifölls i de två målen, därför att en motsatt utgång öppnat en sluss i 38 § MBL som mindre nogräknade arbetsgivare kunnat utnyttja för att kringgå lag. Jag har också i det sammanhanget funnit att många kommissionärsbolag kan komma att uppfattas som enbart arbetsrättsliga mellanmän.

Moderbolagsanställningsmodellen i fältstudiematerialet är i själva verket en tankemodell som bygger på en mycket avancerad koncernrättslig lösning. Parterna bortser från bolagsgränserna i en koncernorganisation. Detta utesluter inte att tankemodellen innehåller en del juridisktekniska problem. De personallösa dotterbolagen agerar i arbetslivet som fullfjädrade arbetsgivare, trots att de på papperet inte synes vara det. Arbetsgivarbefogenheter har med stöd av avtal utplacerats på olika rättssubjekt. En slags delegationsordning framtonar i de fackliga avtalen med moderföretaget. En sådan avtalsreglering pekar hän mot två vitala frågor samtidigt, nämligen

a) hur arbetsgivarfunktionen organiseras internt i en koncernorganisation, och

b) hur det i övrigt nära förhållandet mellan moder- och dotterbolag i en koncern kan fordra lösningar som även utifrån ett arbetsgivarperspektiv kan uppfattas som bolagsöverskridande önskvärda.

Har jag för övrigt inte sagt det förut – att arbetsrätten börjat arbeta sig in i bolagsrätten?[50]

Till sist. Diskussionen om SIFs modellavtal avseende moderbolagsanställningar visar närmast att moderbolagsanställningsmodellen bör infogas i rättsordningen på ett mer systematiskt sätt, på ungefär samma sätt som frågan om de moderbolagsanställdas rätt till styrelserepresentation i personallösa dotter- och kommissionärsföretag har lösts. På sätt som i styrelserepresentationslagen kan föreskrivas att moderbolagets kollektivavtal skall *betraktas* som ett kollektivavtal även i förhållande till det personallösa dotterföretaget i vilket personalen är sysselsatt, om bolaget inte är bundet av annat avtal. Ett tillägg av denna innebörd kan göras exempelvis i 26 § MBL. Då löses också en del andra problem. Det personallösa bolaget blir för det första bundet av moderföretagets avtal. Medbestämmandet i MBL kan då vila på tryggare grund (vad jag ovan benämnt avtalsanknytningen). Då klarnar även för det andra mystiken runt 28 §s MBL tilllämplighet vid moderbolagsanställningar, se vad jag sagt härom i avsnitt 4.4.1.

[50] Detta samband diskuteras för övrigt av flera författare i antologin Regulating Corporate Groups in Europe.

7. Anställningsskyddet vid bolagisering

En betydande invändning från fackligt håll har varit att anställningsskyddet urholkas då moderbolaget bolagiserar sin rörelse. Man anför i huvudsak två skäl till detta. (i) Arbetsgivarens omplaceringsplikt enligt 7 § 2 st LAS tunnas ut. (ii) Turordningskretsarna blir snävare enligt 22 och 26 §§ LAS. Jag har funnit att man på lokal nivå i flera bolagiseringsöverenskommelser avtalat om en annan ordning för att undvika dessa effekter. Avtal och förhandlingsprotokoll visar sig emellertid innehålla avsevärt mycket mer som rör anställningsskyddet.

Jag inleder med att i avsnitt 7.1 ange den legala ramen.

I avsnitten 7.2 och 7.3 tar jag upp vissa villkorsfrågor.

I avsnitt 7.4 ges några exempel på bemanningsmodeller som avviker från LAS handlingsmönster.

Det sociala ansvarets idé i anställningsskyddet, d v s en arbetsgivares åtaganden utöver vad som fordras av honom enligt lag och avtal i allmänhet, tas upp i avsnitt 7.5. I olika delavsnitt berörs frågor såsom omplacering, återanställning, förtur, återflyttningsrätt, kvarståendegaranti, ortsansvaret och frågan om gemensam turordning för flera bolag.

I avsnitt 7.6 diskuteras idén om en gemensam personalpolitik i koncerner.

En sammanfattning ges i avsnitt 7.7.

7.1 Den legala ramen

Vissa bestämmelser i LAS tar sikte särskilt på övergångs/koncernfall. Endast dessa bestämmelser behandlas här. Det närmast följande syftar inte på något sätt till fullständighet,[1] utan avser att endast ge en yttre ram.

[1] För en mer en fullständig genomgång hänvisas till bl a Lunning, Bylund m fl, Schmidt, Löntagarrätt särskilt kap 5.

7.1.1 Återanställningsrätt

Först några ord återanställningsrätten i 25 § LAS.

Vid övergång av företag[2] gäller att uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till fortsatt anställning hos nye arbetsgivaren. Som redan sagts i avsnitt 6.1 föreligger nämligen saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS, om säljaren säger upp sina arbetstagarne vid en företagsöverlåtelse. Av 25 § följer att en återanställningsberättigad arbetstagare i regel skall ha varit anställd minst tolv månader hos arbetsgivaren (kvalifikationstid) för att sedan kunna hävda företrädesrätt. Företrädesrätten gäller endast i den verksamhet där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt, och löper under ett år från det att den tidigare anställningen upphörde. Det krävs också att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. I avsnitt 7.5 diskuteras närmare kriterierna i 25 § 3 st, d v s att företrädesrätten gäller i den driftsenhet och inom det avtalsområde som arbetstagaren tidigare var sysselsatt.

Återanställningsrätten i LAS har tillkommit främst av två skäl.

Det har för det första synts angeläget att så långt som möjligt förbättra situationen för arbetstagare som blir friställda till följd av att arbetsgivaren måste inskränka driften. Vidare är för det andra reglerna ämnade att hindra ett kringgående av uppsägningsskyddet i LAS.[3] Det bakomliggande resonemanget är kort och gott att en arbetsgivare inte först skall kunna vidta en driftsinskränkning för att därefter nyanställa andra arbetstagare. Syftet uppnås dock ej endast med stöd av en regel om återanställningsrätt. Den verkliga begränsningen står snarare att finna i turordningsreglerna i LAS.

I avsnitt 4.1 fann jag att bolagisering var ett typfall på ombildning av rörelse. Det var att jämställa med en företagsöverlåtelse. Återanställningsrätten i LAS blir då tillämplig, om de anställda skall övergå i dotterbolagsanställningar i de nya bolagen. Om arbetstagarna i gengäld går kvar i moderbolagsanställningar, aktualiseras inte återanställningsrätten. Det är ett för övrigt inte alltför opraktiskt fall i en sådan situation att arbetstagare först efter en tid övergår i dotterbolagsanställningar. Rörelsen har då tidigare överflyttats till det nya dotterbolaget. Eftersom företaget då redan övergått i 25 §s mening, kan inte LAS återanställningsrätt åberopas. I princip har då nye arbetsgivaren en fri anställningsrätt. Detta är givetvis en lucka i lagen. Bristen får läkas genom

[2] Vad som avses med övergång av företag - en fråga som jag inte har skäl att behandla här - belyses i bl a AD 1976 nr 18 (delar av ett konkursbo övertogs), 1978 nr 153 (övergång av ett cafeteriaarrende på sjukhus var inte en företagsöverlåtelse), 1979 nr 140 (lastbilar i ett konkursbo övertogs i samband med övertagande av ett transportuppdrag), 1984 nr 14 (ombildning av rörelse i en koncern) och 1988 nr 88 (goodwill, lokal, varulager - rörelsen - övertogs).

[3] Se SOU 1973:7 s 160, prop 1973:129 s 163.

avtal, om detta är möjligt. I en koncernfamilj torde dock inte detta leda till någon rättsförlust för berörda arbetstagare.

Som utvecklats i avsnitt 6.1 är scenariot vid bolagisering ganska formlöst. De kollektiva parterna orkestrerar arbetsgivarbytet på sitt plan. I fall av bolagsombildningar i en koncernfamilj synes LAS återanställningsrätt således inte ha så stor betydelse. Detta utesluter inte att LAS regelverk likväl kan ha fungerat som ett raster för det av parterna valda, mer formlösa förfarandet.

Redan av de ganska snävt tillyxade kriterierna för företrädesrätt enligt 25 § LAS följer att återanställningsberättigade arbetstagare inte har en nämnvärt stark ställning. En arbetsgivare kan t ex avstå från att återanställa arbetstagare, d v s han kan vänta ut den ettårsfrist under vilken företrädesrätten löper. En arbetsgivare kan också välja att lägga ut det ifrågavarande arbetet på entreprenad, eller låna in arbetstagare från ett annat företag för att få arbetet utfört. Detta gäller även om det yppas ett behov av ny permanent arbetskraft i rörelsen. Det åvilar nämligen inte en arbetsgivare att så att säga "ta vara på" uppdykande arbetstillfällen för att därigenom kunna bereda tidigare på grund av arbetsbrist uppsagd personal sysselsättning.[4]

Om arbetskraft lånas in, får förfarandet dock inte syfta till att kringgå lagens regler. För ett kringgående krävs å andra sidan stark bevisning. Arbetsgivaren måste kunna beslås med att ha handlat otillbörligt.[5] Ett rättsfall av särskilt intresse i det sammanhanget är följande.

AD 1986 nr 144. Skogsmaskinrörelsen i KIAB övertogs av ett finskt bolag. Rörelsen överfördes i samband därmed till SMV, som var den nye arbetsgivaren. SMV "handplockade" sedan säljarpersonal på basis av de kvalifikationer som arbetstagarna hade, och arbetstagarnas möjlighet att passa in i ett effektivt team. Detta skedde innan säljarpersonalen sades upp. Strax efter övergången av rörelsen, och då köparen bemannat rörelsen med den personal han ville ha, sade säljaren upp övriga arbetstagare med hänvisning till arbetsbrist. SMV kunde inte vitsorda att man kände till att det fanns övertalig personal i säljarens rörelse. Arbetstagarsidan menade att förfarandet stred mot LAS grunder, att det var fråga om ett kringgående av LAS och att förfarandet var otillbörligt.

AD menade att för att förfarandet skulle anses otillbörligt så bör kunna visas att syftet varit att undgå en tillämpning av LAS regler, men även att handlandet stred mot god sed på arbetsmarknaden. Detta kunde vara aktuellt om säljaren på nye arbetsgivarens uppmaning dröjt med uppsägningarna, eller att den senare i vart fall haft vetskap om övertaligheten och att nye arbetsgivaren förstod eller rimligen borde ha förstått att säljaren "i direkt samband med överlåtelsen" avsåg att säga upp övertalig personal; "det är däremot inte tillräckligt att SMV till äventyrs insåg att KIAB inte på sikt kunde bereda

[4] Se t ex AD 1986 nr 50.

[5] Se härtill AD 1980 nr 54, 1983 nr 54, 1986 nr 50, 1990 nr 67.

dessa arbetstagare sysselsättning." AD fann att SMV inte fått veta att KIAB avsåg att säga upp övertalig personal, eller att SMV eljest satt inne med information om detta.[6]

Rättsfallet visar på ett nästan övertydligt sätt hur en arbetsgivare kan undgå att tillämpa LAS återanställningsrätt i övergångsfall. Ju mindre han vet om en eventuell övertalighet i rörelsen, desto bättre är hans rättsställning. Han skall ställa så få frågor som möjligt om detta till säljaren. Hur det över huvud taget är möjligt för en ny arbetsgivare att inte känna till något alls härom, är inte lätt att besvara på ett entydigt sätt. LAS återanställningsrätt läcker därför delvis som ett såll.[7] Svagheten i 25 § har samband med att återanställningsrätten inte utlöses förrän vid den tidpunkt då arbetstagarna sagts upp av säljaren.[8]

Facket synes ej heller i SMV-fallet på ett tillräckligt tydligt sätt ha upplyst SMV om övertaligheten. Av detta kan man dra slutsatsen att facket bör underrätta nye arbetsgivaren om vad som kan vara i görningen hos säljaren (ett brev betyder så mycket!), alternativt få säljaren att så tidigt som möjligt säga upp all personal även om ett sådant förfarande kan förorsaka en del oro i de egna leden.

Mot nu angiven bakgrund är givetvis av större betydelse de utfästelser om återanställningsrätt som facket kan utverka av arbetsgivarparten i övergångsfall. Om arbetsgivaren ingått avtal om att erbjuda återanställning, kan inte andra arbetstagare ostraffat lånas in för att utföra det ifrågavarande arbetet.[9] I övergångsfall förutsätts dock att tredje part – köparen – deltar i en sådan uppgörelse för att skyddet skall bli effektivt.[10]

7.1.2 Tidigare anställningstid

En bestämmelse av ganska stor betydelse i LAS är den som avser beräkning av anställningstid hos en arbetsgivare. Av 3 § LAS följer nämligen att en arbetstagare får räkna sig till godo anställningstid vid

[6] Se kritik mot utgången i I.L.L.R. vol 7 s 405 ff, även *Lag & Avtal* 1987 nr 2.

[7] En bättre lösning att trygga de anställdas rätt vid företagsöverlåtelser är att införa en substitutionsregel likt den som finns i 1977 års EG-direktiv i ämnet. Se om EG-direktivet i Eklund s 105 ff, Andersen (om den danska lagen) och Blanpain s 157 ff.

[8] Jfr Victorin i NJM 1990 s 215 som talar om "påklistrad kosmetika" på tal om 25 § LAS i övergångsfall.

[9] Se om en sådan lokalt träffad överenskommelse i form av ett kollektivavtal, som återgav den turordning som följde redan av LAS regler vid arbetstagares återgång efter ombyggnad av ett företags anläggning, i AD 1988 nr 8.

[10] Se mer utförligt härom i Eklund passim.

byte av anställning mellan koncernföretag och i samband med anställningsbyte vid företagsöverlåtelser.

Koncernregeln i 3 § punkt 1 syftar "främst till ett slags koncernansvar för arbetskraften och ett skydd mot sådan spekulation i olika slags företagsformer som skulle kunna ske för att kringgå detta ansvar".[11] Koncernförhållandet skall här föreligga vid tidpunkten för arbetstagarens övergång. Det räcker inte med att ett bolag blivit koncernföretag vid en senare tidpunkt sedan väl arbetstagaren övergått från en anställning i ett bolag till en annan anställning i ett annat. En i tiden mellanliggande anställning i ett annat företag bryter också sambandet. En övergång måste vara *direkt*.[12] Det spelar inte någon roll på vems initiativ ett anställningsbyte kommer till stånd. Även om arbetstagaren själv vill byta anställning, skall tidigare anställningstid få räknas honom till godo.[13]

I övergångsfall i 3 § punkt 2 krävs att arbetstagaren bytt anställning *i samband med* att företaget (del av ett företag) övergått till ny arbetsgivare. Observera det här uppställda tidssambandet! Är det brutet, får arbetstagaren inte med stöd av lag räkna sig till godo anställningstid, om han sedermera övergår till den som övertagit företaget. Detta är en något säregen reglering.

I praxis eller lagmotiv har inte klarlagts om en ombildning av en rörelse av typ bolagisering skall ses som ett koncernfall enligt 3 § punkt 1, eller som en företagsöverlåtelse enligt 3 § punkt 2 LAS.[14] Det kan tyckas vara en smaksak vilketdera som är fallet. Ett praktiskt fall är följande. Vissa arbetstagare i moderbolaget övergår i samband med själva ombildningen av rörelsen i dotterbolagsanställningar. Då bör i första hand punkt 2 bli tillämplig. Övriga arbetstagare kan komma att kvarstå en tid i moderbolagsanställningar, men de sysselsätts likväl i dotterföretaget sedan väl ansvaret för rörelsens bedrivande överflyttats. Sambandsrekvisitet i punkt 2 är då brutet, om berörda arbetstagare sedermera kommer att överföras i dotterbolagsanställningar. Endast punkt 1 kan då bli tillämplig. Punkt 1 fungerar då som fallskärm. Kollektivavtal kan också supplera.

Bestämmelser som påminner om 3 § LAS finns även i 3 § studieledighetslagen och 5 § barnledighetslagen. Jag berör inte dem här särskilt.

[11] SOU 1973:7 s 173.

[12] Detta framgår inte av lagtexten, men följer av lagmotiven, se prop 1981/82:71 s 100, Ds A 1981:6 s 222.

[13] Se Lunning s 75, Bylund m fl s 61, jfr prop 1973:129 s 136.

[14] Se härtill allmänt prop 1973:129 s 135 ff, 234 f, Ds A 1981:6 s 205 ff, 280 f, prop 1981/82:71 s 95 ff, 115 f.

7.1.3 Semesterrätt

Intjänad semesterrätt vid företagsöverlåtelser har varit en tryggad rätt för arbetstagare i svensk rätt sedan den första semesterlagen tillkom 1938.[15]

I 1977 års semesterlag sägs i 31 § 1 st att en arbetstagares "rätt enligt denna lag" inte påverkas av att ett företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare. Detta utgör ingen ändring i förhållande till tidigare gällande rätt.

I 1977 års lag tillkom en bestämmelse för koncernfall. I 31 § 2 st sägs nämligen att om en arbetstagare byter anställning mellan koncernföretag så "skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare". Av ordalydelsen synes följa att en arbetstagares *all* intjänade semesterrätt är tryggad, d v s inte bara den semesterrätt som följer av lag utan även den som kan utgå med stöd av *avtal*, kollektivt eller enskilt. Regleringen i koncernfall skulle då vara mer generös för arbetstagaren än den är vid en företagsöverlåtelse. Om en sådan mer vidsträckt rätt att få ta med sig intjänad semesterrätt vid byte av anställning mellan koncernföretag är en avsiktlig konstruktion från lagstiftarens sida synes vara en oklar fråga.[16]

I lagstiftningsförarbetena sägs inte något om huruvida koncernförhållandet skall ha förelegat vid tidpunkten för arbetstagarens anställningsbyte för att arbetstagaren skall få ta med sig sin intjänade semesterrätt. I likhet med vad som gäller enligt LAS (se ovan) är det sannolikt att ett sådant krav uppställts, jfr härtill den månadsfrist som arbetstagaren har att iaktta för att underrätta nye arbetsgivaren om att han vill överflytta intjänad semesterrätt i 31 § 2 st semesterlagen. Av lagmotiven följer att arbetstagaren *själv* tagit initiativ till anställningsbytet för att få räkna sig tillgodo intjänad semesterrätt,[17] vilket är en avvikelse i förhållande till vad som gäller enligt 3 § LAS vid beräkning av anställningstid. Detta är säreget. Över huvud taget kan man sätta i fråga om en arbetstagare är beredd att efterge sin intjänade semesterrätt, om det är arbetsgivaren som vill att han skall övergå till annat koncernföretag. Det hela förutsätter att arbetstagaren är medveten om att han måste göra ett förbehåll för intjänad semesterrätt, eljest är rättsförlusten ett faktum. Jag menar närmast att lagmotivuttalandet är ett olycksfall i arbetet.

[15] Se om framväxten av semesterskyddet i Eklund s 66 ff.

[16] Den slutliga lydelsen av 31 § 2 st tillkom efter lagrådets granskning, se prop 1976/77:90 s 144 f, s 204 f, 304 ff, 311 f. Sigeman, Semesterrätt s 113 uttrycker sig i ordalag som närmast ansluter sig till tanken på att den intjänade semesterrätten i koncernfall är mer generös. Jfr Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 402 som betonar att det endast är den lagstadgade semesterrätten som medföljer vid företagsöverlåtelser enligt 31 § 1 st semesterlagen. Fahlbeck säger dock inget om koncernfallet.

[17] Op cit s 205.

7.2 Villkorsfrågor

I det närmast följande berörs endast fall då de anställda övergår i dotterbolagsanställningar.

Villkorsfrågor tycks överlag vara en alltigenom okontroversiell fråga vid bolagisering. Status quo på villkorssidan tycks vara regel. Endast i undantagsfall ändras de anställdas villkor i anställningen.

Följande avtalsklausul är rätt så typisk. Bolagiseringen berörde knappt 3.000 arbetstagare: "De fackliga organisationerna förklarade sig beredda att acceptera överflyttning av personal under förutsättning att samtliga anställningsvillkor, såväl kollektiva som individuella, medföljer till det nya bolaget." I samband med en annan bolagisering, som berörde cirka 400 tjänstemän, sades i den lokala överenskommelsen att "anställningsvillkoren vid övergången för det nya bolaget skall ej vara sämre än de som gäller i /moderbolaget/", och att "bolagets anställningsvillkor skall vara marknadsanpassade. I den mån man vid analys kommer fram till att så ej är fallet är bolaget berett att verka för att detta rättas till". Marknadsmässigheten kom sedermera att tas upp i lokala förhandlingar i det nya bolaget.

I fältstudiematerialet avtalsreglerades i de flesta fall även frågan om intjänad semesterrätt eller anställningstid enligt LAS. Som sagts ovan, behöver dessa frågor inte i och för sig avtalsregleras. En sådan avtalsreglering får större betydelse, om en arbetstagare får medräkna anställningstid i även "närstående" företag, som inte är ett dotterföretag i LAS mening, och därför inte omfattas av koncernregeln i 3 § punkt 1 LAS. Tidigare kvalifikationstid har också haft betydelse för att arbetstagare även framgent skall få del av förtjänsttecken och gåvor, dessutom vid löneinplacering efter det att arbetstagare omplacerats.

Frågan om övertid och komp-/flextid är uppmärksammad i endast två fall i fältstudiematerialet. Innestående tid överfördes i det ena fallet, inarbetad tid skulle tillgodogöras de anställda i det andra.

Man kan fråga vad som gäller vid övertidsberäkning enligt arbetstidslagen. Huvudregel i 8 § arbetstidslagen är att högst 200 timmar per kalenderår får uttas som övertid. Arbetstidslagen saknar en bestämmelse som motsvarar den som finns i 3 § LAS. Problemet är ej heller berört i lagmotiven. Jag tror att detta kan bero på att arbetstidsfrågor uppfattats som villkorsfrågor i största allmänhet. Traditionella villkorsfrågor är inte heller behandlade i LAS. Återanställningsrätten i 25 § LAS skyddar ju på intet sätt de tidigare utgående villkoren vid en eventuell återgång, jfr härtill skälighetsrekvisitet i 27 § LAS. I den halvofficiella arbetstidslagskommentaren sägs att ingen begränsning av övertidsuttaget gäller vid

byte av anställning mellan arbetsgivare.[18] Problemet är för övrigt snarlikt det då en arbetstagare har flera deltidsanställningar hos olika arbetsgivare.

Vid bolagisering kan således "dubbel" övertid (2 x 200 timmar) tas ut under ett och samma kalenderår, försåvitt de anställda övergår i dotterbolagsanställningar, om annat inte avtalats mellan lokala parter. Vid moderbolagsanställning aktualiseras dock inte problemet. Att göra en skillnad mellan dessa bägge fall i övertidshänseende är för övrigt knappast sakligt befogat.

Lokala partsöverenskommelser i fältstudiematerialet kan även innehålla en uppräkning av de villkor, som avses kvarstå orubbade efter bolagiseringen. Det är då närmast fråga om villkor som ligger utanför de kollektiva och individuella avtalen. Det kan avse t ex fri företagshälsovård (i den mån sådan inte följer av kollektivavtal), fri medicin, personalannonsering, medlemskap i konst- och idrottsförening, tillgång till intressekontor samt motions- och fritidsanläggningar, rabatter och personalinköp, gåvor, veteranbelöningar, matsubventioner, resebestämmelser m m.[19] I ett fall fann jag att personallån skulle förbli en moderföretagets angelägenhet även sedan del av rörelsen bolagiserats. Amorteringsplan med därtill hörande kvittningsmöjlighet för gamle arbetsgivaren skulle tillämpas som om arbetsgivarbytet inte ägt rum.[20]

I fältstudiematerialet finns också fall av samgående mellan helt oberoende företag. Då aktualiseras frågan om samordning av anställningsvillkoren för olika arbetstagarkollektiv på ett mer akut sätt. I första hand synes då arbetstiderna jämkas, i förekommande fall efter lönekompensation. För övrigt finns det många tecken som tyder på att löne- och anställningsvillkor i övrigt inte ändras i sådana fall, i vart fall inte i det korta perspektivet. En personaldirektör framhöll att det fick ankomma på de lokala parterna att i takt med att det var möjligt, och först gradvis, avlösa förmåner som avvek från vad som var önskvärt sett utifrån önskemålet om en enhetlig reglering av villkoren. En personlig reflexion är att aktörerna vid en sammanslagning av företag går någorlunda försiktigt fram.

I fältstudiematerialet finns även exempel på interna "städningsoperationer" i en koncernorganisation. Del av ett dotterföretags rörelse kan

[18] Se Gullberg & Rundqvist s 63. Jfr prop 1981/82:154 s 70 om fall då flera deltidstjänster förenas hos en tjänsteman och arbetsuppgifternas art i realiteten innebär att det är fråga om en och samma anställning.

[19] Jfr exempelvis frågan om lunchsubventioner i AD 1992 nr 27.

[20] Jfr det vanskliga i en sådan konstruktion, om den inte har stöd i kollektivavtal, Eklund s 192. I det konkreta fallet förelåg enbart ett ojusterat protokoll från en av parterna inrättad partssammansatt projektgrupp (3 + 3 arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter) enligt § 8 utvecklingsavtalet på privata sektorn.

då ha överflyttats till ett annat koncernbolag varvid arbetstagares arbetsställe kan flyttas. Då kan lönekompensation för längre resor till och från den nya arbetsplatsen komma ifråga, liksom ersättning motsvarande flyttningskostnad vid byte av bostad - som i ett fall - inom ett år; andra liknande fördelar vid bostadsanskaffning kan även erbjudas.

7.3 En arbetstagares rätt att få "följa-med-arbetet"

I fältstudiematerialet påträffade jag två fall då arbetstagare i princip hade en rätt att få följa-med-arbetet, om arbetsuppgifterna överflyttades till annat koncernbolag.[21] Överenskommelserna var att se som lokala kollektivavtal. Avtalet binder medlemmarna enligt 26 § MBL, och kan åberopas direkt av dem. Det finns inte anledning att anta att villkoret stannat enbart på organisationsplanet.

Jag beskriver nu först de två fallen.

I det första fallet hade avtalsregleringen samband med frågan om omdaning av arbetet till följd av ny teknik i branschen. I bolagiseringsavtalet togs in följande klausul: "Principen skall vara att personalen följer med sina arbetsuppgifter till respektive /enhet/." Det lokala facket var drivkraft bakom denna avtalsklausul. Det fanns en strävan att slå vakt om arbetstillfällena för arbetstagarna, och möjligheten att utveckla arbetsinnehållet.

I det andra fallet innebar bolagiseringen att koncernens gemensamma serviceorganisation flyttades över till ett av de nybildade dotter(kommissionärs-)bolagen. Övriga koncernbolag skulle köpa tjänster från detta (service-)bolag. Fråga uppkom då hur man skulle förfara om ett koncernbolag önskade köpa samma tjänst utifrån, eller utföra den i egen regi. Lokala parter kom överens om att följande skulle gälla. Om ett enskilt koncernbolag önskar utföra tjänsten i egen regi "skall den person som levererat tjänsten ha företräde till den befattning som tillskapas hos köparen". Om i stället ett enskilt koncernbolag vill använda sig av redan anställd personal, "skall säljaren /av tjänsten/ varslas i så god tid (maximalt 1 budgetår) att arbetsbrist ej uppstår hos säljaren". I överenskommelsen tilläggs: "Vid oenighet om tolkningen av denna överenskommelse skall tillämpning ske enligt 11 §, MBL". Överenskommelsen ger följaktligen berörda arbetstagare en viss garanti att få behålla jobben.

[21] Då en sådan reglering återfinns i turordningssammanhang i USA brukar detta benämnas "Follow-the Work Principle", se härtill Eklund s 263 f.

Exemplen åskådliggör för övrigt ett spörsmål som vill synas vara en återkommande fråga i en koncernorganisation, nämligen hur de koncerngemensamma staberna och enheterna organiseras internt. Jag hänvisar till vad som anförts härom på det allmänna planet i avsnitt 3.3.5.

Över huvud taget finns skäl att ställa frågan på vilket sätt en avtalsklausul om en rätt att få följa-med-arbetet förhåller sig till återanställningsrätten i 25 § LAS. I så fall vill jag lyfta fram fyra olika aspekter:

(i) 25 § LAS förutsätter att en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Inom ramen för ett företags vardagsrationalisering är detta långtifrån alltid aktuellt.

(ii) En arbetstagare, som sagts upp med hänvisning till arbetsbrist, kan i samband med ett återanställningserbjudande, inte välja och vraka för att få det jobb han vill. Arbetstagaren är skyldig att godta ett erbjudande som anses skäligt enligt 27 § 3 st LAS. Det behöver då inte vara fråga om ens samma arbetsuppgifter som arbetstagaren förut utfört.[22]

(iii) Överflyttas en enhet i ett bolag till ett annat kan hävdas att det ägt rum en övergång av del av företag i 25 §s LAS mening. Att arbetsuppgifter överflyttats mellan bolag i en koncernfamilj utesluter inte en tillämpning av LAS regler på denna punkt. Men det är i det sammanhanget inte en enkel uppgift att veta om det är just *en del* av ett företag som övergått, eller om det till äventyrs är något mindre. I detta hänseende kan man finna sig stå i ett ingenmansland.[23]

(iv) Vid en bolagisering kan scenariot vidare vara följande. I en tillverkningsenhet kan finnas 20 arbetstagare. Ett nytt bolag avses bildas. Till bolaget skall överflyttas endast 15 arbetstagare, resterande 5 arbetstagare avser arbetsgivaren att omplacera hos sig enligt huvudregeln i 7 § LAS. Därefter sägs de yngsta i tjänsten upp, allt efter skolboken i 22 § LAS. De erbjuds fortsatt anställning i det nya bolaget enligt 25 § LAS, allt i enlighet med huvudmannens önskemål. De i tjänsten äldre arbetstagarna, som kanske ingenting hellre velat än att få flytta med, omplaceras i stället av gamle arbetsgivaren. Detta förfarande kan sannolikt inte angripas som en form av kringgående av LAS. Man får i stället konstatera att de äldre blivit utkonkurrerade med stöd av LAS egna regler av de yngre arbetskamraterna.

Vad nu sagts visar att en klausul om en rätt att få följa-med-arbetet är av avsevärt större betydelse för den enskilde arbetstagaren jämfört med att enbart ha ett anspråk på återanställningsrätt enligt 25 § LAS. En sådan klausul har givetvis en avsevärt större genomslagskraft då den tar sikte på övergång från ett bolag till ett annat i en koncernfamilj. En

[22] Se härtill Lunning s 412 f.

[23] Var den nedre gränsen går för hur liten en del av ett företag kan tillåtas bli för att vara rättsligt signifikant i 25 §s mening är en oklar fråga. Se t ex AD 1979 nr 140, Eklund s 95, och om vissa gränsdragningssvårigheter, Eklund i JT nr 1989-90 nr 2-3 s 282 ff.

sådan klausul är i själva verket ett väsentligt ingrepp i en arbetsgivares i princip fria arbetsledningsrätt. Det kan också vara ett skäl till varför jag påträffat denna typ av klausul i endast ett fåtal fall i fältstudiematerialet.

7.4 Bemanningsmodeller

Vanligtvis överflyttas alla arbetstagare som närmast ett kollektiv i en "going concern" från moder- till dotterbolagsanställningar vid bolagisering. Personförändringar och arbetsuppgiftsbyten kan bli aktuella i ett senare skede. Då företaget visat "röda siffror", kan mer dramatiska omläggningar följa. Jag påträffade en del sådana avvikande fall i fältstudiematerialet. De avsåg samgåenden mellan företag. Jag belyser två av dessa fall. Bakom sammanslagningarna eller samgåendena låg strukturskäl. Lönsamheten i rörelserna var dålig. Viss övertalighet förelåg. Ingen arbetstagare sades dock upp. Tillvägagångsättet vid bemanningen av de nya företagsskapelserna var något olika.

I det första fallet beslöt tre självständiga företagsgrupper att slå ihop delar av sina respektive rörelser till ett nytt av dem gemensamt ägt bolag. Sammanslagningen berörde cirka 1.900 arbetstagare. Verksamhet bedrevs på ett relativt stort antal driftplatser. Man tog god tid på sig. Lokala parter tillsatte först en styrgrupp med företrädare för de stiftande bolagen och de fackliga organisationerna. I gruppen bestämdes det nya bolagets organisation och bemanning. Samverkansförhandlingar enligt 11 § MBL i de stiftande bolagen fördes parallellt. Samma personer deltog såväl i styrgruppen som vid förhandlingsbordet i samband med MBL-förhandlingarna.

Arbetare och arbetsledare överfördes kollektivt i nya anställningar. Nya anställningsbekräftelser tillställdes alla som berördes. För tjänstemannakollektivet valdes en annan lösning. Samtliga tjänstemannatjänster i den nya organisationen utlystes internt innan det nya bolaget tog över driftansvaret. Det följde av MBL-protokoll att befattningarna skulle "utannonseras internt". På tjänstemannasidan hade förfarandet förankrats på interna möten.

Enligt mina respondenter fanns flera motiv till varför tjänstemannabefattningarna utlystes. Det huvudsakliga skälet var att nya befattningar skapats i det nybildade företaget. Det uppstod helt enkelt en konkurrens om tjänsterna. Min fackliga källa uppgav ett annat skäl: Det fanns säkert människor som ville byta befattningar på samma eller annan ort. Facit blev dock att ytterst få ville pröva på något annat.

I det andra fallet slogs rörelserna i två företagsgrupper ihop till ett bolag. Detta berörda cirka 1.200 arbetstagare. Scenariot var här ett delvis

annat. De två företagsgrupperna var bundna av olika riksavtal. Det ena kollektivavtalet fick vika för det andra vid samgåendet. Alla arbetstagare överfördes i nya anställningar i det nya bolaget. Detta skedde helt formlöst. Först därefter vidtog bemanningsarbetet. Frågorna behandlades i en partssammansatt grupp. De lokala parterna hade träffat ett lokalt kollektivavtal om detta. Gruppens mandat var att "förbereda och genomföra förhandlingar i bemannings- och organisationsfrågor". Vid oenighet hänsköts frågorna till en stor förhandlingsdelegation.

Resultatet av gruppens arbete, som låg klart efter cirka två månader, blev att ett ganska stort antal arbetstagare fick byta arbetsuppgifter eller avdelningar. Vid enighet om hur bemanningen skulle genomföras, låg den reella beslutanderätten i den partsammansatta gruppen. Lokala facket hade också fått utfästa sig att göra avsteg från lagturordningen i avtalet. En sådan uppsägning fordrade dock att "särskilda överenskommelser träffas som skall godkännas av den anställde, företaget och den fackliga organisationen". (Det är att märka att även den arbetstagare, som var berörd av uppsägningen, hade att lämna sitt samtycke!) Avsteg från turordningsreglerna gjordes aldrig; övertaligheten löstes i huvudsak genom naturlig avgång.

Det lokala facket fick kritik från centralt ombudsmannahåll för att ha ingått det lokala avtalet, men stod upp till försvar för detsamma; man fick ett högst påtagligt inflytande på såväl företags- som arbetsledningsfrågorna vid det nya företagets start, uppgav mina fackliga sagesmän.

I båda dessa fall kan den reflexionen göras att LAS återanställningsrätt inte är en särskilt enkel rättsfigur att tillämpa på fall då företag går ihop.

I det första fallet uppkom en konkurrenssituation på tjänstemannasidan om tillgängliga jobb. Detta löstes av de lokala parterna så att alla tjänster lystes ut. LAS återanställningsrätt aktualiserades med andra ord aldrig. Genom den consensus som uppnåddes hade i praktiken 25 § LAS avtalats bort.[24] Då företag går ihop är det inte heller en lätt uppgift att urskilja vad som är "verksamhet" i vilken berörda arbetstagare "tidigare har varit sysselsatta" i 25 §s mening. Likaså är driftsenhetsbegreppet, avtalsområdes- och ortskriterierna i 25 § berörda i sådana fall. I och för sig kan lokala parter avtala om vad som skall gälla i dessa frågor, men då flera parter drar åt olika håll kan en avtalslösning inte bli lika lätt att finna.

I det andra fallet kom arbetstagarna från olika avtalsområden. Avtalsområdeskriteriet i 25 § hade här blivit en vattendelare om bemanningen följt 25 §.[25] Det föreligger då en närmast olöslig konflikt på det kollektiva planet, om inte parterna lokalt kan jämka samman de

[24] Jfr kritiken mot ett liknande utannonseringsförfarande i *Lag & Avtal* 1983 nr 9.

[25] Se AD 1977 nr 79 där företrädesrätten för vissa arbetstagare föll bort vid avtalsområdesbyte.

stridiga viljorna. Om ena avtalet skall ges företräde, krävs en kompromiss som enbart parterna själva kan diktera villkoren för. LAS regel lamslog dock inte lokala parter i detta fall; de fann en annan lösning. LAS-regeln lär dock inte ha påverkat aktörernas val av handlingsmodell. I stället syntes ha varit avgörande de goda erfarenheter man tidigare haft inom ett av de samgående företagen av ett liknande förfarande, då några år tillbaka en partssammansatt grupp hade tagit ansvar för en företagsavveckling.

I ett tredje fall, som jag råkar ha kännedom om (utanför fältstudien), valde lokala parter en bemanningsordning som avvek från den som skulle ha gällt om LAS regler i stället tillämpats fullt ut, utan att det här var fråga om ett samgående mellan företag.[26] Här var fråga om en ganska omfattande bolagisering med nio nybildade bolag om totalt cirka 12.000 arbetstagare. Viss övertalighet förelåg på tjänstemannasidan. Övertaligheten uppskattades till cirka 300 personer. Den kunde inte lösas genom naturlig avgång. Moderbolaget är branschdominerande. Antalet driftställen var ganska stort. De flesta fanns på en och samma ort.

De lokala parterna träffade med stöd av 2 § LAS och 4 § MBL och efter lokala förhandlingar ett kollektivavtal i förhandlingsprotokollets form. Avtalet anvisade en särskild procedur för hur den nya bolagiserade organisationen avsågs bemannas. Jag återger bemanningsförfarandet i sina huvuddrag.

a) Bemanning sker först efter intresseanmälan från berörda arbetstagare och förhandling enligt 11 § MBL, eller bara efter förhandling enligt 11 § MBL lokalt på driftställena. Tanken med detta upplägg var att bemanningen av den nya organisationen skulle kunna säkras redan i detta tidiga skede.

b) Uppnås inte enighet om bemanningen enligt punkt a), kan frågan i stället prövas av centrala facket och företrädare för p-staben i moderbolaget i s k "förstärkt förhandling". I förhandlingsprotokollet klargörs att bemanningen, och detta gäller även för steg a), skall ske under hänsynstagande till följande: "Vid bemanning skall parterna eftersträva att uppnå enighet. Hänsyn bör då tas till arbetsstyrkans sammansättning och kompetens för arbetsuppgifterna och arbetstagares anställningstrygghet inom LAS. Parterna är ense om att faktorerna skall vägas samman på ett sådant sätt att bemanningen av den nya organisationen betraktas utifrån en helhet särskilt mot bakgrund av målet att den nya organisationen skall stärka sin konkurrenskraft."

c) Utlysning av tjänster som inte bemannats i den nya organisationen görs därefter, och skall först ske internt.

d) Arbetsbristens omfattning bestäms sedan med utgångspunkt i de lokala förhandlingsprotokoll om icke placerade arbetstagare för varje enhet i moderbolaget. Gruppen övertaliga arbetstagare var därmed identifierad. Den gruppen kunde inte "knuffa ut" andra arbetstagare som placerats i den nya organisationen. För de övertaliga skulle turordning fastställas. Med driftsenhet enligt 22 § LAS avsågs antingen moderbolaget, eller av parterna speciellt definierade turordningskretsar enligt en av dem upprättad bilaga.

[26] Jag har haft access till förhandlingsunderlaget i företaget. Namn utelämnas dock.

f) Det sägs vidare att övertalig arbetstagare skall om möjligt erbjudas annan likvärdig anställning enligt de grunder som följer av 7 § 2 st LAS. Om arbetstagare avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande, eller om omplacering inte kunnat erbjudas, skall moderbolaget påkalla förhandling enligt 29 § LAS.

g) Garantipension och särskilda avgångsvederlag kunde även komma ifråga i vissa fall.

I detta fall övertog dotterbolagen ansvaret för driften av de separata rörelserna i moderföretaget innan bemanningen var definitiv. Det var först vid en senare tidpunkt som de anställda övergick i dotterbolagsanställningar. Under en tid utlånades personalen till de nya dotterbolagen. De anställdas arbetsskyldighet fullgjordes i respektive dotterbolag. Dotterbolagen utövade arbetsgivarens befogenheter under denna tid. Ett särskilt lokalt kollektivavtal härom träffades mellan moderbolaget och de fackliga organisationerna. När bemanningen var klar, befanns oenighet ha uppkommit i 12 fall (!) varvid s k "förstärkt förhandling" vidtog.

En svår nöt att knäcka i förhandlingarna var på vilket sätt parterna skulle ta hänsyn till LAS. Det utdrag ur avtalet som återgivits ovan under punkten b) var föremål för parternas överväganden under lång tid, och olika utkast till lösning utväxlades. Det är uppenbart att lokala facket slog vakt om LAS anställningsskydd. Lika uppenbart är att arbetsgivarparten satte konkurrenskraften och marknadsförutsättningarna främst. En nyckel till att parterna kunde enas synes ha varit att arbetsgivarparten vitsordade att hänsyn måste tas till LAS, och att lokala facket godtog att arbetsgivarsidan önskade beakta en arbetstagares kompetens vid utplacering. Kompromissen byggde på förutsättningen att parterna även i praktisk handling var beredda att visa att man stod vid sitt ord.

Jag vill tillägga att ett viktigt skäl till varför facket medverkat till en så okonventionell lösning kan ha varit att man fick delta i själva bemanningsprocessen, med det avtalade syftet att enighet skulle eftersträvas, allt jämfört med att i stället få framlägga sina förslag vid en sedvanlig MBL-förhandling.

Det är uppenbart att de värderingar, som LAS turordningsregler är uttryck för, spelat en avgörande roll för hur de lokala aktörerna valt att utforma sin bemanningsmodell, inte genom att senioritetsreglerna tillämpades, utan genom att de fick fungera som *förhandlingsregler.* Parterna fick anstränga sig ordentligt för att uppnå något som av dem ansågs som ett bättre alternativ än att – just – tillämpa LAS i den uppkomna situationen.

Man kan ställa frågan om de bemanningsmodeller som ovan återgivits strider mot LAS. Jag kan inte se det, om de lokala parterna är överens om att gå fram på ett annat sätt, och om de även har behörighet att träffa avtal om avvikelser från LAS. Någon skugga över behörigheten torde inte ha fallit över det lokala facket i något av dessa fall.

7.5 Det sociala ansvarets idé

Med socialt ansvar i arbetslivet avses att en arbetsgivare till gagn för de anställda förklarat sig beredd att påta sig kostnader, alternativt utfäst sig i något annat konkret hänseende, som är avsett att gynna arbetstagarkollektivet, och som sträcker sig längre än vad som strikt rättsligt skulle ha fordrats av arbetsgivaren, om man som parameter använt enbart lag eller motsvarande kollektivavtal. Då de allmänna normerna ständigt byggts ut, höjs även ribban för det sociala ansvaret. Redan tillkomsten av längre uppsägningstider och den utvidgade omplaceringsplikten i 7 § 2 st LAS kan ses som uttryck för att lagstiftaren menat att det sociala ansvaret för arbetskraften skall tas av arbetsgivarparten. I ett sådant fall har det sociala ansvaret till och med fått en rättslig uttrycksform, som byggts in i en rättsregel.[27]

En arbetsgivares sociala ansvar aktualiseras i första hand vid hot om uppsägning på grund av arbetsbrist.[28] I och för sig föreligger då saklig grund för uppsägning, men det krävs även att arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig, om det kan anses skäligt enligt 7 § 2 st. Detta är nog den mest centrala bestämmelsen i LAS. "Lagen om anställningsskydd vilar på den uppfattningen att en friställning skall vara en yttersta åtgärd som kan bli aktuell först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts", säger AD i domen 1978 nr 161. Det är inte den befattning eller det jobb som en arbetstagare har för stunden som LAS skyddar. LAS syftar i stället till att ge "en trygghet för anställningen i vidare mening, nämligen ett skydd mot friställningar", tillägger AD i samma dom.

En arbetsgivare skall därför göra en rejäl ansträngning för att undersöka om det finns annat jobb att tillgå i företaget. Ett visst mått av förutseende och planering krävs då av arbetsgivaren.[29] Några nya jobb behöver dock inte skapas.[30] Att hänvisa arbetstagaren till ett annat jobb hos annan arbetsgivare befriar inte arbetsgivaren från dennes omplaceringsplikt.[31]

Mer överraskande är att LAS inte åvälver en arbetsgivare andra förpliktelser vad gäller t ex omskolning eller utbildning av arbetstagare. Till den bilden hör bl a följande. Sådana åtaganden kan följa av avtal. I

[27] Jfr särskilt Christensen i Arbetsrätten i utveckling s 81.

[28] En besläktad fråga inom försäkringsrättens område är vad som där kallas kulans, d v s generös avtalstillämpning, se härtill Lindell-Frantz & Roos.

[29] Se särskilt i AD 1983 nr 51.

[30] Se t ex AD 1977 nr 151.

[31] Se AD 1987 nr 2, och särskilt vad som krävs av en arbetsgivare då skäligheten i 7 § 2 st LAS skall bedömas i AD 1984 nr 141.

utvecklingsavtalet på privata sektorn sägs i § 4 mom 4 att en arbetsgivare är skyldig att tillse att hans arbetstagare ges utbildning inför nya arbetsuppgifter som följer av nya produktionssystem och modern teknik. Utbildningen skall ske på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner. Även arbetsmarknadspolitiska stödformer kan bidra till att så sker. Statsmakterna har i vart fall tidigare velat se saken så att den första försvarslinjen i arbetsmarknadspolitiken flyttats in i företagen, d v s att kostnaderna för en eventuell övertalighet inte i första hand belastar samhället (skattebetalarna) utan produktionen.

Även en arbetsgivares kostnader för nyrekrytering av arbetskraft i största allmänhet kan bidra till arbetstagare inte sägs upp omgående vid en sviktande konjunktur, i vart fall att arbetsgivaren håller fast vid en sådan linje under en tid. Det kan nämligen framstå som mer fördelaktigt för arbetsgivaren att söka omskola eller utbilda den egna arbetskraften, om den inte kan sysselsättas fullt ut i produktionen under en tillfällig svacka. Företaget kan därigenom skaffa sig beredskap inför en konjunkturuppgång. Man står då med en välutbildad arbetsstyrka, som snabbt kan sättas in i produktivt arbete. Detta kan ge arbetsgivaren ett konkurrensförsteg framför andra företag, som kanske i stället måst nyanställa oskolad arbetskraft och lära upp den.

Praktiska uttrycksformer för det sociala ansvaret kan vara t ex förlängda uppsägningstider, generösa avgångsvederlag vid sidan av dem som följer av redan etablerade system såsom AGB och AGE, anställningsgarantier, utvidgad återanställnings- och omplaceringsrätt eller åtaganden att hålla driften igång till dess annan sysselsättning (s k ersättningsindustri) kunnat skaffas fram.[32]

För de flesta arbetstagarkollektiv på svensk arbetsmarknad finns också andra styrinstrument som är handlingsdirigerande för arbetsgivarkollektivet vid hot om driftsinskränkning. Dessa avtal har en något sinsemellan olika struktur och skiftar även till innehåll. Jag syftar på för statliga sektorn - numera - 1989 års avtal om trygghetsfrågor[33] och för privatanställda tjänstemän de s k trygghetsavtalen, olika för SAF-, KFO- och SFO-områdena. För de privatanställda tjänstemännen inom SAF-

[32] Se härom då SSAB bildades 1977/78 i Eklund s 165 ff, 245 ff, se även Hallinder i Mabon s 294 ff. Här kan en jämförelse göras med likvidators möjlighet att hålla igång en rörelse för att bl a låta de anställda gå kvar i anställningen vid likvidation av aktie- och handelsbolag och ekonomiska föreningar, se ABL 13:11, HBL 2:33 och EFL 11:11. I huvudsak samma regler gäller för konkursförvaltare vid avveckling av rörelsekonkurs sedan en ändring i konkurslagen 1980, 61 § KL, se numera 7:8 och 8:2 KL i lydelse efter SFS 1987:672.

[33] Tidigare gällde även 1984 års omplaceringsförordning, med förlagor från omplaceringskungörelsen SFS 1972:156, upphävd i SFS 1990:73, men även 1984 års trygghetsavtal för arbetstagare hos staten (TrA-S) med kompletterande avtal, vilka upphörde att gälla i tillämpliga delar 1990-01-01. Det något invecklade systemet i TrA-S har således avvecklats. I det nya avtalet föreskrivs bl a att uppsägningstiderna dubbleras för arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist.

området finns ett trygghetsavtal med (tidigare) PTK sedan 1974.[34] För kommuner och landsting inrättades en trygghetsfond 1984. För arbetarkollektiven träffades 1981 ett trygghetsarrangemang mellan LO och SFO, kallat Gemensamma fonden. Ett liknande arrangemang, benämnt Trygghetsfonden, tillkom 1983 mellan LO och SAF. Det är en märkbar skillnad mellan de avtal som här nämnts.

Det är särskilt trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän mellan PTK och SAF som här behöver uppmärksammas. Dels har det blivit mönsterbildande för andra liknande trygghetsarrangemang på svensk arbetsmarknad. Dels har – i min fältstudie – bolagiseringsöverenskommelser och MBL-protokoll i påtaglig grad färgats av tankegångar hämtade från just det avtalet. Detta är inte märkligt. De lokala SIF-klubbarna har givetvis hämtat förslag och uppslag i de lokala diskussionerna från de egna avtalen. Trygghetsavtalets värderingar har även fått smittoeffekt, i vart fall i fältstudiematerialet på så sätt att både tjänstemän och arbetare kommit att omfattas av den lokala avtalsregleringen. Detta är inte heller märkligt. På lokal nivå har fackliga parter samförhandlat. Det har inneburit en stark press på arbetsgivaren att utforma spelreglerna på ett enhetligt sätt.

I trygghetsavtalet sägs bl a i § 4 mom 5 att "koncerner och liknande sammanhållna företagsgrupper bör inom koncernen respektive företagsgruppen inrätta personalpool eller clearingverksamhet". Trygghetsavtalet bär här på ett tydligt koncernrättsligt anslag. Detta skall för övrigt ses mot bakgrund av de personalpolitiska principer som avtalet vilar på. Principerna anges i en ingress till trygghetsöverenskommelsen, under rubriken "Gemensamma värderingar". Ingressen liknar mest en preambel.[35] I ingressen sägs bl a att om befattningar dras in till följd av strukturförändring m m så skall berörda tjänstemän om möjligt snarast erbjudas likvärdiga befattningar, eller, om sådana saknas, i möjligaste mån annan anställning i företaget (koncernen). Övertalig personal skall i första hand utbildas inför kommande förändringar i arbetet, då gamla jobb försvinner. Det skall ske genom företagets försorg och på dess bekostnad.

7.5.1 Åtgärdsprogram vid övertalighet

I fältstudien påträffade jag tre fall då speciella åtgärdsprogram tagits fram för att få bukt med den övertalighet som förelåg i de respektive

[34] Med början i en trygghetsfond 1969 mellan SAF, SIF, SALF, senare också CF; en liknande trygghetsfond tillkom 1970 mellan SAF och HTF.

[35] Det är oklart för mig om avtalsparterna avsett att även ingressen utgör del av avtalet.

rörelserna. De tre koncernerna är relativt stora, med 24.000, 15.000 och 6.000 arbetstagare totalt. I två av dem konstaterades att övertalighet förelåg på tjänstemannasidan redan före tidpunkten för de aktuella bolagiseringarna. I båda dessa fall var trygghetsrådet inkopplat.[36] I den tredje företagsgruppen hade man beslutat om att bolagisera moderföretagets rörelse. Nästan samtidigt påbörjades en strukturöversyn omfattande såväl arbetare som tjänstemän i företaget. Då utarbetades ett särskilt personalpolitiskt program.

Som en sida av det sociala ansvaret återger jag här innehållet i dessa åtgärdsprogram. Av utrymmesskäl lyfts endast huvudpunkterna fram.

Ad 1

I den första koncernen bildades en resursstyrka med stöd av ett lokalt kollektivavtal. Övertaliga tjänstemän (cirka 160) fördes över till moderbolagets personalfunktion, som fick ansvaret för att personalen sysselsattes, fick utbildning etc. Tjänstemännen kvarstod dock i sina anställningar i de dotter(kommissionärs-)bolag som sedermera bildades vid bolagiseringen. *Någon uppsägning av tjänstemannapersonal på grund av den övertalighet som finns i Resursstyrkan sker ej under projektarbetet*, inskrevs i den lokala överenskommelsen.

Projektet med resursstyrkan bestod i två år. Övertaligheten löstes under denna tid. De flesta omplacerades och fick därigenom nya arbetsuppgifter. Projektet genomfördes i samverkan med tjänstemannafacket. All personal ur resursstyrkan intervjuades. Intern utbildning i form av särskilda kurser förekom, särskilt i ekonomi, redovisning, data och text. Anställningsstopp rådde i princip i samtliga koncernens dotterföretag i Sverige under denna tid. Till moderbolagets personalenhet skulle alla vakanta befattningar rapporteras, liksom behov av vikarierande personal anmälas. Möjligheten att stimulera tillkomsten av deltidsarbete undersöktes, särskilt för tjänstemän som kunde anhålla om delpension. Förtidspension kom ifråga endast i speciella fall. Vidare kom extern utbildning, internt och externt konsultarbete, praktikarbete (för att undvika sysslolöshet) och extern arbetsförmedling ifråga.

Resursstyrkan stod sedan förlaga för ett liknande projekt, som var pågående under den tid då mina intervjuer pågick i företaget hösten 1987. Ett vid den tidigare bolagiseringen bildat mindre kommissionärsbolag med cirka 70 arbetstagare skulle nu läggas ned. En gemensam arbetsgrupp mellan tre dotterbolag bildades med stöd av ett lokalt kollektivavtal. Projektet var denna gång avsett att löpa under ett och ett halvt år. Av avtalet framgår att samtliga bolag på orten hade att rapportera alla lediga platser till arbetsgruppen. Vakanser testades på de övertaliga. Om en tjänsteman hade de kvalifikationer som behövdes, skulle han erbjudas arbetet. Detta var ett frivilligt tvång ("commitment under pressure"), som min sagesman på arbetsgivarsidan uttryckte saken. Förvisso hade övriga bolag kvar sin egen beslutanderätt vid nyanställning, men ansåg sig ett bolag inte kunna godta arbetsgruppens kandidat, kunde ärendet rapporteras till

[36] Min studie syftar inte primärt till att utvärdera denna typ av riktlinjer eller program. En sådan uppgift fordrar ett annat angreppssätt och urval samt andra kvantitativa data än dem jag haft tillgängliga. Det är inte heller driftsinskränkningsfall som min fältstudie tagit sikte på. Se om trygghetsrådets insatser och arbete i kulisserna, i *Lag & Avtal* 1983 nr 2, 1984 nr 6, 1985 nr 1.

koncernchefen, som tillsammans med gruppen hade beslutsrätten; en sinnrik beslutsmodell som i företaget gick under benämningen "högsta domstolen".

Det föreskrevs vidare i avtalet att om övertaligheten inte avvecklats inom utsatt tid, skall berörd personal "övergå till koncernledningen, som i sin tur har att uppta förhandlingar med övriga bolag om hur den personalen fortsättningsvis skall sysselsättas". Detta var en garanti mot uppsägning på grund av arbetsbrist.

Ad 2

I den andra koncernen drogs riktlinjerna för en ändrad bemanning av tjänstemannaarbetet inom moderbolaget upp knappt året före en omfattande bolagisering. De lokala parterna redovisade för mig olika mening om huruvida riktlinjerna (ett mångsidigt dokument) var ett kollektivavtal eller inte.

Riktlinjerna hade följande innebörd. Under tre år skulle cirka 200 tjänstemannabefattningar dras in. *Företagsledningen har beslutat att personalminskningarna skall göras utan att drastiska åtgärder i form av uppsägningar vidtas*, stod det i riktlinjerna. Generellt präglas åtgärdsprogrammet av följande inslag: naturlig avgång, låg extern rekrytering, hög intern rörlighet och utbildning. Rekrytering till alla lediga befattningar (på grund av att någon avgått från sin befattning) behandlades i en partssammansatt grupp. Någon pool för övertaliga bildades inte. Varje enhetschef hade enbart en begränsad rätt att säga "nej" till den person, som av den partssammansatta gruppen ansetts som lämplig på en vakans. Om inte vakansen behövdes för omplacering, skulle i stället befattningen internannonseras.

Anställda kunde i samband med omplaceringar "tacka nej", om starka skäl förelåg. Och om anställd inte accepterar rimliga erbjudanden, kan i undantagsfall frågan om personlig arbetsbrist aktualiseras (sic!), står det i riktlinjerna.[37]

Det sägs vidare i riktlinjerna att utbildningsinsatserna skall vara relaterade till företagets bemanningsbehov. Här kan vara fråga om intern eller extern utbildning, träningsvikariat, utlåning av personal och provtjänstgöring eller tillfälliga åtgärder som kan ha utbildningssyfte. Ledighet för extern utbildning med lön kunde komma ifråga, om utbildningen var inriktad mot vakant befattning eller bristområde i företaget, eller syftade till att tjänsteman kunde få annat arbete utanför företaget. För utbildningsstöd fordras dock att en befattning skall dras in, eller att den kan återbesättas med annan övertalig person. Lön under utbildning kan utges för tre terminer. Avräkning sker mot andra studiebidrag som kan sökas.

Lön under högst 12 månader kan utgå till övertalig tjänsteman, som avser att starta eget efter affärsidé som godtas av trygghetsrådet. I bemanningsarbetet skall vidare iakttas restriktivitet vad avser externa konsulter, och vid uttag av övertid.

Ad 3

I den tredje koncernen hade beslut fattats om att bolagisera moderföretagets rörelse så att fem managementbolag enligt uppdragsavtal övertog ansvaret för driften. I samband

[37] Jag vill göra tillägget att för en sådan tjänsteman avsågs turordningsreglerna i LAS ha blivit "bortavtalade". "Vi ville inte skriva detta, men det är vad som avses", sade min respondent på arbetsgivarsidan. Det förutsätts emellertid att tjänstemannen "tackar nej till ett stort antal omplaceringserbjudanden" för att en sådan uppsägning skall kunna bli aktuell, tillade min fackliga sagesman. Jfr för övrigt trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän som förutsätter långtgående skyldigheter för en tjänsteman att acceptera förändringar i arbetet.

därmed hade företaget ställt ut en 2-årig anställningsgaranti - skydd mot uppsägningar på grund av arbetsbrist och tvångsförflyttning av arbetstagare till annan ort. Samtidigt med omorganisationen pågick i koncernen en strukturöversyn. Företaget vars verksamhet är spridd över stora delar av landet avsåg att anpassa sin kostym till branschens produktions- och marknadssituation. Strukturöversynen antogs leda till nedläggning av ett ganska stort antal driftställen. För strukturöversynen gällde inte den 2-åriga anställningsgarantin. I det sammanhanget utarbetades ett personalpolitiskt program. Detta togs fram av en partssammansatt grupp. Programmet har sannolikt inte kollektivavtals status.

Av programmet framgår att omplaceringar, erbjudanden om förflyttningar och uppsägningar kan bli aktuella. Särskilda ersättningsregler utarbetades för att ekonomiskt underlätta omställningen. Företaget betalade flyttningskostnader m m då en arbetstagare flyttade till annan arbetsort. Hjälp med bostad ställdes i utsikt, även försäljning av befintlig bostad kunde företaget bistå med. Särskilda avgångsvederlag (vid sidan av vad som följer av AGB och AGE) gavs vid uppsägning; hänsyn togs till arbetstagarens ålder. Avgångsvederlaget avsåg arbetstagare som inte fått fortsatt anställning i koncernen, eller erbjudits omplacering till annan ort och haft goda skäl att tacka nej.

Utbildningsstöd kunde även ges; stödet var generösare om utbildningen syftade till att ge fortsatt anställning i koncernen. En särskild "stanna-kvar" premie avsåg att få arbetstagare att bli kvar på ett driftställe, som avsågs läggas ned, men som samtidigt av produktionstekniska skäl måste hållas igång en tid. Särskild löneutfyllnad utgick till arbetstagare som flyttade till annat jobb med lägre lön.

En utvärdering av programmet, gjord av den partssammansatta arbetsgruppen efter det att programmet tillämpats i två år, visade att det varit ett värdefullt stöd för den personal som berörts av förändringen. Under denna tid hade 275-300 arbetstagare fått lämna koncernen på grund av arbetsbrist.

Jag tänker inte göra en summering av dessa åtgärdsprogram. Det primära syftet har varit att enbart dokumentera vad som förevarit i dessa tre fall som en närmast exempelsamling på de uttrycksformer som det sociala ansvaret kan ta sig. Jag övergår nu till att behandla mer bolagiseringsspecifika frågor med hänsyftning på det sociala ansvaret.

7.5.2 Avsiktsförklaringar

Fältstudiematerialet innehåller ett ganska stort antal exempel på avsiktsförklaringar. En sådan förklaring kan ange viljeinriktningen på de ansträngningar som lokala parter kan ha enats om. Inte i något fall fann jag i studien att arbetstagarparten helhjärtat ställt sig bakom ett beslut om bolagisering, om än lokala parter slutligt kunnat enas om ett dokument. Mot den bakgrunden kan det givetvis ha haft viss betydelse vad facket i de lokala förhandlingarna kunnat få arbetsgivarparten att erbjuda så att omställningen kunnat äga rum under – för facket – socialt kontrollerbara former. Jag skall ge några exempel på hur dessa avsiktsförklaringar kan se ut.

I en lokal överenskommelse, då bolagiseringen berörde cirka 3.500 arbetstagare, stod följande: "De planerade åtgärderna är alltså av affärsmässig, organisatorisk karaktär och avser inte att urholka anställningstrygghet och inflytandemöjligheter. Det är företagets avsikt med denna överenskommelse, att förhindra att sådana situationer uppkommer med anledning av organisationsförändringen." Och vidare: "Det är företagets strävan att eventuella personalminskningar inom någon verksamhetsdel i första hand skall ske utan uppsägningar, genom omplaceringar, hög intern rörlighet, personalutveckling samt låg extern rekrytering. Omflyttning av personal skall ske så att minsta möjliga olägenhet uppkommer för såväl de anställda som för företaget."

En sådan avsiktsförklaring kan få betydelse vid tolkningen av andra konkreta klausuler i det specifika avtalet. En part, som åtagit sig att eftersträva ett visst resultat, kan inte slå sig till ro med att inte göra någonting alls. Det följer av allmänna obligationsrättsliga principer att det är så.[38]

I domen AD 1982 nr 107 var frågan om staten (lokala skattemyndigheten i Skellefteå) gjort sig skyldig till avtalsbrott mot MBA-S. I avtalets 26 § är bl a föreskrivet att myndighet skall sträva efter att en eventuell personalavveckling sker genom omplacering och s k naturlig avgång. AD konstaterade att avtalet inte innefattade ett förbud mot uppsägningar, om andra åtgärder skulle visa sig otillräckliga. Avtalet uttryckte endast parternas "viljeinriktning i fråga om tillvägagångssättet vid en arbetsbristsituation". Bestämmelsen kunde inte utan vidare läggas till grund för skadeståndspåföljd, sade AD, men tillade att det inte innebar att bestämmelsen saknade all rättslig verkan: "Vid exempelvis tolkning av mera konkreta regler i avtalet kan nämligen den allmänna viljeinriktning som 26 § ger uttryck åt få betydelse. Och undantagsvis torde också enbart innehållet i 26 § kunna grunda skadeståndsskyldighet, exempelvis om viljeinriktningen skulle totalt nonchaleras av arbetsgivaren." Så var dock inte fallet här.[39]

Låt mig beröra en avsiktsförklaring i ytterligare en bolagiseringsöverenskommelse.

I överenskommelsen anges både den allmänna inriktningen och de konkreta nivåerna vad avser företagets åtagande i händelse av att övertalighet i rörelserna skulle uppstå framdeles. Bolagiseringen berörde cirka 15.000 arbetstagare. Under rubriken "Anställningstrygghet" sägs i avtalet:

"Parterna är överens om att undvika personalminskningar genom uppsägningar och att i första hand klara erforderliga förändringar genom andra åtgärder. En central punkt i

[38] Se Rodhe, Obligationsrätt § 3.B. Se om avsiktsförklaringar i allmänhet (letter of intent) i Gomard i NJM 1984, även NJA 1992 s 375 (letter of intent ej bindande framför allt därför att det tillkommit i felaktig kommunalrättslig ordning).

[39] Se liknande i ett tidigare mål, AD 1950 nr 59, om än det målet mer är ett exempel på bristande forutsättningar vid tolkning av kollektivavtal, se Schmidt, Facklig arbetsrätt s 153.

detta sammanhang är att utnyttja de möjligheter till samverkan mellan olika företagsenheter i fråga om omplaceringar, utlåning av personal, rekryteringssamordning, utbildningsinsatser m m som /koncernens/ bredd och storlek erbjuder."

Därefter berörs i överenskommelsen arbetsgivarpartens utfästelser på det mer konkreta planet. Arbetsbristsituationerna indelades i tre steg: 1) tillfällig arbetsbrist, 2) personalminskningar och 3) uppsägningssituationer. Klubbordföranden benämnde dem "de tre djävligheterna". I första steget aktualiseras tillfälliga omflyttningar mellan bolag på samma ort, utbildningsinsatser, begränsad externrekrytering i kombination med ökad intern rörlighet m m. I andra steget sägs att övertalig personal skall erbjudas anställning med i möjligaste mån likvärdiga arbetsuppgifter vid andra koncernbolag, i första hand på berörd ort. Övertalig personal har då företräde framför externa sökande. Omskolningsinsatser kan bli aktuella. Först i tredje steget, då uppsägningar aktualiseras, anbefalls ett samordnat agerande inom vilket moderbolaget avses spela en mer framträdande roll. I princip bygger det samordnade agerandet på att man skall se igenom bolagiseringens juridiska konsekvenser, d v s det lämnas öppet för att även en koncernturlista omfattande flera bolag kan komma att upprättas, se närmare härom i avsnitt 7.5.10.

Jag har nu närmat mig en del andra aspekter av det sociala ansvaret.

7.5.3 Anställningsgarantier

Med anställningsgaranti avses att en arbetsgivare åtagit sig att under *viss tid* inte säga upp arbetstagare med åberopande av arbetsbrist.

Redan ovan i avsnitt 7.5.3 (ad 3) gavs exempel på en sådan 2-årig garanti. Garantin kan vara defensiv (ekonomisk garanti) eller offensiv till sin utformning. I det senare fallet tänker man sig att arbetsgivaren utfäster sig att vidta konkreta åtgärder till förmån för de anställda. Åtagandet har oftast samband med någon form av omställning i företaget. En anställningsgaranti kan upplevas som en trygghetsskapande faktor (likt ett moratorium), då det börjat dra i förtöjningarna i ett företag till följd av en smärtsam omställning betingad av omvärldsfaktorer.

En anställningsgaranti är på sätt och vis likt en visstidsanställning. En visstidsanställning kan inte sägas upp med åberopande av arbetsbrist.[40] Om arbetsbrist uppkommer på arbetsstället, är arbetsgivaren i första hand hänvisad till att säga upp den tillsvidareanställda personalen. Visstidsanställningar förknippas emellertid i allmänhet med otrygghet i anställningen. Detta torde snarare ha att göra med det utbredda

[40] Se t ex AD 1977 nr 24.

missbruket av visstidsanställningsformen särskilt på den offentliga sektorn. Statliga fullmaktsanställningar kan också sägas bygga på tanken om att arbetsgivaren (staten) ger en anställningsgaranti. En fullmaktshavare kan inte sägas upp med hänvisning till arbetsbrist. Fullmaktsanställningens karaktäristika betingas dock av helt andra skäl, som det här inte finns skäl att gå in på.[41]

Hur ser då anställningsgarantierna ut i fältstudiematerialet?

Det är t ex inte en garanti för fortsatt tryggad anställning under viss tid om företaget förklarat i ett MBL-protokoll att "/n/ågra personalinskränkningar kommer inte att ske p g a det nya bolagets bildande", som det stod i en överenskommelse. I detta fall berörde bolagiseringen cirka 300 arbetstagare i en större svensk koncern. Vid en annan bolagsbildning, omfattande cirka 1.900 arbetstagare, ställde arbetstagarparten i MBL-förhandlingarna krav på en 2-årig anställningsgaranti. Inga uppsägningar skulle få ske under denna tid, hade man tänkt sig. Facket fick nöja sig med en anteckning i en av MBL-protokollets bilagor, som löd: "Målsättningen skall vara att tillvarata de resurser som finnes i form av /arbetsgivarnas/ personal och anläggningar samt att verka för att uppsägningar och tvångsmässiga geografiska omplaceringar av personal inte sker". Åtagandet är inte rättsligt bindande i annan mån än att arbetsgivarparterna inte kan slå sig till ro med att göra (?!) ingenting.

Ett exempel på en mer långtgående utfästelse är följande avtalsklausul. I detta fall bildades ett nytt företag efter sammanslagning av ett dotterföretag samt ett antal andra enheter, belägna på olika orter, i moderbolaget. Inalles berörde sammanslagningen cirka 5.000 arbetstagare. I den lokala överenskommelsen stod: "Vid sammanslagning och samordning skall ev. övertalig personal i första hand beredas möjlighet till utbildning och omplacering inom det nya bolaget, i andra hand omplacering inom /X-/koncernen. Avgörande hänsyn skall därvid tas till de drabbades personliga önskemål."

En sådan avtalsklausul har minst två läsarter. a) Den kan läsas så att ingen arbetstagare får sägas upp i samband med omorganisationen. b) Den kan även läsas så att det ställs krav på arbetsgivarparten att vidta konkreta åtgärder för att därigenom trygga de anställdas sysselsättning så att man därigenom kan undvika uppsägningar över huvud taget. Det framkom vid intervjuerna att läsart b) avsågs. Lägg också märke till det bolagsöverskridande anslaget i utfästelsen; inte bara det nybildade bolaget, utan även moderbolaget är löftesbärare.

Vi befinner oss nu på det sociala ansvarets område.

I ett annat fall hade ett moderbolag i bolagiseringsöverenskommelsen med de fackliga organisationerna förbundit sig att inte säga upp

[41] Se härtill Ekström s 8 ff, 34 ff.

arbetstagare "som en följd av bolagiseringen". Följande förbehåll gjordes dock i överenskommelsen: "Skulle vid omstruktureringen någon nu anställd varken kunna erbjudas anställning i något dotterbolag eller i moderbolaget, åtager sig /moderbolaget/ att till den anställde – utöver uppsägningslön – utge ett avräkningsfritt avgångsvederlag som motsvarar beloppen i 39 § LAS." Utfästelsen löpte i runda tal två år från tidpunkten för bolagiseringen.

Anställningsgarantin har här en uteslutande ekonomisk innebörd. Minimum enligt 39 § LAS är 16 månadslöner (högre belopp kan komma ifråga om en arbetstagare har längre anställningstid). Mot den bakgrunden kan i vart fall konstateras att det är en relativt avskräckande pekuniär sanktion som påbjudits i avtalet. Det sägs vidare att den ersättning som arbetsgivaren skall utge är avräkningsfri. Inkomst som en arbetstagare skaffar sig i annan anställning skall alltså inte avräknas. Detta är mer gynnsamt för den enskilde arbetstagaren och avviker från vad som eljest är föreskrivet i 13 § LAS.

I regel har dock en anställningsgaranti en mer offensiv innebörd än att bara låta arbetstagare stå kvar i lönerullorna viss tid. Tryggheten i anställningen består inte i första hand av att arbetsgivaren är stadd vid kassa.

7.5.4 Utvidgad omplaceringsrätt

Med utvidgad omplaceringsrätt avses att en arbetstagare har ett rättsligt anspråk på att få bli omplacerad till annat bolag än det i vilket han är anställd. Härav följer att arbetsgivarparten påtagit sig en utvidgad omplaceringsskyldighet jämfört med vad som är fallet enligt 7 § 2 st LAS. En sådan avtalsutfästelse aktualiserar även en annan fråga, nämligen vem av två eller flera arbetsgivare i en koncern som har att bevaka att åtagandet fullgörs. Jag berör ortsansvaret i avsnitt 7.5.9.

Det finns skäl att först säga något om vad som gäller enligt LAS. Enligt 7 § 2 st skall arbetsgivaren försöka bereda arbetstagaren annat arbete "hos sig", om det är skäligt. Arbetsgivarbegreppet följer här rättssubjektsläran. Det är den fysiska eller juridiska person hos vilken arbetstagaren tagit anställning som är arbetsgivare.[42] Omplaceringsskyldigheten beror således på hur arbetsgivaren organiserat företaget, i enbart driftsenheter inom ett större företag, eller som självständiga juridiska personer.[43] Hur långt en arbetsgivares omplaceringsskyldighet sträcker sig i det geografiska rummet, då verksamheten är spridd över flera orter,

[42] Se särskilt AD 1984 nr 141.

[43] Se t ex AD 1977 nr 64, 80, se även Lunning s 265 f.

eller då arbetsgivaren har flera rörelsegrenar som finns på samma ort, beror på en skälighetsprövning.[44]

Vad säger fältstudiematerialet?

Det är inte ovanligt att finna klausuler som anger att arbetsgivaren skall försöka omplacera en uppsägningshotad arbetstagare till även annat koncernbolag. En sådan omplaceringsrätt brukar i regel följa av en överenskommelse om gemensam turordning. En bestämmelse om en koncerngemensam avtalsturlista är dock *inte en nödvändig betingelse* för att en arbetstagare skall kunna hävda ett längre gående omplaceringsanspråk. En utvidgad omplaceringsrätt betyder inte nödvändigtvis att en arbetstagare i ett annat bolag behöver "knuffas ut" från sin arbetsplats. Därför kan man säga att en utvidgad omplaceringsrätt står på egna ben.

I samband med en större bolagisering i fältstudiematerialet hade de lokala parterna avtalat om följande: "Omplaceringsskyldighet jämlikt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd skall föreligga före en uppsägning på grund av arbetsbrist på samma sätt och med samma rättsliga verkan, som om samtliga bolagens anställda i /ort utelämnad/ varit anställda hos samma arbetsgivare". D v s trots bolagisering av moderbolagets divisioner skall arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st LAS ha samma innebörd som om bolagiseringen inte ägt rum! Lokala parter har i praktiken avtalat om ett arbetsrättsligt ansvarsgenombrott med verkan på koncernplanet.

En vanligare form av utvidgad omplaceringsrätt är att arbetstagare erbjuds *om möjligt* andra likvärdiga arbetsuppgifter i andra koncernbolag vid hot om uppsägning, stundtals med tillägg av att, om det saknas annan likvärdig befattning, den anställde skall "i mån av möjlighet erbjudas annan anställning inom företaget (koncernen eller liknande sammanhållen företagsgrupp)" - som det stod i en lokal överenskommelse. En klubbordförande kallade detta för "en vackert-väder-överenskommelse"; den förutsatte att det dels fanns ett annat jobb att tillgå, dels att arbetet passade den enskilde arbetstagaren.

Överenskommelsen har som synes färgats av trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän, vilket är än tydligare i följande lokala överenskommelse: "Beträffande trygghetslagens tillämpning finns i avtalet SAF – PTK en klausul som säger att likvärdiga befattningar först ska erbjudas tjänsteman inom företaget eller koncernen."

Här följer nu några röster ur fältstudiematerialet.

[44] Se allmänt härom Lunning s 265 ff, särskilt AD 1984 nr 141, men även 1987 nr 91. Denna gränsdragningsfråga är ingalunda klarlagd i AD-praxis, vilket kan synas anmärkningsvärt. En svårighet härvidlag består i att bedöma vad som är att betrakta som en *rörelse (rörelsegren)* i LAS motiv, se härtill prop 1973:129 s 121, 243. Jfr härtill även samma fråga vid bestämning av turordningskretsen i 22 § i anf prop s 157, se även SOU 1973:3 s 159.

En arbetsgivarrespondent i en stor koncern menade att det inte var en nackdel att ha ett avtal i dessa frågor, om företaget ändå kände ett moraliskt ansvar att skaffa fram sysselsättning. I praktiken var det ett mindre problem, eftersom folk visade låg benägenhet att flytta från orten, sade han. Betydelsen låg snarare i att moderbolaget kunde säga till dotterbolagscheferna att det fanns ett fackligt avtal, som bolagen inte kunde rygga. En lokal facklig ledare i samma koncern påpekade att hjärtat inte heller var så stort i andra koncernföretag, då man raggade jobb på andra orter, vilket man haft erfarenhet av sedan början av 70-talet.

I en annan företagsgrupp uppgav personalchefen att företaget sagt "nej" till ett avtalsfäst arbetsgivaransvar omfattande hela företagsgruppen, med tillägg av att företaget alltid tog ett ansvar för övertaligheтsfrågor. Det fanns inget uttalat moraliskt ansvar, men det fanns en outtalad samarbetsvilja. "Arbetstagarna vill ha jobb hellre än pengar. En grundprincip för mig har då varit att se till att ingen får betala oskäligt", tillade denna personalchef. Moderbolaget prövade alltid om det gick att ta över personal, eventuellt i samarbete med "närstående" företag på orten.

Hur hanteras då en uppsägning av *personliga skäl* på koncernplanet? Är den frågan över huvud taget uppmärksammad i fältstudiematerialet?

I ett företag hade man kommit överens om följande: "Bolagen i ..... skall bilda en enhet i arbetsrättslig mening." Därmed avsåg de lokala parterna att företaget skulle undersöka omplaceringsmöjligheten enligt 7 § LAS jämväl i personliga uppsägningsfall. Det anmäldes för mig vid intervjuerna att det hade förekommit några sådana omplaceringsfall i företaget. Något liknande har varit aktuellt i andra fall i fältstudiematerialet.

På en del håll framkom även att *anpassningsgruppen* var gemensam för företaget (eller företagen på orten). Detta var då en garanti för att frågan om uppsägning av personliga skäl, om ärendet samtidigt var ett fall för anpassningsgruppen, kom att behandlas på ett bolagsövergripande sätt.

Jag har också kunnat notera i fältstudiematerialet att en arbetstagare kan vara *skyldig* att låta sig omplaceras till annat koncernbolag i en koncern, som ett närmast utslag av en arbetsgivares fria arbetsledningsrätt med verkan över bolagsgränserna och den s k 29/29-principen. Detta kan följa uttryckligen av ett lokalt kollektivavtal.

7.5.5 Utvidgad återanställningsrätt

En arbetstagare har fått en i jämförelse med LAS utvidgad återanställningsrätt, om han kan hävda ett anspråk på att få bli återanställd även *utanför den verksamhet* där han tidigare var sysselsatt, jfr 25 § 1 st.

Jag berörde inte de närmare förutsättningarna för företrädesrättens utövande i 25 § 3 st LAS i avsnitt 7.1.1. Några ord om dessa kriterier är därför här på sin plats.

Om en arbetsgivare har flera driftsenheter, gäller företrädesrätt endast inom den *driftsenhet* och det *avtalsområde*, inom vilken (vilket) arbetstagaren förut varit sysselsatt. Företrädesrätten är också *ortsanknuten*, den gäller inte vid driftsenheter på andra orter. En arbetsgivarens samtliga driftsenheter på en och samma ort kan också *sammanläggas*, om facket så begär i samband med MBL-förhandlingarna om återintagningen.

Redan med stöd av LAS egna regler kan således följa att en arbetstagares återanställningsanspråk vidgas i det geografiska rummet.[45] Eftersom 25 § är en dispositiv bestämmelse, har behöriga parter fullt herravälde över vilket innehåll bestämmelsen skall ges;[46] de kan således avtala om att med driftsenhet skall avses något helt annat än vad som följer av LAS.[47] De kan till och med avtala om att med driftsenhet skall avses *annat bolag!* Om ingen har något att invända mot detta, har parterna avtalsfrihet att förfara så. Parterna har därigenom disponerat även över arbetsgivarbegreppet i 25 § LAS. I ett sådant fall fungerar inte LAS som ens en handlingsdirigerande regel. Huruvida en sådan avtalsdisposition är möjlig i det tvistiga fallet, d v s då det görs gällande att LAS som konfliktlösningsregel inte tillåter ett sådant avtal, är emellertid högst tvivelaktigt.

Det är för mig inte helt entydigt på vilket sätt arbetsgivarbegreppet i 25 § LAS skall uppfattas i detta sammanhang.[48]

[45] Jfr omständigheterna i AD 1988 nr 100. I detta fall hade A-pressens tidningsföretag med personal överförts till ett gemensamt bolag, Kommanditbolaget A-Pressen AB & Co. I avtalet med de fackliga organisationerna hade intagits följande klausul: "Medarbetare som uppsagts vid en enhet har företrädesrätt vid nyanställning på annan enhet enligt §§ 25-27 LAS."

[46] Lunning skriver på s 396 att hela 25 § gjorts dispositiv "bl.a. för att tillgodose kraven på en mera vidsträckt företrädesrätt till arbete *inom en koncern* i stället för till ett visst företag" (min kurs). Detta är inte en riktig historiebeskrivning. Koncernfrågorna övervägdes över huvud taget inte i samband med LAS tillblivelse 1973, se bl a InU 1973:36 s 39 f. 25 § LAS gjordes dispositiv (i det ursprungliga departementsförslaget var 25 § en tvingande bestämmelse), därför att företrädesrätten var av begränsat värde i byggnadsbranschen. En branschanpassning var således motivet till att göra 25 § LAS dispositiv. I Lunnings fyra första upplagor av Anställningsskydd, 1 uppl s 124, 2 uppl s 163, 3 uppl s 205, 4 uppl s 280 hänvisas till här nämnd branschanpassning. Först i 5 uppl s 356 sägs att dispositiviteten beror på att man velat "tillgodose kraven om en mera vidsträckt företrädesrätt till arbete inom en koncern eller bransch i stället för till ett visst företag", samma i 6 uppl s 385.

[47] Med driftsenhet i detta sammanhang avses den del av ett företag som är belägen i samma byggnad eller inom samma inhägnade område t ex fabrik, butik, resturang, se prop 1973:129 s 260. En verkstad och ett kontor inom samma byggnad utgör samma driftsenhet, säger Lunning s 364.

[48] Se tidigare Eklund s 274, även Lunning s 366 (avseende 22 §) och s 395 f (avseende 25 §; vad Lunning säger om 25 § torde inte strida mot vad som sägs i anslutning till 22 §). Jfr härtill även en diskussion om arbetsgivarbegreppet i LAS, Flodgren i Revisorer och näringsrätt s 81 ff.

Så mycket verkar dock klart som att med arbetsgivare i LAS betecknas "den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetsgivaren är alltså det rättssubjekt som är arbetstagarpartens motpart i ett anställningsförhållande. Det råder inget tvivel om att anställningsskyddslagen ... bygger på ett på detta sätt beskaffat arbetsgivarbegrepp", anför arbetsdomstolen i en dom som rör omplaceringsskyldighetens omfattning i 7 § 2 st LAS.[49]

7 § är i detta hänseende tvingande rätt i LAS. Både 22 och 25 §§ LAS är dock dispositiva bestämmelser. Man kan fråga: blir därmed det däri använda arbetsgivarbegreppet också dispositivt? Jag tror inte det. Arbetsgivarbegreppet i 22 och 25 §§ är knappast dispositivt, därför att de bestämmelser som i materiellt hänseende reglerar turordningsfrågor vid en driftsinskränkning och återanställning är det.[50] Även systematiska skäl talar för att arbetsgivarbegreppet har den innebörd som jag här visat genom ett utdrag ur domstolens domskäl i målet 1984 nr 141. Snarare är frågan om huruvida arbetsgivarbegreppet i 22 och 25 §§ LAS är dispositivt eller tvingande fel ställd. Arbetsgivarbegreppet i LAS torde nämligen ha ett redan på förhand givet innehåll. Det anknyter till rättssubjektsläran.

Vill man anföra något skäl till varför det bör vara på detta sätt - förutom det strikt dogmatiska – kan man säga att de här bestämmelserna står i ett oupplösligt samband med varandra. I vart fall är sambandet mellan 7 och 22 §§ uppenbart. Det fordras att arbetsbrist enligt 7 § förelegat för att 22 § skall bli tillämplig. Det finns i och för sig en indirekt koppling även mellan 7 och 25 §§ såtillvida att en tidigare arbetsbristuppsägning är en nödvändig förutsättning för att återanställningsrätt skall uppkomma, men sambandet är mer uttunnat än det är mellan 7 och 22 §§. Det är nog snarare så att det är återanställningsrättens karaktär som en intjänad rättighet (se härom strax nedan) som sätter en gräns för hur arbetsgivarbegreppet här skall uppfattas. Så fort en arbetstagare från ett annat bolag ges förtur till anställning i ett bolag i vilket en annan arbetstagare har företrädesrätt, har den senares återanställningsrätt blivit kränkt, ytterst med stöd av att arbetsgivarbegreppet som en närmast geografisk-juridisk ram anger förutsättningarna för

[49] AD 1984 nr 141.

[50] Jfr för övrigt en snarlik fråga som avser den särskilda regeln om beräkning av anställningstid i 3 § LAS, inklusive 45-årsregeln. Detta är i LAS en tvingande regel. I själva verket är den dispositiv i flertalet fall i LAS, säger Lunning s 72, se även prop 1981/82:71 s 116 angående 45-årsregeln. Jfr AD 1985 nr 31 (avseende närmast sammanräkning av skilda anställningsperioder hos *samma* arbetsgivare enligt 22 § LAS). Jag tycker inte att begreppsbildningen på denna punkt är särskilt entydig i LAS.

bestämmelsens tillämpning. Vore så inte fallet, skulle LAS återanställningsrätt i en del fall upplösas i ett intet.

Arbetsgivarbegreppet i LAS anger på sätt och vis *grunderna* för själva lagstiftningen, på sätt som påminner om det då domstolen i målet 1983 nr 107 berör frågan om vad som är att uppfatta som god sed på arbetsmarknaden, och därvidlag hänvisat till 2 och 22 §§ LAS. Innebörden härav är att man inte kan låta parter få avtala om att det står i överensstämmelse med god sed på arbetsmarknaden att vissa arbetstagare får diskrimineras med hänvisning till att de – i 1983 års fall – inte kan svenska språket. Vore så fallet, skulle arbetstagarens tvingande LAS-anspråk upplösas i ett intet.

Vad säger fältstudiematerialet om en utvidgad återanställningsrätt?

Om lokala parter lämnat öppet för en gemensam turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist enligt 22 § LAS omfattande flera dotterbolag, innebär en sådan överenskommelse att med arbetsgivare avses alla de arbetsgivare som omfattas av uppgörelsen. I lokala överenskommelser i fältstudiematerialet har då brukat tillfogas med hänsyftning på företrädesrätten i 25 § LAS: "Motsvarande gäller vid återanställning enligt 25-27 §§ i samma lag."

En sådan utvidgad återanställningsrätt kan ha avseende på viss ort eller ta sikte på koncernens verksamhet i hela landet. Följande exempel visar på en form av utvidgad återanställningsrätt inom en koncern i största allmänhet. Bolagiseringen omfattade cirka 15.000 arbetstagare. Så här stod det i det lokala avtalet:

"I händelse av uppsägningar på grund av arbetsbrist vid något företag inom ..... koncernen i Sverige eller omedelbar risk för sådana uppsägningar skall berörda arbetstagare om möjligt snarast erbjudas likvärdiga arbeten inom koncernen i Sverige, såvitt detta inte inkräktar på annans rätt enligt lag eller kollektivavtal.

Rätten att erhålla sådant erbjudande gäller till dess ett år förflutit från den dag anställningen upphörde. Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om anställning enligt vad här sagts – vilket skäligen borde ha godtagits – har arbetstagaren förlorat sin rätt till vidare erbjudanden.

Erbjudande om arbete enligt vad här sagts, skall lämnas med beaktande av de värderingar som ligger till grund för turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, om inget annat avtalats mellan parterna vid det arbetsställe där arbetsbristen uppstått."

En sådan avtalsklausul föranleder flera reflexioner.

Man lägger för det första märke till att LAS återanställningsmodell fått ett så uttrycksfullt genomslag i ett lokalt avtal, jfr såväl ettårsfristen, som skälighetsrekvisit i 25 respektive 27 §§ LAS. Det bolagsöverskridande anslaget får nog även tillskrivas bl a den verkan som trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän kan ha haft. Som sagts redan i avsnitt 7.5.1 följer av trygghetsavtalet att vid strukturförändringar, rationaliseringsinsatser o d berörd tjänsteman om möjligt skall erbjudas likvärdig befattning, eller annan anställning inom företaget, koncernen eller

liknande sammanhållen företagsgrupp. Detta följer av trygghetsöverenskommelsens ingress.

För det andra kan man notera att en så långtgående avtalad företrädesrätt i själva verket spränger ramarna för de traditionella kriterierna vid tillämpningen av LAS återanställningsrätt: verksamhet, driftsenhet, avtalsområde, och ort.

För det tredje erinras även i överenskommelsen om att annan arbetstagares rätt enligt lag eller avtal inte får kränkas. Förbehållet har avseende på fall då arbetstagare från skilda bolag kan komma att göra gällande en på papperet konkurrerande återanställningsrätt. Företräde ges då den arbetstagare som har – enligt avtalet – företrädesrätt "enligt lag eller kollektivavtal". Vad avtalsparterna har avsett med detta tillägg har samband med att LAS återanställningsrätt har ansetts vara en intjänad rättighet (en oantastbar rätt) över vilken ingen annan än den enskilde arbetstagaren kan disponera. Om detta sedan är en riktig föreställning, lämnar jag här därhän.[51]

Av det föregående följer sålunda att man har att räkna med möjligheten av att lokala parter lägger fast en ordning, som i grunden betyder att de anställdas företrädesrätt ges olika vikt i en konkurrenssituation, jfr härtill även om förtursklausuler i avsnitt 7.5.6. Man kan tänka sig följande indelning av arbetstagare som en ren frihandskiss, och som anger vilka arbetstagare som i tur och ordning bör vara berättigade:
- uppsägningshotade,
- uppsagda (som ännu inte lämnat sin anställning)
- företrädesberättigade (som lämnat sin anställning)
- i varje grupp ges företräde för arbetstagare som har (haft) anställning i det berörda företaget.

En sådan prioritetsordning är uttryck för tanken att somliga arbetstagare är förtjänta av ett bättre anställningsskydd än andra, ungefär på samma sätt som det har ansetts att det är rätt och billigt att den arbetstagare som har en längre anställningstid i företaget ges ett bättre anställningsskydd, i såväl arbetsbrist- som personliga uppsägningsfall. LAS senioritetskriterium är uttryck härför.

Varför bör man då över huvud taget reglera dessa frågor?

Det finns ett uppenbart skäl till varför en generell avtalsreglering av det här slaget är att föredra, om frågeställningen över huvud taget är aktuell. En "vandring" av företrädesberättigade arbetstagare över bolagsgränserna i en koncern kan skapa en viss turbulens. Ett övergripande avtal gör då systemet förutsebart. Spelreglerna är givna på

[51] Se prop 1973:129 s 266. Det anmäldes inte för mig att något sådant fall skulle ha varit aktuellt i den koncern varifrån exemplet tagits. Det oantastbara anspråkets idé i LAS återanställningsrätt är över huvud taget en dunkel fråga, se härtill Eklund s 285 ff med analys av Transairmålet AD 1978 nr 21.

förhand. Även en turordningsregel skall nämligen vara en bindande rättsregel, har det sagts i lagförarbetena.[52] Till saken hör också att i det praktiska livet kommer många parter att dra i trådarna i samband med en driftsinskränkning, men även vid en sedermera aktualiserad återintagning av arbetskraft. Detta kan få effekter över flera bolag och driftsenheter. Det vill då tyckas vara ett bättre alternativ om parterna kunnat göra upp i dessa frågor på det principiella planet först, och långt innan en driftsinskränkning står för dörren. Bolagiseringen av moderföretagets rörelse är en sådan händelse i företagets liv som kan utlösa ett behov av sådana spelregler. Om en driftsinskränkning i stället är nära förestående, kan en i och för sig önskvärd övergripande lösning vara omöjlig att uppnå. Partsintresset och personfrågor kan då ta över.

I avsnitt 7.1.1 påpekades att en arbetsgivare inte behövde särskilt bevaka de företrädesberättigades önskemål om att få komma tillbaka till företaget i annan mån än att arbetsgivaren inte fick nyanställa andra arbetstagare. Hur såg det ut i fältstudiematerialet?

I samband med ett antal bolagiseringar, som inträffade i ganska snabb följd i en stor svensk koncern, förband sig moderföretaget till följande: "Även efter det uppsägningen trätt i kraft kommer koncernen under c:a ett år att *aktivt* verka för återanställning i koncernen" (min kurs). Arbetsgivarparten har i detta fall med andra ord lovat att aktivt söka annat jobb i koncernen åt den som sagts upp på grund av arbetsbrist.[53] Arbetsgivaren har påtagit sig ett slags aktivitetsplikt, eller iklätt sig en förpliktelse att visa omsorg.[54] Arbetsgivaren har åtagit sig något som gått utöver vad som ålegat honom enligt LAS.

[52] Prop 1973:129 s 155.

[53] Jag berör inte här frågan vid vilken tidpunkt en uppsägning - i avtalsklausulens mening - kan ha trätt i kraft.

[54] Här anknyts terminologin till Rodhe, Obligationsrätt § 3.B.

7.5.5.1 Driftsenhet och verksamhet i 25 § LAS

Jag har inte här för avsikt att behandla vad som avses med "verksamhet" och "driftsenhet" i 25 § LAS.[55] I fältstudiematerialet har dessa frågor ej blivit mer ingående belysta.

I endast ett fall fann jag att lokala parter avtalsfäst frågan om vad som utgör *lokalt arbetsställe* (driftsenhet) i LAS mening. I det fallet hade moderbolaget bolagiserat sin kärnverksamhet, dels i fullbildade, dels i personallösa kommissionärsföretag. Stor del av verksamheten bedrevs på samma ort med omgivande orter. Vid eventuella personalneddragningar föreskrevs i det lokala avtalet att ortsvisa förhandlingar skulle äga rum, om en driftsinskränkning stod för dörren. Det är i det sammanhanget som det slås fast att rörelserna på orten A även skall omfatta rörelserna på de avgränsande orterna B och C.

7.5.6 Förtursklausuler

Med förtur avses att en arbetstagare skall ges ett visst försteg till att få anställning framför andra arbetstagare i en konkurrenssituation. En arbetstagare kan ges förtur till ett jobb gentemot såväl en internt som externt sökande, eller till och med ges förtur visavi en i och för sig företrädesberättigad arbetstagare. *Förtur är ingalunda detsamma som företrädesrätt till återanställning i 25 § LAS mening.* Man kanske snarare bör tala om en förstegs- i stället för förtursklausul.

Förtursklausuler finns i ett ganska rikt mått i fältstudiematerialet.

Så här såg ett antal förtursklausuler ut i fältstudiematerialet. I ett fall sades: "Övertalig personal hos något av bolagen skall ha förtur till anställning i de andra bolagen /på orten/ om personalbehov föreligger och erforderliga kvalifikationer finns eller kan åstadkommas med rimliga utbildningsinsatser i enlighet med utveckling av vad som varit tradition hittills (sic!)." I ett annat fall föreskrevs: "Övertalig personal skall ha företräde framför externa sökande oavsett bolagsgränser förutsatt att kraven på tillräckliga kvalifikationer kan tillgodoses." I ett tredje fall

[55] Jfr beträffande driftsenhetsbegreppet i 22 § LAS främst fallet med den lokala tidningsredaktionen i Byske i AD 1988 nr 100, se även 1988 nr 32, servicekontoret i Jönköping. Av vad AD säger i dessa båda mål kan man dra slutsatsen att LAS driftsenhetsbegrepp är i huvudsak geografiskt betingat, d v s det hänför sig inte till en teoretisk struktur. Vad som är att betrakta som en driftsenhet efter ett mer funktionsbetonat eller organisatoriskt synsätt lägger sig AD inte i. - Verksamhetsbegreppet i 25 § 1 st LAS är, å andra sidan, mycket dunkelt. Detta har att göra med att 25 § tog slutlig form först vid riksdagsbehandlingen 1973, se härtill motion 1973:2028 (herr Arne Geijer m.fl. i Stockholm) och InU 1973:36 s 39 f, jfr härtill prop 1973:129 s 165, 265, Eklund s 83, 90 f, delvis även AD 1978 nr 162 (verksamhetsbegreppet i 25 § LAS inte närmare prövat).

sades mer utförligt: "Det är företagets strävan att eventuella personalminskningar inom någon verksamhetsdel i första hand skall ske utan uppsägningar, genom omplaceringar, hög intern rörlighet, personalutveckling samt låg extern rekrytering. Omflyttning av personal skall ske så att minsta möjliga olägenhet uppkommer för såväl de anställda som för företaget. – Vid sådan personalövertalighet på en enhet gäller att berörda anställda har företräde framför andra interna och externa sökande oavsett bolagsgränser." I ett fjärde fall sades kort och gott: "Vid omplacering inom koncernen ges företräde för internsökande med tillräcklig kvalifikation."[56]

Förtursklausulerna tar, som synes, i regel sikte på fall då arbetstagare skall omplaceras över bolagsgränserna. Förtursklausulerna bär således på en klar koncernrättslig strimma.

En förtursklausul behöver dock inte ha en så långtgående verkan. I själva verket behöver den inte betyda mer än vad en arbetsgivare har att iaktta enligt 7 § 2 st LAS i en konkret uppsägningssituation. Om förtursklausulen inte är bolagsöverskridande, skall en arbetsgivare nämligen alltid ge förtur åt uppsägningshotade arbetstagare. Om arbetsgivaren skall nyanställa personal, kan han avkrävas att vänta en tid för att därigenom kunna överblicka läget.[57] Flera förtursklausuler i fältstudiematerialet synes ha just en sådan innebörd.

Förtursklausulerna säger även att arbetstagaren skall ha "tillräckliga kvalifikationer" för det aktuella arbetet. I endast ett fall fann jag att det ställdes krav på "likvärdiga kvalifikationer", d v s ribban hade höjts något. LAS egen norm om att "tillräckliga kvalifikationer" skall tjänstgöra som urvalskriterium synes därför ha vunnit genomslag i arbetslivet. Med "tillräckliga kvalifikationer" i såväl 22 som 25 §§ LAS skall avses vad en arbetsgivare i största allmänhet brukar kräva av arbetssökande i samband med nyanställning av arbetskraft. Jag kan dock inte med visshet säga att mina respondenter med orden "tillräckliga kvalifikationer" i de lokala överenskommelserna och förhandlingsprotokollen använt detta uttryck på sätt som är fallet i LAS och som följer av ADs praxis.[58]

Jag sammanfattar.

Förtursklausulerna går längre än vad som följer av LAS, om klausulen ger en uppsägningshotad arbetstagare ett anspråk på att få bli omplacerad till annat arbete i annat koncernbolag än det i vilken han är anställd. Det kan antas att trygghetsavtalet för privata tjänsteman färgat

[56] I sista fallet avsågs med "internsökande" en övertalig arbetstagare. Detta klargjordes vid intervjuerna.

[57] Se t ex AD 1982 nr 60.

[58] Jag ställde aldrig denna fråga till mina respondenter, ingen av dem kom heller spontant in på den. Se om "tillräckliga kvalifikationer" i lagmotiven i prop 1973:129 s 159, 260 (22 §), 165, 265 f (25 §), utförligt om praxis i Lunning s 367 ff, 398 ff.

av sig på de lokala avtalslösningarna. Förtur ges vidare åt den som man vill gynna. Idén om förtur vilar dock ingalunda på ett godtycke. I stället vill det synas vara så att de förtursklausuler, som jag påträffat i fältstudiematerialet, bygger på en allmän föreställning om vad som är rätt och rimligt i den uppkomna situationen.

7.5.7 Återflyttningsrätt

Med återflyttningsrätt avses att en arbetstagare kan få återgå i tidigare anställning efter att under en tid ha prövat på anställning i ett nytt dotterbolag, en form av ångerrätt således. Jag har påträffat ett flertal sådana klausuler i fältstudiematerialet.

Jag ger några exempel.

I samband med en mindre bolagisering omfattande cirka 100-talet tjänstemän i moderbolaget i en stor koncern antecknades i MBL-protokollet: "Om någon efter en viss tid skulle vilja flytta tillbaka till /moderbolaget/ skall vederbörande betraktas som en internt sökande till aktuell befattning." Moderbolaget sålde sedermera aktierna i ett dotterföretag med cirka 30 tjänstemän till ett annat stort svenskt företag. Moderbolaget utfäste sig då till något liknande. Personalen skulle erbjudas likvärdiga arbetsuppgifter i det förutvarande moderbolaget vid en eventuell återgång. Utfästelsen gällde under ett år. Vid intervjuerna framkom att återflyttningsrätten främst avsåg äldre medarbetare, som kanhända inte skulle trivas i den nya omgivningen.

I ett annat fall hade moderbolaget i en större svensk koncern jämte en annan utomstående intressent bildat ett 50/50-bolag. Det nya bolaget var närmast ett utvecklingsbolag. Det ansågs förenat med viss risk för arbetstagarna att ta anställning i detta. Moderbolaget förband sig därför att återanställa arbetstagare som gick över, om verksamheten i det nya bolaget skulle förändras i en omfattning som gjorde att arbetstagarens anställning vid företaget upphörde på grund av uppsägning. I möjligaste mån skulle återanställningserbjudandet vara av likvärdig karaktär beträffande arbetsuppgifter och anställningsvillkor, sades det. Förbindelsen gällde i två år.

Skälen till att detta löfte gavs, utvecklade personaldirektören i moderbolaget på följande sätt: "Det fanns en osäkerhet. Kanske hade man jobbat tio år i moderbolaget. Och vad skulle man göra om det går åt pipan? Då kan man inte begära att de skall gå över. Det var duktiga personer, tekniker. Det var förenat med en risk om det inte fanns något skydd." Man kan säga att löftet fungerade både som rekryteringsincitament och livlina.

En återflyttningsrätt kan också tas in som ett villkor i det enskilda anställningsavtalet.

I LAS saknas motsvarighet till en avtalsfäst återflyttningsrätt för arbetstagare. Man kan eventuellt jämföra med de bestämmelser om rätt till återgång i arbetet efter viss typ av ledighet, se t ex 9 § barnledighetslagen. Ett annat snarlikt fall är att det i LAS motiv sägs att en arbetstagare kan ha återanställningsrätt gentemot två arbetsgivare samtidigt, om ett företag skulle delas eller överlåtas till ny arbetsgivare.[59] Det är ju precis vad som inträffar då moderbolaget bolagiserar sin rörelse. Tillträds då en anställning i ett av företagen, torde dock företrädesrätten i 25 § LAS gentemot andra arbetsgivare vara konsumerad.[60]

7.5.8 Kvarståendegarantier

I fältstudiematerialet finns även fall då arbetstagare ges rätt att få stanna kvar i moderbolaget, trots att rörelsen i samband med bolagiseringen överflyttas till annat bolag. Jag kallar detta för kvarståendegaranti. Arbetstagaren erbjuds då i regel andra arbetsuppgifter i moderbolaget.

Jag ger några exempel på sådana klausuler.

I ett fall föreskrevs att personal, som ville stanna kvar, skall erbjudas andra "likvärdiga" arbetsuppgifter i moderbolaget. I ett annat fall krävdes "speciella skäl" för att arbetstagaren skulle få stanna kvar i moderbolaget. I ett tredje fall fanns en kombinerad återflyttningsrätt och kvarståendegaranti för arbetstagare som "efter en viss tid" ville flytta tillbaka till moderbolaget. Arbetstagarna betraktades då som internt sökande till aktuell befattning. I ett fjärde fall hade de lokala parterna kommit överens om följande: "Vid flyttning av del av nuvarande moderbolaget gäller att anställd som inte önskar flytta med, har företräde till andra lämpliga befattningar om förändringen medför byte av bostadsort;" det tillades att "en enhet som flyttar men lämnar kvar personal som blir utan fast befattning har ett kvardröjande ansvar för den personalen tills den individuellt har fått nya placeringar".[61]

[59] Se prop 1981/82:71 s 138. Frågan om hur man skall se på återanställningsrätten i ett sådant fall är mig veterligen inte prövad i AD-praxis. - För övrigt torde man nog få anse att företrädesrätt kan uppkomma mot flera arbetsgivare även i andra fall. Ett sådant fall kan vara det då flera huvudmän byggt upp en närmast federativ företagsgrupp eller serviceorganisation, som därefter avvecklas varefter helheten styckas upp på huvudmännen, oberoende av om det sker efter en viss på förhand bestämd modell, eller därför att endast några få av huvudmännen funnit skäl att fortsätta att i egen regi bedriva den typ av verksamhet som förut låg inom det tidigare företaget.

[60] Se vad AD anför om erbjudande om återanställning till deltidstjänst, trots en arbetstagares önskemål om heltidstjänst i AD 1986 nr 50.

[61] I samma bolagiseringsöverenskommelse återfann jag för övrigt följande avtalsklausul. Den är så intressant att jag inte här kan lämna den därhän: "Försäljning av verksamhetsdelar bör om
(fortsätter...)

Den kanske största lyskraften har den kvarståendegaranti som ger en arbetstagare fritt val att säga nej till en flyttning, och samtidigt ställa krav på att få ett annat likvärdigt jobb inom en annan del av moderbolaget (koncernen). Detta förutsätter dock att moderbolaget alltjämt förfogar över en enhet inom vilken andra arbetsuppgifter kan erbjudas arbetstagaren efter bolagiseringen.

En kvarståendegaranti har dock ej alltid en så långtgående innebörd. Den behöver egentligen inte – på samma sätt som gäller vid förtursklausuler – betyda mer än vad en seriös arbetsgivare har att iaktta enligt 7 § 2 st LAS. Detta har att göra med att en kvarståendegaranti i regel inte har ett bolagsöverskridande anslag.[62]

7.5.9 Ortsansvar

För att arbetsgivarparten skall kunna ta ett socialt ansvar för arbetskraften måste något av bolagen i koncernen (oftast moderbolaget genom sin p-stab) visa mycket fast hand så att dotterbolagen på en eller flera orter uppträder samordnat. Det sociala ansvaret tar sig just de uttrycksformer som jag ovan givit exempel på, såsom en utvidgad rätt till omplacering och återanställning. Då krävs bolagsövergripande eller koncernrättsliga lösningsmodeller. En sådan samordning av aktiviteter är inte uttryck för något annat än en traditionell dotterbolagsstyrning, om än den nu är resultatet av en överenskommelse eller samförstånd med de fackliga organisationerna. I fältstudiematerialet har ortssamverkan uttryckligen reglerats i tre bolagiseringsöverenskommelser.

I det första avtalet, som avser ett större svenskt företag med verksamhet på flera orter i landet, anges uttryckligen vad koncernledningen har att göra. Koncernledningen har att svara för att det genom policyuttalanden, direktiv, program för samverkan samt konkreta åtgärder i enskilda situationer anläggs ett ortsövergripande synsätt på hanteringen av personalfrågorna. För en effektiv samordning krävs att en ansvarig arbetsgivarrepresentant på orten utses, normalt på dotterbolagsnivå, dock att koncernledningen *svarar ytterst* för att samordningen kommer att ske

[61](...fortsätter)
möjligt ske till företag som bedöms ha avsikt och förmåga att driva verksamheten vidare. Företaget skall i sådana situationer förhandla om de anställdas villkor. Om försäljningen är ett led i en strukturrationalisering och detta kommer att leda till personaluppsägningar i det nya bolaget, skall /det säljande moderbolaget/ sträva efter att hitta lösningar för berörd personal i enlighet med /koncernens riktlinjer för övertalighet på tjänstemannasidan/." Moderbolaget, som var avtalspart, har med andra ord lovat att inte sälja ut delar av bolaget till vilket lycksökarföretag som helst! Företagsledningsrätten har i någon mån begränsats avtalsvis.

[62] Det kan antecknas att ett omplaceringserbjudande till annat företag inte befriar arbetstagarens egen arbetsgivare från att ta sitt omplaceringsansvar enligt 7 § 2 st LAS, se AD 1987 nr 2.

på ett tillfredsställande sätt. I avtalet sägs även att samverkan kan ske i andra former t ex i en tillfällig organisation genom projektgrupp. I avtalet anges vidare ett antal frågor som är att betrakta som ortsövergripande: anställningstrygghetsprojekt, bolagsövergripande personalplanering, rekryteringssamordning, personalutveckling, förmånsfrågor, företagshälsovård, anpassningsverksamhet, fastighets- och lokalfrågor och förhandlingsfrågor.

I ett annat bolagiseringsavtal inom en större koncern klargörs att personalpolitiska regler och riktlinjer skall tillämpas på ett likartat sätt inom varje ort. En särskild ansvarig samordnare skall utses om flera företagsenheter med egna personalavdelningar finns på samma ort. Vad man i avtalet kallar platsadministrativ verksamhet (företagshälsovård, skydds- och miljöfrågor, bostadsfrågor, anpassningsfrågor/länsarbetsnämnd m m) bör samordnas.

I en tredje bolagiseringsöverenskommelse, som rör ett stort svenskt företag, sägs att de förhandlingsansvariga verkställande direktörerna i de nya dotterbolagen har att *delegera* vissa förhandlingsfrågor som skall samordnas på orten.[63] Samordningen utövas av en samordningsansvarig, d v s en för bolagen på orten gemensam arbetsgivarpart, som även skall ges erforderligt förhandlingsmandat. I avtalet anges bl a att följande frågor skall samordnas: förhandlingar om lönenivåer, löneramar och allmänna anställningsvillkor, övergripande löneformsförändringar, gränsdragningsöverenskommelser om avtalsområdena, tillämpningen av de speciella regleringarna (i avtalet) av anställningsskyddet m m och vissa arbetstidsfrågor.

Att döma av fältstudiematerialet vill det förefalla som om koncernansvaret på det organisatoriska planet antingen bärs av moderbolaget direkt (personalstaben), eller genom att det bildas en samordningsansvarig organisation på orten härför. Hur organisationen i detalj utformas i det enskilda fallet torde bero på vad för typ av frågor som hanteras samordnat, graden av koncerngemensam instinkt i den enskilda koncernen, om koncernens verksamhet är belägen på en eller flera orter och omfattar en eller flera branscher, men även, i förekommande fall, vad man partsvis kommer överens om. I de flesta fall hade samordningsansvaret, i vart fall i de exempel som givits ovan, inte behövt aktualiseras i nämnvärd grad.

Vad jag nu sagt betyder således att *formen* för hur arbetsgivarparten tar koncernansvaret inte är given på förhand.

[63] Det framkom vid intervjuerna att koncernledningen inte längre såg odelat positivt på samordningsansvaret, utan i stället menade att personalfrågorna i princip skulle handläggas uteslutande i de enskilda dotterbolagen på orten. Denna ståndpunkt delades inte av det lokala facket.

7.5.10 Koncernturlistan – en trojansk häst?

Jag har ovan snuddat vid frågan om gemensam turordning för arbetstagare i olika bolag. Jag behandlar nu den frågan mer utförligt.

Vad är då rättsfrågan?

Typfallet är följande. Vid en koncernturlista kommer arbetstagare från olika bolag att i turordningshänseende bilda en turordningskrets. En gemensam lista upprättas då på sätt som om bolagiseringen aldrig ägt rum. Avtalsparterna har i själva verket avtalat om ett ansvarsgenombrott. Detta kan i det konkreta fallet medföra att ett dotterbolag A måste bereda en uppsägningshotad arbetstagare i dotterbolag B plats på grund av den senares längre anställningstid än en i bolag A redan anställd arbetstagare med följd att den senare sägs upp. Frågan är då om arbetsbrist i bolag B är saklig grund för uppsägning av arbetstagare i bolag A. Den som blir uppsagd kan nämligen vilja göra gällande att saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS inte förelegat i bolag A. Han menar i stället att turlistan är ogiltig.[64] Är förfarandet tillåtet?

Det kan vara tjänligt att först jämföra med vad som följer vid en tillämpning av LAS egna regler.

Om en driftsinskänkning är förestående i en av flera *driftsenheter* inom arbetsgivarens verksamhet på samma ort, kan facket begära att arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten sammanläggs i turordningshänseende, se 22 § 3 st LAS. Motsvarande gäller i princip vid återintagning av arbetskraft enligt 25 § 3 st LAS. Arbetsgivarparten har i gengäld inte någon rätt att få driftsenheterna sammanlagda på detta sätt. Facket har i stället med stöd av lag fått en exklusiv befogenhet, och kan genom en ensidig rättshandling framtvinga ett positivt beslut. Det är alltså inte bara fråga om en vetorätt för facket, d v s en rätt att få säga nej som i exempelvis 39 § MBL.

En speciell fråga, då facket begär att driftsenheter på samma ort skall läggas samman i turordningshänseende, är om de lokala parterna därigenom även kan anses ha träffat avtal om en avtalsturlista. Frågan är veterligen inte tidigare ställd i AD-praxis. Svaret på frågan är troligtvis nekande. Skälet är att facket endast begagnat sig av en legal befogenhet. Arbetsgivaren har inte behövt lämna sitt samtycke. Ett oklart fall uppkommer om parterna i ett förhandlingsprotokoll skrivit exempelvis: "Parterna var eniga om att driftsenheterna läggs ihop."[65] Inte ens detta

[64] Även en sådan tvist torde få behandlas som en tvist om turordningsreglerna i LAS, varför den uppsagde arbetstagaren inte kan yrka ogiltighet, se 34 § 1 st LAS, jfr här AD 1983 nr 107.

[65] Jfr Öhman i TCO-tidningen 1989 nr 2 om en liknande situation ("Parterna enades om att kamrer Johansson skulle sägas upp.") då man inte vet om det är en lagturlista eller avtalsturlista som lokala parter enats om. Jag lutar närmast åt ståndpunkten att det i ett sådant fall bör framgå av
(fortsätter...)

bör vara en avtalsturlista i LAS mening. Skälet är att partsenigheten ytterst beror på att det alltjämt ligger i arbetstagarorganisationens hand att avgöra frågan.[66] Om lokala parter, å andra sidan, avtalar om att lägga ihop några få av flera driftsenheter på en ort till en turordningskrets – i verkstadsavtalet § 16 mom 2 är till och med förutsatt att så skall kunna ske – är detta givetvis en avtalsturlista. Skälet är nu att en sådan avtalsturlista fordrar båda parters medverkan.

En annan aspekt på dessa frågor rör disposiviteten i LAS. Man måste nämligen också fråga sig om det lokala facket har *behörighet* att ingå en s k avtalsturlista. Såväl 22 som 25-26 §§ LAS är dispositiva bestämmelser. En avvikelse från LAS får ske endast med stöd av 2 § 2 st, d v s om avtalet slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation (förbundet), jfr härtill 4 § 2 st MBL. I arbetslivet vill det emellertid synas vara regel att lokal arbetstagarorganisation gjorts behörig genom en delegationsregel i branschens riksavtal.[67] En sådan klausul kan lyda: "Vid uppsägning ... på grund av arbetsbrist ... äger de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetarna".[68] Ifall avtalsrätten inte delegerats, vilket dock är relativt sällsynt, fordras samtycke från det centrala facket. Detta gäller exempelvis enligt journalist- och sjöfolksavtalen.

Vad som, å andra sidan, sker vid en sammanläggning av *bolag* i turordningshänsende är att parterna bryter den juridiska ramen i LAS. Bolagen är skilda juridiska personer, inte bara driftsenheter i LAS mening. En sammanläggning av bolag är inte möjlig.[69] Som jag tidigare varit inne på är det närmast den starka kopplingen till 7 § LAS som betingar denna slutsats.[70]

[65](...fortsätter)
förhandlingsprotokollet att det är ett kollektivavtal som parterna ingått för att det skall vara fråga om en avtalsturlista; eljest är det ett sedvanligt förhandlingsprotokoll, som inte har avtals status enligt 23 § MBL. Jfr härom ovan kapitel 5 not 2.

[66] Se härtill prop 1973:129 s 158.

[67] Detta är fullt möjligt enligt lagmotiven, prop 1973:129 s 233.

[68] Hämtad från verkstadsavtalet § 16 mom 2. En annan fråga är om det på tjänstemannaområdet är möjligt att *på förhand*, dvs långt innan en driftsinskränkning är aktuell, träffa överenskommelse om 22 § LAS. I trygghetsavtalet mellan SAF-PTK sägs nämligen att lokala parter får träffa en sådan överenskommelse "*i anslutning till* aktualiserad personalinskränkning", se § 4 mom 3 (min kurs). Man kan fråga sig vad för typ av behörighetsregel detta är.

[69] T ex Lunning s 366, även Eklund s 274.

[70] Se text ovan efter fotnot 48. - Hur man i detta sammanhang för övrigt skall se på den reglering som återfinns i turordningsavtalet för arbetstagare i staten (TurA-S) är en öppen fråga. Enligt avtalet kan parterna enas om att sammanlägga "mer än en statlig myndighet" i turordningshänseende (avtalet § 6) vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt förarbetena till dåvarande statstjänstemannalag skall med "arbetsgivare" i anställningshänseende, d v s i LAS, avses den
(fortsätter...)

Jag disponerar nu det följande så att jag i avsnitt 7.5.10.1 ger några exempel på bolagiseringsavtal där koncernturlisteproblematiken är avtalsenligt löst på ett annat sätt än vad som följer av LAS. I anslutning därtill redovisas de överväganden som lokala parter gjort i dessa frågor. Därefter sätter jag i avsnitt 7.5.10.2 in idén om en gemensam turordning i en legal ram med utgångspunkt från de synpunkter som lagstiftaren haft att anföra. Till slut ger jag en kort sammanfattninng i avsnitt 7.5.10.3.

7.5.10.1 Koncernturlistor i avtalslivet

Fältstudiematerialet visar att frågan om gemensam turordning spelat en central roll för valda lösningsmodeller. Utfallet kan sammanfattas på följande sätt:

6 fall. Koncernturlistearrangemang är avtalat om i bolagiseringsavtalet.
2 fall. Koncernturlistefrågor har förts på tal, men annan lösning har valts.
5 fall. Frågan har inte aktualiserats, eftersom de anställda går kvar i de gamla moderbolagsanställningarna.
7 fall. Turlistefrågan är inte alls reglerad.

Jag ger nu några exempel ur fältstudiematerialet på hur turordningsfrågorna lösts i avtal och protokoll.

En typisk koncernturlisteklausul kan se ut så här: "Vid driftsinskränkningar vid något av de nya bolagens arbetsställen på samtliga berörda orter skall reglerna i 22 § i lagen om anställningsskydd, jämte i sammanhanget tillämpliga kollektivavtalsregleringar, tillämpas på samma sätt och med samma rättsliga verkan som om samtliga bolagens anställda varit anställda hos en och samma arbetsgivare på respektive ort."

I ett annat avtal fann jag en sinnrik utformning av en turordningsklausul. I det fallet hade moderbolagets rörelse överflyttats till fyra nya dotterbolag. De anställda övergick i dotterbolagsanställningar. I bolagiseringsöverenskommelsen togs in en klausul som sade att "parterna enats om att i händelse av att något av ovan nämnda bolag skulle tvingas att tillgripa en driftsinskränkning eller av annan liknande anledning tillämpa LAS (Lagen om anställningsskydd) regler om turordning eller företrädes-

[70](...fortsätter)
statsmyndighet vid vilken tjänstemannen är anställd. Vid anställningstidens beräkning, skall emellertid staten betraktas som en arbetsgivare, så även enligt § 10 TurA-S. Se närmare prop 1974:174 s 53, 55.

rätt till återanställning skall – om klubben så begär – gemensam turordning för samtliga bolag tillämpas."

Vid intervjuerna framkom att parterna härmed avsett att enbart *lämna öppet* en möjlighet att vid en långt senare tidpunkt eventuellt sammanlägga bolagen enligt vad som följer av 22 § LAS, d v s som om bolagen endast vore att betrakta som driftsenheter i LAS mening. Lägg märke till att detta inte är detsamma som att säga att det ifrågavarande avtalet redan på papperet innebär att bolagen skall bilda en turordningsenhet, d v s som en för framtiden oåterkalleligen avgjord fråga. Det kan ju vara så att inte ens facket väljer att använda sig av sin i avtalet givna befogenhet.[71]

I andra fall fann jag att turordningsfrågan syntes reglerad på ett mer slutligt sätt. I ett fall togs i det lokala avtalet in följande klausul: "Bolagen i ..... skall bilda en driftsenhet i arbetsrättslig mening." I ett annat fall stod i överenskommelsen: "Det nya bolaget skall ur LAS ... - synpunkt betraktas som en enhet knuten till /moderbolaget i ...../."

I andra fall har lokala parter gått mer försiktigt fram. Så här stod det i en bolagiseringsöverenskommelse: "Turordningsprinciper i samband med nedläggning och driftsinskränkning finns reglerade i avtal och lag. Om sådana frågor skulle komma att aktualiseras på orter där det nuvarande moderbolaget delats upp på så sätt, att personalen har anställning i olika juridiska enheter, skall ortsvisa förhandlingar äga rum." I ett MBL-protokoll fann jag i stället följande formulering: "Beträffande turordning .... åtog sig företaget att under en tidsperiod intill utgången av 19xx verka för tillämpning av gemensam turordning mellan de nybildade dotterbolagen....".

Av dessa senare överenskommelser följer således att lokala parter inte gått så långt som till att avtala om att något annat skall gälla än vad som följer av LAS. Däremot har en viss viljeinriktning, där lösningsmodellen pekar hän mot ett visst håll, uttalats.

Vad ansåg respondenterna om den här typen av överenskommelser?

Många respondenter menade att de inte kunde avtala om en gemensam turlista över huvud taget. Det stred nämligen mot lag, sade de. I många fall lät man sig nöja härmed, men ... inte alltid! Ty även då parter var mycket medvetna om att avtalet kanhända inte skulle stå sig vid en strikt rättslig prövning, bekymrade de sig inte nämnvärt däröver. Överenskommelsen speglade parternas enighet, det var tillräckligt för dem. Det visade sig också att lokala parter i många fall även haft underhandskontakt med sin respektive centrala part i dessa frågor. Denna rådgivning kan ha spelat in vid val av slutlig lösning, men detta är ej säkert. I några

[71] En fastställelsetalan angående giltigheten av en sådan överenskommelse, utan samband med en aktuell driftsinskränkning, torde därför inte behöva tas upp till prövning enligt 4:6 LRA.

fall visade det sig att lokala parter inte haft kunskap om de eventuella fällorna i regelverket.

Vad har man då pekat på som centralt i denna typ av överenskommelser?

Det väsentliga tycks ligga i att arbetsgivarparten medgivit att 22 och 25 §§ LAS skall tillämpas på sätt som om bolagiseringen aldrig ägt rum. Om arbetsgivarparten ryggar en sådan överenskommelse, skulle det uppfattas som en ytterst ovänlig handling på den fackliga sidan. De fackliga organisationerna anser sig nämligen ha uppnått status quo med en överenskommelse om gemensam turordning.

Fackets önskemål har att göra med mer allmänt omfattade rättvise- och rimlighetsföreställningar, d v s att äldre arbetstagare bör ges ett större mått av anställningstrygghet. Detta intresse hade ju facket kunnat bevaka, om bolagen alltjämt varit att betrakta som enbart driftsenheter i LAS mening, om en driftsinskränkningssituation skulle ha uppkommit. I alla händelser tycks man inte på fackligt håll ha varit beredd att ge bort vad man en gång fått av lagstiftaren utan motprestation till följd av att organisationsmodet i näringslivet svängt sedan LAS tillkomst. Det är närmast en fråga om realpolitik.[72] Ett medgivande av facket att få avvika från en lagturlista har ett pris. Turordningsregler blir härigenom ett slags *förhandlingsregler.*[73]

Mina fackliga respondenter har även anfört att en bolagisering skapar oro bland medlemmarna. Det är tryggare att luta sig mot moderbolaget (och övriga dotterföretag), om medlemmarna (arbetstagarna) vet att omplaceringsmöjligheterna omfattar en större geografi än endast det bolag i vilket de är anställda. En facklig ledare menade att en koncernturlista var ett påtryckningsmedel på en arbetsgivare, d v s för att få honom att vidta andra åtgärder i stället för att säga upp arbetstagare. Detta stod inte alltid i överensstämmelse med vad arbetsgivarparten förmodades själv vilja. Det kunde betyda att personal fick sägas upp i en expansiv enhet, vilket (underförstått) arbetsgivaren inte önskade.

Fackliga ledare och arbetsgivarföreträdare har också pekat på att betydelsen av en gemensam turordning avtar på sikt. Skälet till detta är att det i regel fylls på med nytt folk underifrån varför relativiteten i senioritetslistan gradvis ger de från början sämst placerade en successivt bättre position. I ljuset härav får man även se de koncernturlistor som

[72] Kan det för övrigt sägas mer pregnant än vad hrr Malm och Olsson gav uttryck för då man i arbetsdomstolen klargjorde metallindustriarbetareförbundets ståndpunkt i målet AD 1982 nr 65: "Man måste hålla i minnet att förbundet vid detta tillfälle hade förmånen att förhandla från en styrkeposition." Det viktiga turordningsmålet rörde frågan om det centrala förbundet ägde rätt att överpröva lokala turordningsöverenskommelser så att de förklarades ogiltiga. Målet förlorades av metallindustriarbetareförbundet.

[73] Turordningsregler blir då inte de bindande rättsregler som lagstiftaren förutsatt, se prop 1973:129 s 155.

i fältstudiematerialet var tidsbegränsade; två av dem gällde i fem respektive sex år och därefter upphörde de utan uppsägning.

Dessutom framkom vid intervjuerna att man ännu inte i något företag haft att tillämpa en koncernturlista. Det är inte säkert att ens facket skulle vilja det. "Man sätter inte tolv man på en flotte som bär åtta", sade en lokal facklig ledare.

Det för mig något överraskande var att flera arbetsgivarrespondenter ansåg att turordningsfrågan var en delvis ointressant fråga – för dem. Om facket velat få till stånd en koncernturlista, så har man fått det, sade man. Syftet med bolagiseringen har ju ingalunda varit att försämra för personalen, vilket man eljest gör, påpekade en personaldirektör i en koncern med mellan 4-5.000 arbetstagare.

Flera arbetsgivarföreträdare menade också att det var både moraliskt riktigt och rättvist med gemensam turordning. Förvisso framkom vid intervjuerna att man på en del håll var tveksam till arrangemanget. Men om principen väl satts på papper betyder det att företaget måste överväga andra åtgärder för att inte utlösa den spärr som det innebär att en koncernturlisteklausul eventuellt kan komma att förklaras ogiltig, sade en arbetsgivarföreträdare. En luttrad personaldirektör framhöll, å andra sidan att man inom hans företag ännu inte haft erfarenhet av hur en situation med uppsägningsförhandlingar på en och samma ort skulle komma att utfalla, ens inom tidigare divisionsorganisation. Självfallet visste man då inte heller vad resultatet av turordningsförhandlingar efter det att företaget bolagiserat kunde leda fram till. Det var därför knappast korrekt att säga att en bolagisering försämrade anställningstryggheten, menade han.

7.5.10.2 Den legala ramen

Det var de fackliga organisationerna som förde upp koncernturlistefrågan på dagordningen i nya anställningsskyddskommittén inför revisionen av LAS 1982.[74]

Från fackligt håll såg man två fall framför sig. Dels sade man att det förekom att företag delade upp sin verksamhet på samma ort i skilda företag, i något fall i syfte att enbart undvika effekterna av turordningsreglerna i LAS. Oavsett hur det nu förhöll sig därmed, hade en vidareuppdelning av företaget en negativ inverkan på äldre arbetstagare. Dels framhölls att det var ett mer allmänt förekommande fenomen (redan då) att storföretag delade upp olika funktioner på skilda juridiska personer, utan att verksamheten förändrades på något sätt. Från de

[74] Se Ds A 1981:6 s 231 ff. Frågan uppmärksammades veterligen inte i samband med 1973 års LAS.

anställdas synpunkt framstod det som "oförståeligt och orättvist att lagen inte innebär att en gemensam turordning skall fastställas för alla företagen".[75]

Det fackliga önskemålet gick ut på att en koncernregel skulle tillföras dåvarande 22 § 4 st (numera 3 st). En sådan bestämmelse skulle ha givit facket befogenhet att bestämma att även driftsenheter på samma ort och inom samma avtalsområde men tillhöriga andra företag inom arbetsgivarens koncern kunde omfattas av turordningskretsen.

Kommittén satte för sin del ifråga om det fanns tillräckliga skäl för en lagändring.[76]

I kringgående fall anfördes i promemorian att AD "torde tillerkänna sig en möjlighet att bortse från företagna juridiska ombildningar ..., såsom när en ombildning har skett inför en förestående driftsinskränkning".[77]

Vad sedan gällde det mer allmänna spörsmålet om koncernturlistor, anfördes i huvudsak följande fyra skäl för att tillbakavisa det fackliga önskemålet:

(i) I praktiken hade det snarare visat sig finnas ett behov av att begränsa turordningskretsarna i stället för att vidga dem.

(ii) Det förelåg vidare ett nödvändigt samband med en arbetsgivares omplaceringsskyldighet i 7 § 2 st. Kommittén pekade på att det måste råda kongruens i regler om turordningskrets och det område inom vilket en arbetsgivare var skyldig att omplacera en uppsägningshotad arbetstagare.

(iii) Det var vidare främmande att tvinga fristående rättssubjekt i en koncern att träffa anställningsavtal. Detta innebar en omdefiniering av lagens arbetsgivarbegrepp. Effekten skulle bli nya krav på personaladministration, särskilt allvarligt blev problemet på statens område.

(iv) Långtgående och svåröverskådliga rättsverkningar skulle också uppkomma enskilda arbetstagare emellan. Kommittén menade att det inte var rimligt att arbetstagare i ett livskraftigt företag inordnades i samma turordningskrets som arbetstagare tillhöriga ett företag på fallrepet.

[75] Op cit s 231.

[76] Op cit s 232 ff.

[77] Op cit s 232. I och för sig kan man nog tänka sig att detsamma kan gälla vid sammanslagning av företag. Den under sommaren 1992 uppblossande tvisten mellan SAS och personalen efter köpet av Linjeflyg kan möjligen ses som en illustration till problemet, t ex DN 11/7, 5 och 6/8, utan att jag för den skull sagt att detta synsätt har fog för sig. SAS-ledningen synes enbart ha önskat fördela bördan av den övertalighet som föreligger i den samlade rörelsen på flera arbetstagarkollektiv. Detta är knappast otillbörligt inom LAS, jfr härtill den principiella grundsats som följer av vad som sägs i t ex AD 1986 nr 144.

I samband med 1982 års förslag till ny anställningsskyddslag konstaterade DepC först att gängse rättsmedel stod till buds vad avsåg eventuella kringgåendefall. Därefter anförde DepC med hänsyftning på möjligheten av att vidga turordningskretsen till att omfatta flera bolag i en koncern:

"På vanligt sätt kan också den mera allmänna frågan lösas genom kollektivavtal. En lagändring av det åsyftade slaget skulle emellertid, som också utvecklas i departementspromemorian ... dra med sig svåröverskådliga följder. En av dem beror av att det knappast går att göra en åtskillnad mellan arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen och skyldigheten att iaktta turordning vid uppsägning ... på grund av arbetsbrist. Att genom lagändring sträcka ut omplaceringsskyldigheten utanför det enskilda företagets gränser är emellertid att ta ett betydligt längre steg än vad saken kan anses kräva. Man bör inte glömma att det sannolikt i väl så många fall inte finns något stöd bland arbetstagarna själva för att vid driftsinskränkning inom ett koncernföretag låta turordningskretsarna och omplaceringsrätten sträcka sig utanför det företaget. Även på denna punkt bör alltså enligt min mening lagen lämnas orubbad och parterna hänvisas att söka behövliga lösningar i förhandlingar och avtal sinsemellan."[78]

I specialmotiveringen till 3 § LAS tillägger DepC att det "finns möjlighet att beakta alla tillämpliga rättvisesynpunkter när man upprättar den s.k. turlistan".[79]

Man kan notera att DepC förutom skäl (ii) och (iv) ur departementspromemorian – skäl (i) och (iii) tycks ha bortfallit – lyfte fram ett skäl (v), nämligen att parterna kunde kollektivavtalsreglera frågan.[80]

Koncernturlistefrågorna är inte sedan 1982 belysta i AD-praxis.

7.5.10.3 En diskussion

Det visade sig i min fältstudie att lokala parter lagt ned stor energi på frågan om koncernturlistor. De har flerstädes försökt gå till botten med problemet, men funnit delvis bara svävande svar. Utan att här beröra ytterligare detaljer, kan sägas att de i sista hand valt en förhandlingslösning. Om de haft tur, har inte någon part behövt sätta ifråga om en koncernturordning står sig vid en rättslig prövning. Som sagts ovan, hade lokala parter inte haft anledning att göra detta vid tidpunkten för mina intervjuer 1987.

Det är onekligen en björntjänst som DepC gjort alla berörda i lagmotiven till 1982 års LAS. De flesta bedömare synes numera vilja

[78] Prop 1981/82:71 s 63.

[79] Op cit s 99.

[80] Detta skäl framskymtar bara i förbigående i Ds A 1981:6 s 232.

anse att en koncernturlista inte går att träffa med legal effekt inom LAS, d v s en slutsats som närmast står i strid med vad DepC anfört.[81]

Låt mig i anslutning till detta anföra följande.

Det är naturligtvis riktigt att säga att 7 § LAS är tvingande rätt. Detta betonas också i departementspromemorian 1981. En utvidgad omplaceringsplikt kan inte få kränka en annan arbetstagares rätt, se 2 § 2 st LAS. Delvis vilar arbetsgivarbegreppet i LAS på denna grund. Inget hindrar dock en arbetsgivare från att påta sig skyldigheter som går utöver vad som åligger honom enligt LAS t ex att åta sig en utvidgad omplaceringsbörda visavi arbetstagare i andra bolag, på samma sätt som arbetsgivaren kan utfästa sig till att inte säga upp några av sina egna arbetstagare under viss längre tid. 22 §s arbetsgivarbegrepp är dock inte "dispositivt" i 2 § 2 st LAS. Det ligger i öppen dag att andra arbetstagares ställning kan äventyras, om arbetsbrist i ett bolag skall få åberopas till stöd för att säga upp arbetstagare i ett annat bolag. Turordningskretsen har då blivit mer vidsträckt än arbetsgivarens egen omplaceringsplikt.

Arbetsgivarbegreppet i LAS förkroppsligas av rättssubjektsläran. En så hårdkokt princip ändrar man inte på genom att i allmänt välvilliga ordalag tala om att det är möjligt att beakta "alla tänkbara rättvisesynpunkter" i samband med tillkomsten av avtalsturlistor på koncernplanet, vilket DepC gör i propositionen till 1982 års LAS.

Principfrågan är i stället om inte LAS kostym i dessa frågor är för trång. Varför skall inte lokala parter i en koncern få träffa avtal om detta, om de så vill? Jag tycker att det kan räcka med att här peka på att turordningsreglerna i LAS en gång gjorts dispositiva, därför att den grundläggande insikten varit att det inte går att ställa upp en viss handlingsmodell, som passar alla i arbetslivet uppdykande fall.[82] Detta bör gälla oberoende av vilken organisationsfilosofi som är den förhärskande i näringslivet. Jag kan inte se något riktigt bra skäl till varför lagstiftaren i sin upphöjda vishet måste avvisa ett koncernrättsligt anslag.

Jag vill inflika att lokala parter i fältstudiematerialet inte synes ha haft några större svårigheter att hantera de bolagsövergripande stegen i fältstudiematerialets bolagiseringsöverenskommelser, med klangbotten i

[81] Jag har själv ställt mig tveksam, se Tjänsteentreprenad s 55, 60. Lunning s 366 säger knastertorrt att en gemensam turordning förutsätter att det är fråga om samma arbetsgivare, juridiskt sett, jfr s 29 f (dock ingen motsägelse): "Självfallet kan det också finnas kollektivavtal eller överlåtelseavtal (till förmån för de anställda) med ett vidsträcktare arbetsgivarbegrepp än anställningsskyddslagens, vilka kan åberopas när det *inte är till nackdel* för de anställda" (min kurs). Bylund m fl s 126 är kategoriskt avvisande: "Det kan alltså enligt lagen aldrig bli fråga om att tillämpa en gemensam turordningslista för två olika arbetsgivare, även om arbetsgivarna exempelvis skulle vara dotterbolag inom samma koncern." Så även Junesjö i LO-Tidningen 1991 nr 12-13 s 16.

[82] Se särskilt prop 1973:129 s 160, InU 1973:36 s 40.

trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän. Man kan tycka att om parterna kan, så skall väl också lagstiftaren kunna[83]?

7.6 Några funderingar om en koncerngemensam personalpolitik

Studier i personalpolitik vill synas oförsvarligt försummade. Jag tänker inte nu på den ansenliga litteratur som finns om personalpolitiskt arbete i allmänhet, utan snarare på frågor om hur och varför en viss personalpolitik växer fram. Ett antal frågor som då kan ställas är: Vilket behov finns av fasta spelregler? Vad behandlas i spelreglerna? Vilka är aktörerna? Vad är spelreglernas genomslagskraft? Följer de av avtal eller efter samråd? Är det fråga om enbart interna riktlinjer? Tillämpas spelreglerna? Min fältstudie lämnar inget entydigt svar på dessa frågor. Jag kan inte heller visa att de utfästelser som tagits in i bolagiseringsöverenskommelser eller MBL-protokoll är en spegel av en gemensam personalpolitik i en koncern.

Personalpolitik omfattar mycket mer än anställningsskydd. Bolagiseringsmaterialet visar emellertid att anställningsskyddet väger tungt. Normeringen av anställningsskyddet har skett med stöd av avtal mestadels. Kanhända är detta typiskt. MBL har frigjort krafter på det lokala planet som ingen tidigare mäktat tro. Uppkäftigheten har ökat. Det betyder också en viss byråkratisering, krav på förutsebarhet samt legal kontroll av handlandet.

Att de fackliga organisationerna sökt en normativ reglering är inte ägnat att förvåna. Regelboken ger facket en bättre kontroll över vardagsarbetet. Det är kort och gott en form av inflytande som utövas. Vad som står i arbetsrättslig lag, kommentarer och avtal är något som de fackliga företrädarna i regel är väl förtrogna med; de är dock knackigt orienterade i organisationsfrågor. Utifrån företagens utgångspunkt kan normeringen av anställningsskyddet betraktas som en inkrementalistisk beslutsmodell, d v s företaget har löst ett problem i taget och sökt en samförståndslösning med sin motpart.[84]

Vad företaget kan ha medgivit i form av koncerninterna riktlinjer, tillkomna efter en bolagisering, behöver inte heller uppfattas som eftergifter. Vad som avtalsfästs kan vara att uppfatta som en kodifiering

[83] Se t ex 1989/90:AU 5 s 10 f. I betänkandet diskuteras problem vid bolagiseringar inom arbetsrätten. Inga förslag framläggs dock.

[84] Se Leijon s 232 ff.

av givna spelregler, eller värderingar i företaget. Parterna behöver inte se någon nackdel i att de ges fastare form.

Bolagisering är ett sätt att trycka ut ansvaret (och befogenheterna) i organisationen. Det uppkommer då lätt ett spänningsförhållande mellan dotter- och moderbolag, om man skall anlägga ett koncernperspektiv på personalpolitiken. En personaldirektör i en stor svensk koncern menade att det svårligen gick att på reguljär basis lyfta ut ett antal personalfrågor ur den ordinarie linjeorganisationen, därför att de fackliga motparterna önskade en mer centralistisk handläggningsordning. Ett viktigt syfte med decentralisering och bolagisering var att skapa formella förutsättningar för att driva verksamheter i så *komplett* form som möjligt ute i dotterföretagen, menade han. En av de viktigaste komponenterna var då chefens fulla ansvar för sin personal. Hans slutsats var: att först decentralisera verksamheten och sedan lyfta av cheferna ansvaret för viktiga personalfrågor var att ge med ena handen, och ta tillbaka med den andra.

Fältstudiematerialet visar i någon mån att det koncerngemensamma inslaget skiftat. Jag gör förbehåll för att materialet är fragmentariskt på denna punkt. Jag har inte frågat mina respondenter om hur den koncerngemensamma personalpolitiken ser ut eller vuxit fram på ett systematiskt sett. Några synpunkter är dock följande.

I vissa koncerner synes personalpolitiken uteslutande vara en angelägenhet för dotterbolagen. I andra fall kan moderbolaget vilja hålla en fast hand över skeendet. Oftast finns i det senare fallet en väl utvecklad känsla för vad som är gemensamt. Man ryggar då inte för ett bolagsövergripande ansvar.

En lokal facklig ledare i en koncern med utpräglad koncerninstinkt framhöll att koncernansvaret fungerade väl, då det ställdes på sin spets. I en del koncerner finns t ex särskilda fora i vilka personalfrågor diskuteras mellan koncernledning, dotterbolagsledningar och företrädare för de fackliga organisationerna. Härigenom läggs grunden för en regelrätt och traditionell dotterbolagsstyrning. Vågar man tala om en koncernkultur?

Flera respondenter har hävdat att koncernperspektivet är nödvändigt då t ex villkorsfrågor förs på tal i enskilda koncernbolag, i vart fall då bolagen bedriver verksamhet på en och samma ort. Detta gäller såväl lönefrågor, som allmänna anställningsvillkor i riksavtalen. Riksavtalens enhetlighet och den traditionella avtalsbundenheten, som präglats av sammanhållning på båda partssidor, har sannolikt bidragit till att det arbetet underlättats. På tjänstemannasidan är enhetligheten mellan olika riksavtal särdeles frapperande, närmast av konstitutivt slag. Avvikelser på lokal nivå är inte vanliga, om ens möjliga.

Vad som nu sagts gäller inte alltid villkor som är företagsspecifika. Icke desto mindre har flera av mina respondenter menat att det är

naturligt att harmonisera bestämmelser såsom resereglemente, fri bil, leasingbil, pensioner, utlandsvillkor etc. Det sker för att undvika dels friktionsförluster i vardagshanteringen, dels återkommande diskussioner om vad som avses gälla vid arbetstagares övergång mellan koncernbolag.[85] Olika system skulle bara komplicera kompetensuppbyggandet inom personalavdelningarna. En lokal facklig ledare ansåg att det inte fick skena iväg hur som helst; hans mening var att alla anställda skall kunna byta arbete mellan olika bolag utan snedsitsar i lönehänseende. Samma sak gällde övertidsfrågor, d v s om ledighet eller pengar skulle erbjudas.

Som en kuriositet kan avslutningsvis erinras om en ganska unik avtalsklausul i samband med uppsägning av arbetstagare med åberopande av arbetsbrist. Företaget är ett stort svenskt företag. Sakfrågan föranledde debatt i samband med företagets bolagisering. Bestämmelsen löd:

"Ett samordnat agerande måste finnas i denna typ av frågor och eventuella förhandlingar om uppsägningar får inte inledas inom ett enskilt bolag utan att frågan först behandlats av styrelsen för /moderbolaget/ enligt tidigare praxis. Vid eventuella framtida förhandlingar om uppsägningar i något av de nya bolagen skall koncernledningen vara företrädd och vederbörande representant skall leda förhandlingarna."

Av avtalet framgår följaktligen att *beslut* om uppsägningar inte får fattas i det enskilda dotterbolaget, ja, inte ens *förhandlingar* om eventuella uppsägningar får inledas, förrän frågan i enlighet med vad förut gällt behandlats i moderbolagets styrelse. Några sådana uppsägningsfall hade tidigare förekommit i koncernen. Vid intervjuerna framkom att det lokala facket slog vakt om arvet från det förflutna i MBL-förhandlingarna. Företaget hade önskat en nyordning. Det blev som facket ville ha det. Båda parter uppgav att frågans allvar markerades av att ärendet skulle tas upp i koncernens högsta verkställande organ, där det blev granskat av såväl koncernens personaldirektör, styrelsens ordförande och styrelsen. Man kan fråga sig: är exemplet en symbolfråga på hur lokala parter vill träffa en balans mellan trygghet och förändring? I vart fall är det ett exempel på hur tidigare praxis vuxit in i ett fackligt avtal. Dotterbolagsstyrningen blir därigenom synliggjord.

[85] I en uppsats på P-linjen i Stockholm har två studerande, Luthersdottir & Zetterström Björklund pekat på - efter att ha intervjuat personalansvariga i fem stora företag - att behovet av samarbete mellan moder-(personalstab) och dotterföretag ökar vid decentralisering.

7.7 Sammanfattande synpunkter

I fältstudiematerialet har villkoren i anställningen knappast ändrats vid en bolagisering. Jag understryker återigen att min fältstudie genomfördes under en högkonjunktur. I en annan konjunktur kan resultatet ha blivit ett annat. Vid samgåenden mellan företag synes i första hand arbetstiderna jämkas. Vid bolagisering i allmänhet tycks emellertid de anställda i stället flyttas över till dotterbolagen som i en "going concern" på ett mycket formlöst sätt. Endast i undantagsfall har andra bemanningsmodeller valts.

Fältstudiematerialet visar vidare på en rik provkarta av hur det sociala ansvaret kan se ut i svenska koncerner. I samband med bolagisering ställs ansvaret delvis på prov. Exemplen är många: rätt att få följa-med-arbetet, en utvidgad omplacerings- och återanställningsrätt, anställningsgarantier, avsiktsförklaringar, återflyttningsrätt, kvarståendegarantier, förtursklausuler m m. Det är frapperande att de koncernrättsliga lösningarna överväger. Parterna har inte sett några större svårigheter att gå över bolagsgränserna i koncernorganisationen, om så behövs.

För övrigt har jag återgivit fältstudiematerialet som i en klippbok, och till det fogat ett legalt perspektiv, i förekommande fall även stannat upp för att ge en analys. Det sociala ansvarets idé kastar sin skugga över vad jag haft att säga om exempelvis omplacering, återanställning m m.

En del av de avtalsutfästelser som återfunnits i fältstudiematerialet är en reflex av både LAS och särskilt trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän. Den rättsliga överbygganden i form av lag och avtal har smittat och fungerat handlingsdirigerande. Detta är inte märkligt. Parterna är i regel förtrogna med vad som gäller.

På det lokala planet finner man också lösningar på koncernplanet som knappast skulle stå sig vid rättslig prövning. Detta gäller särskilt problemet med koncernturlistorna. Frågan har onekligen vållat huvudbry på det lokala planet. Detta är för övrigt inte märkligt med tanke på vad som sades av DepC i samband med tillkomsten av nya LAS 1982. En gemensam turordning omfattande flera koncernbolag (arbetsgivare) skulle sannolikt inte stå sig vid en rättslig prövning. Jag har i det sammanhanget menat att det bör öppnas en legal möjlighet för lokala parter att träffa avtal om bolagsövergripande turlistor. Jag förutser inte att en flodvåg av sådana avtalsturlistor utlöses, om avtalsfriheten i LAS vidgas på denna punkt. Jag kan inte heller inse varför lagstiftaren bör ges ett tolkningsföreträde i dessa frågor. Arbetslivets frågor bör regleras i största möjliga mån av arbetslivets parter själva.

8. Lokala facket i bolagiserade koncerner

Huvudfrågan är nu på vilket sätt bolagiseringen påverkar det lokala fackets organisation. Behålls den gamla klubben, eller bildas det nya klubbar av de tidigare sektionerna? Leder bolagsbildningen till att facket splittras? Går den fackliga förtroendemannen efter bolagiseringen över bolagsgränserna, eller hejdas han (hon) vid fabriksportarna?

Låt mig innan jag berör bolagiseringsöverenskommelserna i fältstudiematerialet konstatera att med fackligt arbete i koncernbolag kan avses två vitt skilda ting. För det första kan man mena det dagliga fackliga arbetet i de nya dotterbolagen. Den fråga man då ställer är om det bildas en ny fackklubb i dotterbolaget eller om den klubb, som tidigare fanns, fortsätter att bevaka medlemsintresset på sätt som om ingenting hänt. För det andra kan man avse det koncernövergripande fackliga kontaktarbetet. Då avses det fackliga arbetet mellan flera klubbar över bolagsgränserna i koncernen. I dessa fall aktualiseras koncernregleringen i utvecklingsavtalet mellan SAF-LO-PTK.

Jag behandlar i detta kapitel endast den förra frågan, nämligen hur det dagliga fackliga arbetet i det nya dotterbolaget är organiserat.

I avsnitt 8.1 berör jag fältstudiematerialet.

I avsnitt 8.2 skall jag sätta in bolagiseringsöverenskommelserna i förtroendemannalagens (FML) system.

Frågan om de regionala fackliga förtroendemännen behandlas kortfattat i avsnitt 8.3

I avsnitt 8.4 ges en sammanfattning.

8.1 Fältstudiematerialet

Jag erinrar nu först om att FML ändrats med verkan från den 1 januari 1991.

Det alltigenom vanligaste i fältstudiematerialet är att det lokala facket bibehålls intakt. Följande sammanställning kan göras med utgångspunkt från hur lokala parter i 20 bolagiserade koncerner reglerat frågan:

11 fall Avtal har skrivits eller motsvarande utfästelse från arbetsgivarpart är gjord i MBL-protokoll om att de fackliga förtroendemännen även framgent får gå över bolagsgränserna.

2 fall Frågan har övervägts i MBL-förhandlingarna, och det har då framkommit att arbetsgivarparten inte haft några invändningar att anföra mot att facket går över bolagsgränserna.

7 fall Frågan är över huvud taget inte aktualiserad i samband med bolagiseringsförhandlingarna, men problemet är ändock obefintligt eftersom arbetsgivarparten godtagit att facket går över bolagsgränserna.

Hur ser då avtalsutfästelserna ut? Avtalstexterna utformas olika beroende på om de anställda har dotterbolagsanställningar eller moderbolagsanställningar.

Om de anställda kvarstår i *moderbolagsanställningar*, kan moderbolaget ha utfäst sig att "tillse, att ettvart av kommissionärsbolagen ..... tillämpar ..... lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ... i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen. /Denna lag/ skall vid varje tillfälle tillämpas på samma sätt som om personalen vore anställd i respektive bolag."

Vid *dotterbolagsanställning* kan i gengäld samma fråga vara reglerad på följande sätt: "De fackliga organisationerna beslutar själva om sin organisation oberoende av bolagsgränserna. Således kan en klubb omfatta ett eller flera av de nya bolagen i koncernen enligt denna överenskommelse." Enigheten mellan de lokala parterna kan också ha manifesterats på annat sätt. I ett avtal togs följande klausul in i samband med att två större enheter slogs ihop till ett bolag: "Sammanslagningen får ej försvåra eller leda till inskränkningar i möjligheterna att bedriva och utveckla fackligt arbete vid de ingående enheterna." I ett annat fall uttrycktes samma tanke på följande sätt: "Ur /bolagets/ synpunkt finns inga erinringar mot att det fackliga arbetet bedrivs i samma utsträckning som hittills." I ett fjärde fall knöts de fackliga befogenheterna ihop med förhandlingsrätten: "Förhandlingsrätten tillämpas av de fackliga organisationerna och deras valda ombud i enlighet med den fackliga organisationsstrukturen utan hinder av juridiska eller andra organisatoriska företagsgränser."

Det finns också exempel på fall då kretsen av fackliga förtroendemän, som tillåts gå över bolagsgränserna, begränsats till att omfatta – just – förtroendemän i klubbens centrala styrelse på orten. Även förtroendemän som bedriver påtagligt regional verksamhet, t ex ett huvudskyddsombud med ansvar för skyddsområden i flera bolag, men även studieorganisatörer med regionala arbetsuppgifter eller medlemmar ingående i förhandlingsdelegationer vid samordnade förhandlingar kan omfattas av en sådan avtalsreglering.

Facit visar således att inga som helst problem möter det lokala facket, om det önskat bibehålla sin gamla struktur med *en klubb på orten*. Då frågan inte avtalsreglerats, har det i stället uppfattats som en mer eller mindre tyst överenskommelse att facket får gå över bolagsgränserna.

Vad har facket för motiv att hålla ihop sin klubb, och vad är det som gör att arbetsgivarparten ger efter så lätt?

Frågan om den fackliga rörelsefriheten och möjligheten att kunna hålla ihop den eventuella sektionsbildningen inom en och samma klubb på orten är näst efter anställningsskyddet en hjärtefråga för lokala facket. Fackliga ledare har menat att en starkt utbyggd sektionsbildning splittrar facket.

Att det verkar gå så lätt för facket att hävda sin sak torde ha flera skäl. 1) Det är gammal praxis i företaget att facket företräder alla. 2) Arbetsgivaren har rättat sig efter vad facket bestämt. 3) Arbetsgivaren vill ha det på samma sätt; det bevarar familjekänslan. 4) Det är en fråga om den fackliga organisationens suveränitet. Arbetsgivarparten lägger sig inte i detta. 5) Arbetsgivarparten ser hellre att en facklig förtroendeman från något koncernbolag företräder de anställda än låter en avdelningsombudsman från förbundet (avdelningen på orten) komma in på arbetsstället.

Det anförda torde dock ge en alltför grovkornig bild av vilka rörelser som kan vara på gång på den fackliga sidan. I några fall har lokala fackliga ledare sagt att man kunnat se ett nymornat intresse från de nya dotterbolagens sida att visa självständighet, exempelvis att förut helt samordnade löneförhandlingar efter bolagiseringen i stället förs i dotterbolagen med sektionerna som motparter.

En allmän reflexion, uttalad av en arbetsgivarföreträdare i ett stort svenskt företag, är att de nya dotterbolagen önskar knyta tätare kontakter med sektionerna i den lokala klubben. Han menade att det bara var en tidsfråga innan de gamla banden med klubben upplöstes. En av de fackliga ledarna i samma företag sade att det låg styrkeskäl bakom arbetsgivarsidans strategi att det borde bildas fler fullfjädrade klubbar i dotterbolagen.

För att delvis motverka facklig splittring sägs i flera bolagiseringsavtal att t ex löneförhandlingar skall föras samordnat med dotterföretagen på orten. Att arbetsgivarparten godtagit en sådan ordning synes inte ha att göra med att man velat visa omsorg om den fackliga strukturen, utan torde snarare bero på att man även på arbetsgivarhåll haft ett visst intresse av att slå vakt om en gemensam lönepolitik för att undvika ojämnheter i löneläget över bolagsgränserna, i vart fall då koncernbolagen är verksamma på samma ort.

Frågan om företaget bolagiserat för att splittra facket fick följande svar på ett ställe: "Det är säkert väldigt förmätet av oss att tro att företaget vidtagit denna åtgärd för vår skull", sade några fackliga ledare i en

koncern där det varit en hel del ståhej mellan företag och fackliga organisationer, då jag förde frågan på tal.

I ett fall anmäldes för mig att det pågick en upprustning av sektionerna inom den lokala klubben. Detta kunde på sikt leda till ett även bredare intresse för fackligt arbete. Möjligheten till vidgad rekrytering av fackliga förtroendemän ökade, framhölls det. I en annan klubb sades att en vidgad rekrytering förvisso var något önskvärt, men anslaget var mer pessimistiskt. Det var svårt att rekrytera yngre fackliga krafter inom tjänstemannafacket. Det antyddes att på tjänstemannasidan låg arbetet kvar på bordet, om en tjänsteman började jobba fackligt; dessutom kom den civila karriären i kläm.

8.2 Hur infogas bolagiseringsöverenskommelserna i FML?

Den fråga som behöver besvaras är hur de lokala bolags(koncern-) övergripande överenskommelserna om att i stort sett bortse från FMLs regelsystem kan infogas i lagstiftningen. Jag utgår nu från FML i lydelse före den 1 januari 1991. Detta har störst relevans för fältstudiematerialet som insamlades 1987. Två huvudfrågor anmäler sig:

a) Behövs kollektivavtal av förbundskvalitet för att ge det bolagsöverskridande facket rätt att gå över bolagsgränserna?

b) Är ett sådant kollektivavtal att betrakta som en avvikelse från FML, eller ligger det vid sidan om (d v s utanför) FMLs tillämpningsområde?

FML i 1974 års lydelse förutsatte att en facklig förtroendeman var *anställd hos* arbetsgivaren och att han *var verksam på* arbetsplatsen, se 1 §. Vad som sägs i det närmast följande bygger på vad som kan utläsas av 2 § 2 st och lagmotiven härtill. Denna bestämmelse är uppbyggd i två steg. Först anges att avtal som innebär att en facklig förtroendemans rättigheter inskränks är ogiltigt i den delen. Därefter anges att avvikelse från vissa bestämmelser får ske med stöd av avtal av förbundskvalitet och då avses bl a frågor enligt 1 §.

Ett avtal som inskränker en förtroendemans rättigheter enligt FML är således ogiltigt. Av det bör motsatsvis följa att ett avtal som ger facket och förtroendemannen vidgade rättigheter är giltigt.[1] Det bör då inte ha så värst stor betydelse *vem* som på den fackliga sidan ingått avtalet; det må vara förbundet eller det lokala facket.

[1] Jfr Lunning, Facklig förtroendeman s 54 f, något oklart i prop 1974:88 s 215 f, jfr SOU 1973:56 s 126.

Vad gäller de dispositiva bestämmelserna i FML krävs att avvikelse sker – som det står i 2 § 2 st – "med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation ...". Skälet till att det här uppställs ett krav på förbundskvalitet är att lagstiftaren velat tillse att avtalsparterna är någorlunda jämställda vid avtalsslutandet.[2] Lokala facket får följaktligen inte träffa ett sådant avtal. Med avvikelse torde avses enbart *försämring*. Bestämmelsen kan omöjligen förstås så att även en *förbättring* i jämförelse med vad som följer av FML skulle fordra förbundskvalitet.[3] Om så vore fallet, torde flera fästen falla. Arbetslagstiftningens dispositiva regelsystem är nämligen utformat på sätt som är fallet i FML. Det skulle te sig säreget om en dispositiv bestämmelse i FML fordrar förbundskvalitet, alltmedan förbättringar i jämförelse med en tvingande regel tillåts oberoende av på vilken nivå avtalet ingås.

Hur har man sett på dessa frågor i fältstudiematerialet?

För lokala parter skulle det komma som en närmast obehaglig överraskning om deras bolagiseringsavtal - i denna del - skulle vara ogiltigt, om det visade sig att lokala facket saknat behörighet att ingå avtal. I detta sammanhang kan finnas anledning att ställa följande fråga: har förbundet i något fall i efterhand godkänt ett lokalt träffat avtal? Svaret är nekande att döma av fältstudiematerialet. En annan sak kan vara att strategiskt placerade befattningshavare inom den centrala arbetstagarorganisationen kan ha haft kännedom om lokalt ingångna avtal. Det är också främmande att tro att de lokala överenskommelserna endast skulle ha tecknats preliminärt för att godkännas i efterhand av den centrala arbetstagarorganisationen.[4] För de lokala avtalsparterna är avtalet definitivt från första början.

En sammanfattning av vad nu sagts ger utrymme för följande.

Om man således litet slagordsmässigt kan säga att avvikelser "uppåt" (förbättring) i förhållande till FML kan träffas på vilken nivå som helst i avtalssystemet, så fordrar en avvikelse "nedåt" (försämring), för att över huvud taget vara giltig, ett kollektivavtal av förbundskvalitet. Då är att märka att en avvikelse "nedåt" kan komma ifråga endast beträffande vissa bestämmelser i FML.

[2] Se prop 1974:88 s 216.

[3] Jfr delvis samma frågeställning i LAS, prop 1973:129 s 193, 234, så även i MBL, prop 1975/76:105 bil 1 s 336, Bergqvist & Lunning s 105. Tydligast i denna riktning Bylund m fl s 34, så även Källström, Lokala kollektivavtal s 108. Oklart i prop 1974:88 s 214 då det sägs i anslutning till att 1 § FML är dispositiv med stöd av 2 § 2 st: "Kollektivavtal skall alltså kunna träffas på *förbundsnivå* om att inskränka eller *utvidga* lagens tillämpningsområde" (min kurs.). Detta ger dessvärre en antydan om att kollektivavtalet måste ha förbundskvalitet.

[4] Jfr prop 1974:88 s 216.

Nästa fråga är om fältstudiematerialets överenskommelser är att se som en *avvikelse* från FMLs regler, eller att se som en reglering *vid sidan av* FML. Detta är en viktig fråga. Tolkningsföreträde enligt 9 § FML gäller endast sådana frågor som avses i FML.

Till detta är först att anmärka att koncernfrågorna inte behandlades vid tillkomsten av FML 1974. Ej heller upptog lagen en reglering av de regionala fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatserna. Den senare frågan var dock redan då mycket omdebatterad.[5] I anslutning till specialmotiveringen av 2 § 2 st FML säger DepC att avtal skall kunna träffas om *både* avvikelse från *och* tillägg till lagens regler. Vidare bör det "inte möta något hinder mot att regler motsvarande lagens görs tillämpliga på förtroendemän som inte är anställda på arbetsplatsen ..... Överenskommelse kan också träffas om lagens tillämpning på flera av företagets arbetsplatser inom den lokala organisationens verksamhetsområde."[6] Detta anslag synes öppna flera dörrar.

Men hur är det med fackliga förtroendemän som vandrar över bolagsgränserna i en koncern? Hur skall de klassificeras? I anslutning till förarbetesuttalandena på denna punkt, som angivits ovan, synes LO och PTK ha menat att avtal av det slag som DepC tänkt sig skall kunna träffas i "koncerner där lagens begränsning till förhållandet arbetsgivare - arbetstagare innebär en påtaglig begränsning när det gäller möjligheterna att utnyttja FML".[7] På de statliga och kommunala avtalsområdena finns också avtalsbestämmelser som ger en lokal facklig förtroendeman, som är anställd hos en huvudman, rätt att även utföra fackligt arbete hos en annan huvudman.[8]

Lokala parter i fältstudiematerialet har inte haft någon bestämd mening i dessa frågor. Med stöd i intervjumaterialet kan jag inte säga annat än att mina respondenter inte haft annan avsikt med den lokala avtalsregleringen än att de eftersträvat att bibehålla status quo i förhållande till läget före bolagiseringen. Från det perspektivet kan det inte vara riktigt att se bolagiseringsöverenskommelsen - i nu berörd del - som en fråga som ligger vid sidan av FML. Observera även att den lokala regleringen tar sikte på det dagliga fackliga arbetet, ej vad som åsyftas med koncernfackligt arbete i utvecklingsavtalets mening.

Ändamålsskäl talar även starkt för att samma synsätt skall ges företräde, d v s att de förtroendemän, som får gå över bolagsgränserna

[5] Lunning, Facklig förtroendeman s 59 synes mena att en reglering av regionala förtroendemäns tillträdesrätt till arbetsplatserna - i 1974 års lydelse - är en fråga som ligger vid sidan om FML.

[6] Prop 1974:88 s 215.

[7] Se LO-PTKs kommentar Förtroendemannalagen s 31.

[8] Se på statliga området, avtal om fackliga förtroendemän 1975-03-20, och kommunala området protokoll 1976-09-22 till kollektivavtal om fackliga förtroendemän.

i fältstudiematerialet, är omfattade av FML. Att de har anställning hos en annan arbetsgivare efter bolagiseringen har ju parterna avtalat bort. Därför bör avtalsregleringen ses som en tillämpning av 1 § FML. Vid tvist om ledighet följer således tolkningsföreträde för facket enligt 9 § FML. Det fackliga uppdraget och ledighetens omfattning i 6 § FML får då ses i ljuset av parternas avtal.

8.3 Regionala fackliga förtrodnemän

Jag övergår nu till att behandla ändringarna i FML från 1 januari 1991.

Ändringen berör de regionala fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatserna. De har framför allt beretts tillträdesrätt till de arbetsplatser där medlemmar är anställda. En förtroendeman i FMLs mening behöver med andra ord inte längre vara anställd hos arbetsgivaren. D v s arbetsgivaranknytningen i 1 § FML är borttagen. Förtroendemannen kan vara en ombudsman i en facklig organisation, men torde också kunna ha anställning hos annan arbetsgivare.[9]

Denna lagändring har dock *inte* tillkommit med hänsyftning på det ganska vanliga förhållandet i koncerner då en lokal klubb företräder arbetstagare i olika koncernbolag. Detta spörsmål är över huvud taget inte ens uppmärksammat i lagmotiven! Lagändringen är gjord främst i syfte att ge en traditionellt verksam regional förtroendeman rätt att få komma in på arbetsplatser dit han tidigare inte – med lagens stöd – kunnat skaffa sig tillträde för att bevaka medlems intresse. Ett annat motiv har varit att en regional förtroendeman skall ges möjlighet att aktivera det fackliga arbetet på små arbetsplatser. Ett tredje motiv har varit att låta en regional förtroendeman bistå i arbetet på arbetsplatser, där ett behov av mer erfarna och välutbildade fackliga företrädare uppkommit.[10]

Kostnaderna för en regional facklig förtroendemans verksamhet skall dock bestridas av de fackliga organisationenerna, ej av arbetsgivaren vilket följer motsatsvis av vad som sägs i 7 § FML. Detta är principiellt en viktig regel. I fältstudiematerialet bestrids kostnaden för de "vandrande"

[9] Se prop 1989/90:157 s 11. Det sägs inte uttryckligen i propositionen att en förtroendemän kan ha anställning *hos andra* arbetsgivare. Principen i lagen är dock att det är de fackliga organisationerna själva som förfogar över vem som skall fullgöra de fackliga uppgifterna. Min bedömning är därför att en regional facklig förtroendeman i FML mycket väl kan vara anställd hos annan arbetsgivare. Detta vinner stöd av vad DepC anför i anslutning till hur man skall se på frågan om vad som är "egen arbetsplats" i 7 §, se anf prop s 13.

[10] Op cit s 9.

förtroendemännen i det lokala facket av arbetsgivarparten. Om och hur denna kostnad sedan fördelas mellan moder- och dotterbolag synes närmast vara en intern arbetsgivarfråga. Jag har inte observerat att denna fråga är särskilt berörd i fältstudiematerialet.

Mot bakgrund av den nya lydelsen av FML kan man säga att de avtalslösningar som jag funnit i fältstudiematerialet inte är lika nödvändiga av strikt rättsliga skäl. Däremot är det en uppenbar skillnad mellan traditionellt verksamma regionala förtroendemän och de förtroendemän som går över bolagsgränserna i en koncern med stöd av avtal ur kostnadssynpunkt. De senares löner betalas av produktionen (koncernen), de förras löner betalas av facket.

8.4 Sammanfattning

Den fackliga uppbyggnaden har inte rämnat därför att företaget bolagiserat. Arbetsgivarparterna har inte heller lagt sig i hur facket är organiserat. I vart fall tycks det ha varit möjligt för lokala facket att hålla ihop den gemensamma klubbens verksamhet ifall man velat det. Som mått härpå har jag haft några bolagiseringar som legat några år tillbaka i tiden (1982 - 83).

De nya lagreglerna i FML om regionala förtroendemän tar hand om de "vandrande" lokala förtroendemän, som företräder medlemmarna i olika koncernbolag på exempelvis en ort. Även de tidigare reglerna i FML synes dock ha haft en sådan utformning att de troligen omfattade även denna grupp av bolagsövergripande förtroendemän. Med lagändringen i FML behöver dock inte de eventuella frågetecken som förut kunnat resas besvaras. I stället väcks en helt ny fråga: hur skall kostnaden för dessa förtroendemän fördelas – på arbetsgivare eller facket? Detta är en tidigare i fältstudiematerialet mig veterligen inte aktualiserad fråga.

9. Tar de anställda säte i de nya dotterbolagens styrelser?

En huvudfråga vid bolagisering är om de anställda tar säte i de nya koncernbolagens styrelser. Görs i det avseendet någon skillnad mellan fullbildade dotterbolag och personallösa kommissionärsbolag? Har arbetstagarföreträdare tagit säte i de nya styrelserna, trots att de inte haft rätt till det? På vilket sätt utses då arbetstagarföreträdarna?

Jag berör först den legala ramen i avsnitt 9.1. Jag berör lagens regler endast i den del de har betydelse för fältstudiematerialet. Det skall erinras om att min studie genomfördes 1987, då alltjämt 1976 års lag gällde.

Därefter redovisas det empiriska materialet i avsnitt 9.2.

Avslutningsvis tar jag i avsnitt 9.3 upp en fråga som vill synas vara olöst i 1987 års lag, nämligen att stämman – med stöd i 1976 års lag – kunde, utan ändring av bolagsordning eller stadgar, besluta om att lagen skulle äga tillämpning även då antalet anställda inte uppgick till 25, eller då fler arbetstagarföreträdare än vad lagen föreskrev utsågs.

I avsnitt 9.4 görs en sammanfattning.

Först alltså några ord om den legala ramen.

9.1 Den legala ramen

Lagligt stöd för utseende av arbetstagarföreträdare i styrelser för aktiebolag och ekonomiska föreningar infördes på försök redan 1972.[1] Ett år därefter var det dags för de bank- och försäkringsanställda att få samma möjlighet.[2] Efter en utvärdering gjord av industriverket permanentades de båda lagarna genom en ny lagstiftning 1976.[3] Vid ingången

[1] SFS 1972:829, prop 1972:116.

[2] SFS 1973:1093, prop 1973:186.

[3] SFS 1976:351, prop 1975/76:166, SFS 1976:355, prop 1975/76:169.

av 1988 konsoliderades 1976 års lagar i en gemensam lag om styrelserepresentation för privatanställda.[4]

Vad som är relevant i denna lagstiftning med bäring på fältstudiematerialet är följande.

I företag med mer än 25 anställda får de fackliga organisationerna utse två ordinarie ledamöter och två suppleanter i bolagets styrelse, se 4 §. Rätt att inrätta styrelserepresentation och att utse arbetstagarföreträdare tillkommer lokal facklig organisation som står i ett kollektivavtalsförhållande till företaget, se 6 och 7 §§.

Arbetstagare har även rätt till styrelserepresentation i moderföretaget i en koncern, se 4 § 3 st. Endast svenska juridiska personer omfattas dock av lagens koncernbegrepp, se 2 § 2 st. Det var i 1976 års lag som en bestämmelse om rätt till säte i moderbolagets styrelse infördes. För att utse arbetstagarföreträdare i moderföretagets styrelse skall en lokal facklig organisation ha kollektivavtal med i vart fall ett dotterföretag i koncernen, se 6 § 2 st.

I 1987 års lag infördes en helt ny bestämmelse, som berör arbetstagare, som är anställda i kommittent- eller moderföretag, men som är sysselsatta i ett personallöst kommissionärs- eller dotterföretag. Jag måste ge viss bakgrund till denna särregel.

Frågan om styrelserepresentation för anställda i kommissionärsföretag var på tal redan i 1976 års lagstiftningsärende. 1972 uppmärksammades över huvud taget inte frågan. 1976 anförde DepC att en särbestämmelse för kommissionärsbolag kunde övervägas, men fortsatte: "Jag förutsätter att frågan kan lösas genom överenskommelse mellan berörda parter. Därigenom blir det möjligt att finna en lösning som är avpassad efter behoven i varje särskilt fall."[5] Då DepC återkom till frågan i 1987 års lagstiftningsärende sades med hänsyftning på vad som tidigare anförts: "De förhoppningar man då hyste har inte infriats".[6]

Särregeln har följande innebörd. En arbetstagare skall enligt 3 § vid tillämpningen av lagen betraktas *som anställd även* i kommissionärs-(dotter-)företaget, om arbetstagaren är anställd i kommittent(moder-)företaget och stadigvarande sysselsätts i kommissionärs(dotter-)företaget. Det anförda betyder dock inte att lagstiftaren därmed tagit ställning till om huruvida berörda arbetstagare skall anses stå i ett anställningsförhållande till jämväl det personallösa kommissionärs(dotter-)företaget.[7] Av 3 § följer även att kommittent(moder-)företagets kollektivavtal skall

[4] SFS 1987:1245, prop 1987/88:10.

[5] Prop 1975/76:166 s 147, se även SIND 1975:4 s 211 ff, 275.

[6] Prop 1987/88:10 s 51.

[7] Se prop 1987/88:10 s 81, även Ds A 1986:1 s 106.

betraktas som ett kollektivavtal jämväl i förhållande till kommissionärs-(dotter-)företaget.[8]

Att man i 3 § gjort en såväl arbetstagar- som avtalsanknytning har samband med lagens uppbyggnad. En arbetsgivare som inte har anställd personal hos sig har inga skyldigheter enligt styrelserepresentationslagen. Arbetstagarrepresentation i styrelsen kan ej heller inrättas om inte företaget är bundet av kollektivavtal.

Det är värt att uppmärksamma att regeln i 3 § inte bara omfattar kommissionärsföretag, utan även dotterbolag vars personal är anställd i moderföretaget. I fältstudiematerialet påträffade jag för övrigt två sådana fall. I flertalet fall torde här berörda kommissionärsföretag för övrigt samtidigt vara dotterföretag i koncernen.[9]

Jag måste även säga några ord om en regel, som fanns intagen i 1976 års lag (dess 7 §; motsvarande 4 § i 1972 års lag), men som, av skäl som jag återkommer till strax, föll bort vid tillkomsten av 1987 års lagstiftning.

Denna bestämmelse gav facket en möjlighet att utse arbetstagarföreträdare även då antalet arbetstagare i företaget inte uppgick till 25, eller då arbetstagarföreträdarna till antalet skulle komma att överstiga det lagstadgade.[10] I dessa fall kunde stämman besluta om att facket fick gå utanför lagens ram vid utseeende av arbetstagarföreträdare, utan att bolagsordning eller stadgar behövde ändras, om det var nödvändigt.[11]

Som antyds härmed skall särregeln i 1976 års lag ses i ljuset av hur ledamöter och suppleanter i ett aktiebolags styrelse utses. Uppgift om lägsta och högsta antal styrelseledamöter i en styrelse skall nämligen följa av bolagsordningen, se 2:4 ABL. Dessa antalsgränser får varken under- eller överskridas av stämman. Dessutom säger ABL att styrelseledamot skall väljas av stämman, om det inte framgår av bolagsordningen att en ledamot får utses på annat sätt, se 8:1 ABL. Av detta följer således att det måste framgå av bolagsordningen att annan än stämman får utse bolagets styrelseledamöter. Är så inte fallet, måste bolagsordningen i stället ändras. Ett beslut att ändra en bolagsordning kräver dock viss kvalificerad majoritet, se 9:14 ABL.

[8] Jfr härtill diskussionen om moderbolagsanställningar i avsnitt 6.5 och hur lokala parter avtalsvis söker en likartad reglering.

[9] I Ds A 1986:1 s 73, 106, prop 1987/88:10 s 50, 80 sägs att med kommissionärsbolag avses kommissionärsföretag enligt 2 § 2 mom 2 st i lag om statlig inkomstskatt. Det anförda utesluter därför inte att med kommissionärsföretag i styrelserepresentationslagens mening även kan avses ett kommissionärsbolag som *inte* är ett dotterbolag till kommittent(moder-)bolaget, se härtill 2 § 2 mom 3 st (koncernbidragskriteriet behöver inte alltid vara uppfyllt). Å andra sidan är det nog sällsynt att ett sådant företag på stadigvarande basis lånar personal från kommittentföretaget.

[10] I princip samma gällde för banker och försäkringsbolag enligt 3 § i 1973 års lag och 6 § i 1976 års lag (motsvarande).

[11] I den fortsatta texten anknyter jag endast till ABL. Reglerna i EFL är enahanda utformade. De underförstås i texten.

Den särskilda "stämmobeslutsregeln" i 7 § i 1976 års lag (tidigare 4 § i 1972 års lag) skall ses mot en sådan närmast associationsrättslig bakgrund. Särregeln var kort och gott ett sätt att förenkla förfarandet vid utseende av arbetstagarföreträdare. Som motiv till särregeln anfördes att en ändring av bolagsordningen kunde vara både tidsödande och fordrade en del pappersexercis. Särregeln var ämnad att underlätta en arbetstagarrepresentation, ej försvåra eller fördröja den.[12]

Av tidigare 23 § i 1976 års lag följde vidare att det till registreringsmyndigheten (PRV) skulle särskilt anges om arbetstagarföreträdare utsetts med stöd av styrelserepresentationslagen. Detta följer för övrigt av huvudregeln i ABL, d v s att det ankommer på varje aktiebolag att anmäla till PRV då en ny styrelseledamot (suppleant) utses, se 8:15 ABL.[13] Genom att det till PRV inkommer en särskild uppgift om att arbetstagarföreträdare utsetts, vinns bl a den fördelen att i vart fall PRV inte behöver efterforska skälet till varför antalet styrelseledamöter till följd av arbetstagarrepresentationen eventuellt kommit att överstiga det i bolagsordningen stipulerade.[14]

Då anmälan om val av ledamot (suppleant) i aktiebolagets styrelse inkommit till PRV, registreras, prövas och publiceras uppgiften på sedvanligt sätt i Post- och Inrikes Tidningar. Uppgift som publicerats däri anses sedan ha kommit till tredje mans kännedom, 18:3 ABL.[15] Aktiebolaget skall även till anmälan foga avskrift av protokoll eller annan handling som bestyrker styrelsevalet, se 16 jfrd med 3 §§ aktiebolagsförordningen (ABF). PRV nöjer sig då med att det bilagts ett protokoll eller brev från facket, som styrker att arbetstagarrepresentanter i bolagets styrelse utsetts. PRV granskar på intet sätt de legala förutsättningarna för utseende av arbetstagarledamöter, än mindre har man haft ögonen på tidigare 7 § i 1976 års lag.[16]

[12] Se särskilt Ds I 1972:3 s 27, 36, 54, prop 1972:116 s 127 f, 132 f, 150, prop 1973:186 s 28.

[13] 23 § i 1976 års lag bakas in i 8:15 ABL i 1987 års lagstiftningsärende. Denna fråga reglerades tidigare i 17 § i 1972 års lag. Motsvarande bestämmelse för ekonomiska föreningar i 6:15 EFL innebär att anmälan sker till länsstyrelsen i det län där styrelsen har sitt säte.

[14] Se prop 1972:116 s 155. Samma i prop 1973:186 s 39 (här avsågs bank- och försäkringsinspektionerna).

[15] 18:3 ABL tillämpas strikt visavi tredje man, om det inte framgår av omständigheterna att tredje man inte känt till eller bort känna till det som kungjorts. Se om presumtionsregeln i NJA 1987 s 592.

[16] Denna uppgift har jag fått från chefsjuristen Per Nordström på PRV. Han uppgav vid samtal 1988-04-02 att PRV inte kontrollerade eller "såg" om bolagsstämman i aktiebolaget hade fattat ett sådant beslut som tidigare avsågs i 7 § i 1976 års lag. Uppgift om att "arbare" (så kallades arbetstagarrepresentanterna inom PRV) utsetts tillställs PRV oftast genom ett brev från Vd eller styrelsen i aktiebolaget, eventuellt biläggs ett protokoll från facket. Inte heller "såg" man på PRV, om facket företrädde mer än hälften av de anställda i tidigare 10 § i 1976 års lag (kravet slopat i 1987 års lag), eller om kollektivavtal fanns med företaget.

Så långt om bakgrunden till särbestämmelsen i 7 § i 1976 års lag.

Den fråga som nu kan ställas är om "stämmobeslutsregeln" överlevt reformeringen av styrelserepresentationslagstiftningen 1987.

Detta är en oklar fråga. En uttrycklig lagregel härom saknas numera. DepC berör inte spörsmålet i propositionen till 1987 års lag. Endast i den departementspromemoria, som låg till grund för lagförslaget, finns en anteckning av i detta sammanhang något kryptisk innebörd. Det sägs nämligen: "En uttrycklig bestämmelse om det har bedömts vara överflödig. Någon ändring i sak avses dock inte."[17] Jag återkommer till frågan i avsnitt 9.3.

Det finns nu skäl att säga något om det empiriska materialet.

9.2 Fältstudiematerialet

De anställda tycks nästan undantagslöst ha begagnat sig av sin rätt att utse arbetstagarrepresentanter i styrelserna, då dotterbolagen fullbildas vid bolagisering och arbetstagarna övergår i *dotterbolagsanställningar.*

Vad gör man om ett sådant bolag har färre är 25 anställda? Det förekommer även då att arbetstagarrepresentation i dotterbolagsstyrelsen medges. Detta tycks främst vara aktuellt i konsult- och databolag i fältstudiematerialet. I ett bolagiseringsavtal sägs: "/Moderbolaget/ åtar sig tillse att facklig styrelserepresentation garanteras även i helägda dotterbolag enligt ABL med mindre än 25 anställda." I detta fall fanns för övrigt i ett av dotterbolagen endast tre anställda. I ett annat fall, där dotterbolaget hade cirka 20 anställda, sägs i MBL-protokollet, och efter propå från fackligt håll: "Arbetsgivarparten medger att styrelsen bemannas med en personalrepresentant även om lagens antalsgränser inte är uppfyllda."

Utökad styrelserepresentation i jämförelse med det tidigare lagstadgade föreskrivna (2 + 2) förekom i ett fall i fältstudiematerialet. Bakgrunden härtill var speciell. En överenskommelse härom hade ingåtts mellan företaget och de lokala fackliga organisationerna redan vid tillkomsten av 1972 års styrelserepresentationslag. De fackliga företrädarna var fem till antalet, två ordinarie och tre suppleanter. Den "femte" suppleanten hade närvaro- och yttranderätt. Arrangemanget lär ha berott på att alla

[17] Prop 1987/88:10 s 82, jfr härtill vad som sägs i Ds A 1986:1 s 109: *"Ingenting hindrar dock att företaget beslutar att det ändå skall finnas arbetstagarrepresentanter i styrelsen"* (min kurs). Detta påpekande görs i anslutning till 5 § i den nya lagen - om förändrade förhållanden under arbetstagarledamotens mandatperiod - vilket emellertid inte tar sikte på den fråga som jag tagit upp. Överensstämmande med vad som sägs i anf prop, se Lavén s 62 f, även Moberg s 43.

fackliga organisationer i koncernen, som stod i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivarparten (tre organisationer), borde ha säte i bolagets styrelse. Parterna såg detta som en "praktisk lösning". I bolagiseringsöverenskommelsen, som tillkom långt senare, reglerades sedan arbetstagarrepresentationen i såväl moder- som dotterbolag. En "femte" suppleant fick säte i några av dotterbolagen.

Vid en *kommissionärsbolagsbildning* med moderbolagsanställningar - det erinras nu om att rättsläget förändrats i och med tillkomsten av 1987 års lag - är det alltigenom vanligaste i fältstudiematerialet att de anställda, som är verksamma i de nya bolagen, även tar säte i de nya bolagsstyrelserna.[18] Arrangemanget kan ha stöd i bolagiseringsavtalet. Det kan exempelvis stå: "/Moderbolaget/ förbinder sig tillse, att ett vart av ... kommissionärsbolagen ... tillämpar lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen ..... på samma sätt som om personalen vore anställd i respektive bolag." Jag fann att det också förekom fall då de anställda fick styrelserepresentation i kommissionärsbolag helt formlöst, d v s utan särskild överenskommelse mellan lokala facket och företaget.

Det finns vidare exempel i fältstudiematerialet på att arbetstagarföreträdare tagit säte i styrelserna för kommissionärsbolag med färre antal anställda än 25. I ett fall sägs härom i ett MBL-protokoll: "I varje bolags ledningsgrupp och styrelse ska det finnas en personalrepresentant från det "egna" bolaget." Observera att överenskommelsen innebär att en personalrepresentant även tar säte i de enskilda bolagens ledningsgrupper! I koncernledningsgruppen satt klubbordföranden med.

I endast ett fall fann jag att arbetstagarna förvägrats styrelserepresentation i flera kommissionärsföretag i en koncern med hänvisning till att personalen var anställd i moderbolaget.

Även om urvalet av företag i min studie är begränsat, vill det följaktligen synas som om DepCs uttalande beträffande arbetstagarrepresentationen i kommissionärsbolag i 1987 års lagstiftningsärende, nämligen att förhoppningarna från 1976 "inte infriats", är överdrivet.

I ett fall fann jag att de lokala parterna gick en helt annan väg vid valet av arbetstagarrepresentanter i dotterbolagsstyrelserna. Vid bolagiseringen bildades ett antal managementbolag, som inte var kommissionärsföretag. Arbetstagarna gick kvar i sina moderbolagsanställningar. Mellan moderföretaget och lokala facket träffades en överenskommelse vars innebörd var att de fackliga organisationerna fick *nominera* två ordinarie ledamöter och två suppleanter i de nya bolagsstyrelserna. Moderföretaget förband

[18] Jfr SIND 1975:4 s 234.

sig i avtalet att vid bolagsstämma välja in arbetstagarföreträdarna.[19] Vid intervjuerna framkom att parterna sett begränsningarna i den tidigare lagens regler. I stället för att välja en lösning som tog sin utgångspunkt i förutvarande 7 § i 1976 års lag (en möjlighet som parterna inte tänkt på!), valde de att låta stämman utse arbetstagarledamöterna.

Vilka arbetstagarföreträdare sätts då in i styrelserna?

Det följer av lagen att arbetstagarföreträdare *bör* utses bland de anställda i företaget, eller inom koncernen, se 9 §. Av lagmotiven följer också att arbetstagarledamöterna helst *bör* utses bland de anställda.[20] Det ankommer på de fackliga organisationerna att dock slutligt ta ställning till om de vill sätta in en insider eller en outsider som arbetstagarrepresentant i styrelsen.[21]

Det förekom i fältstudiematerialet att facket åtagit sig att utse arbetstagarrepresentanter *endast* bland de anställda i det bolag i vars styrelse den facklige företrädaren tog säte.[22] Man kan fråga vilken kollektivavtalsrättslig status en sådan typ av föreskrift har, om den tagits in i ett lokalt kollektivavtal, vilket jag fann var fallet i fältstudiematerialet i några fall. I själva verket synes detta spörsmål vara detsamma som att fråga om styrelserepresentationslagen på denna punkt är tvingande eller dispositiv. I lagen finns inget sagt om detta, ej heller i förarbetena.

Vad man kan säga i denna fråga är att styrelserepresentationen är utformad som en rätt för facket att begagna sig av. Vill man inte sätta in egna styrelseledamöter, så behöver man inte göra det. D v s lagen är inte tvingande i så måtto att den måste tillämpas, då kriterierna för dess tillämplighet är uppfyllda, utan den blir tillämplig först om facket beslutat sig för att inrätta styrelserepresentation. Facket har även att exklusivt avgöra *vem* man vill nominera till arbetstagarrepresentant, se 9 §.

I ljuset härav bör nog lagen betraktas som närmast dispositiv. Avtal må alltså träffas om annat innehåll än vad som följer av lagen,[23] om inte detta står i strid med annan lagstiftning t ex ABLs bestämmelser om val av styrelseledamöter. En partsöverenskommelse om att facket endast skall

[19] En sådan överenskommelse med de fackliga organisationerna är inte giltig mot bakgrund av kravet på att en bolagsstämma är suverän vid val av styrelseledamot, om inte annat föreskrivits i ett aktiebolags bolagsordning, 8:1 ABL, se motsvarande för ekonomiska föreningar i EFL 6:1.

[20] I tidigare särlagstiftning för bank- och försäkringsanställda gällde att arbetstagarledamöterna *skulle* utses av arbetstagarna i företaget. I försäkringsbolag, som var koncernbolag, fick även anställda i annat koncernbolag i samma koncern utses, se prop 1973:186 s 30. Jfr de något i jämförelse med 1987 års lag skärptare kraven vid utseeende av personalföreträdare i affärsverkens styrelser, 10 § personalföreträdarförordningen, SFS 1987:1101.

[21] Se prop 1972:116 s 133 och NUs betänkande 1972 nr 62 s 20.

[22] Av industriverkets tidigare utvärdering framkom att endast i några få fall var de fackliga företrädarna i bolagsstyrelserna inte anställda i företaget, SIND 1975:4 s 110 f.

[23] Jfr även Nyqvist & Svahn s 21, Lavén s 36.

utse anställda i företaget (koncernen) till arbetstagarföreträdare i styrelsen bör därför vara en giltig överenskommelse. Facket bör i ett kollektivavtal kunna förfoga över valet av sina arbetstagarföreträdare.

9.3 En rättslig fälla?

Jag behandlar nu frågan om det alltfort är möjligt att utse arbetstagarföreträdare i bolag genom att stämman i aktiebolaget fattar ett beslut om att tillåta arbetstagarrepresentation i styrelsen, jfr tidigare 7 § i 1976 års lag. Frågan är inte opraktisk. Den kan alltjämt ha aktualitet då man skall utse arbetstagarföreträdare i företag med färre än 25 anställda. Det är inte här fråga om att stämman skall få utse arbetstagarföreträdarna.

Först skall då konstateras att det veterligen, såvitt rör denna studie, *inte i något fall förekommit att stämman fattat beslut* på sätt som var möjligt i 1976 års lag då arbetstagarföreträdare utsetts på det här närmast extraterritoriella sättet! *Jag överdriver inte då jag säger att denna bestämmelse i styrelserepresentationslagen var fullständigt okänd för mina respondenter.* På vilket sätt dessa arbetstagarledamöter tagit säte i styrelserna har inte kunnat klargöras vid intervjuerna. I de flesta fall verkar det som om företagets företrädare, efter diskussion med det lokala facket, fattat ett "inre beslut" i bolaget att arbetstagarrepresentanter skall beredas säte i styrelsen; om det skett på styrelse- eller Vd-nivå har jag inte kunnat belägga.

Mot bakgrund av vad nu sagts finns skäl att utgå från att många arbetstagarföreträdare inte utsetts på ett alltigenom lagenligt sätt. Med facit i hand kan man givetvis säga, med tanke på hur rigorös kontrollen i ABL i övrigt är vid utseende av styrelseledamöter, och den vikt som fästs vid publiceringen, att PRV givetvis bort ha haft granskningsskyldighet även i frågan om huruvida "stämmobeslutsregeln" i 7 § i 1976 års styrelserepresentationslag iakttagits. En sådan bestämmelse hade med lätthet kunnat tas in i ABF.

Det anförda avser det förflutna. Vad gäller då för framtiden?

Min tes är att det inte längre är möjligt att utse arbetstagarledamöter på här angivet sätt. Det saknas nämligen en motsvarande bestämmelse i 1987 års lag. Det är inte troligt att den tidigare bestämmelsen överlevt 1987 års reform "i det tysta", om man beaktar hur rigoröst utformat regelverket är vid utseende av styrelseledamöter i aktiebolag. Med ABLs regler i ryggen kan sägas att det inte funnits något annat sätt på vilket facket kunnas ges rätt att utse arbetstagarföreträdare i dessa bolag än att låta det konstitutionellt enda behöriga organet – stämman – fatta det

avgörande beslutet. Det vittnar om insikt i reglerna om aktiebolagets författning att lagstiftaren i 1972 och 1976 års styrelserepresentationslagar knäsatte en sådan ordning. Befogenhetsfördelningen mellan stämma och styrelse är sådan att den måste iakttas vid äventyr av att eljest ogiltighetsgrunderna i ABL kan bli åberopade. En styrelse i ett aktiebolag kan inte utse sig själv, om inte bolagsordningen föreskriver att så kan ske.[24]

Det finns inte heller skäl att utgå från att den tidigare "stämmobeslutsregeln" var en enbart ordningsföreskrift; bestämmelsen var snarare en formföreskrift.[25]

Jag behöver inte här gå in på den vidlyftiga frågan om vad som kan gälla i svensk rätt i de fall då en bolagsstyrelse inte utsetts på ett lagenligt sätt. Följande frågor kan dock ställas för att visa att det nu påtalade problemet inte alls är så akademiskt.

- Vad skulle gälla om en arbetstagarföreträdare anför invändningsvis att han inte har något personligt betalningsansvar i en likvidationssituation enligt 11:3 ABL på grund av att han inte utsetts på ett korrekt sätt?
- Vad skulle gälla om samma "ledamot" invänder att skadeståndsreglerna i 15 kapitlet ABL inte kan tillämpas på honom i ett konkret fall, därför att han inte utsetts på ett enligt lagen föreskrivet sätt?[26]
- Vad skulle gälla om ledamotens närvaro vid ett visst av bolagsstyrelsen fattat beslut varit en nödvändig förutsättning för beslutförhet enligt 8:9 ABL, och det sedan framkommit att han utsetts på oriktiga grunder?

Jag nöjer mig med följande anteckningar.

Att svensk rätt saknar ett uttryckligt stadgande i fråga om vad som gäller då en bolagsstyrelse inte utsetts på ett riktigt sätt är ovedersägligt. Det synes också råda en allmän uppslutning kring tanken att en oriktigt utsedd styrelse inte kan tjänstgöra som bolagsorgan, även om den får sitta kvar kvar till dess en ny styrelse utsetts på ett korrekt sätt.[27] Tredje man i god tro skall nämligen kunna sätta sin lit till att de som säger sig företräda bolaget är behörigen utsedda, i avvaktan på att de blir avsatta och ersatta med behörigen utsedda styrelseledamöter. Som framgått ovan måste styrelsen ha valts på stämma, om inte bolagsordningen föreskriver annat, 8:1 ABL.

[24] Se härtill Johansson s 355 ff.

[25] Se om distinktionen Adlercreutz, Avtalsrätt I s 123 f.

[26] Enligt Dotevall s 82 kan ansvaret enligt 15:1 ABL sannolikt göras gällande även om det föreligger formella brister vid bl a utseende av styrelseledamot, därför att 15:1 skall tillämpas "på den person som faktiskt utövar funktionen som styrelseledamot". Så är förhållandet i tysk rätt, säger Dotevall. Är det verkligen ett tillräckligt skäl i sammanhanget?

[27] Se t ex Nial, Om klanderbara och ogiltiga bolagsstämmobeslut s 102, även SOU 1941:9 s 560. "Det skulle föra till olämpliga konsekvenser om samtliga åtgärder som vidtagits av en styrelse skulle bli verkningslösa om styrelsevalet undanröjdes", skriver vidare Kedner & Roos, Del I s 265 f.

I fältstudiematerialet kan man i och för sig tänka sig att moderföretaget i de allra flesta fall (som aktieägare), då det gått facket till mötes i styrelserepresentationsfrågan i de lokala bolagiseringsförhandlingarna, fattat ett "inre" beslut då facket medgivits säte i dotterbolagets styrelse, om antalet anställda i dotterbolaget underskridit talet 25. Eftersom det beslut som då fattats inte är ett bolagstämmobeslut, kan beslutet inte klandras enligt de allmänna bestämmelserna härom i 9:17 ABL. Nullitetsklander enligt 9:17 3 st torde också vara uteslutet.[28] Ett styrelsebeslut kan över huvud taget inte klandras med åberopande av 9:17 ABL. Ett styrelsebeslut kan i och för sig vara oriktigt tillkommet, och därför vara ogiltigt.[29] Detta ligger väl här närmast till hands att tro. Moderföretagets styrelse har ju över huvud taget inte rätt att utse styrelseledamöter i dotterbolaget, så är ej heller fallet med dotterbolagets styrelse, om inte, som jag sagt ovan, bolagsordningen ger styrelsen en sådan behörighet.

Det problem som här upptagits är inte ovanligt i fåmansbolag. Nial har i och för sig ansett att de många "inre beslut" som fattas i få- och enmansbolag helt formlöst över huvud taget inte kan godtas som bolagsstämmobeslut.[30] Med ett "inre" beslut avses exempelvis en överenskommelse mellan aktieägarna sinsemellan i ett fåmansbolag. I få- och enmansbolag är det dock vanligt att exempelvis bolagsstämmoprotokoll inte upprättas vid stämma till vilken kallelse utgått. Ett sådant protokoll brukar i stället undertecknas av aktieägarna efter cirkulation. Det är vad man kan kalla en "skrivbordsbolagsstämma".[31] Om alla aktieägare är överens om att förfara på ett sådant sätt, ges protokollet vitsord. Sådana stämmoprotokoll godtas, därför att något annat skulle leda till praktiska olägenheter i denna typ av bolag.

Vad nu sagts gör också att frågan om arbetstagarrepresentationen i bolagets styrelse – utanför styrelserepresentationslagens tillämpningsområde – kan ses utifrån ett mer pragmatiskt perspektiv. Frågan om den "oriktigt" utsedde arbetstagarledamoten kan ges en rimlig dimension.

Lösningen synes ligga i att tillämpa en allmän grundprincip i ABL. I 9:10 ABL finns en bestämmelse om vad som gäller i fråga om felaktig kallelse till bolagsstämma. Om det föreligger en brist i det avseendet, kan nämligen aktieägarna samtycka till att bortse från bristen. Principen om att aktieägare kan samtycka till att bortse från ett formfel vid kallelse har en generell innebörd i ABL. *Det är nämligen en vedertagen princip i ABL att formella felaktigheter inte gör ett bolagsstämmobeslut ogiltigt annat än om felet inverkat på utgången av beslutet.* Felet måste således ha påverkat

[28] Se om nullitet i allmänhet Adlercreutz, Avtalsrätt I s 218 f, Bergström s 23 ff.

[29] Se Nial, Svensk associationsrätt s 183.

[30] Nial, Aktiebolagsrättsliga studier s 91, samma i SOU 1941:9 s 487.

[31] Se Nial, Svensk associationsrätt s 168 (överenskommelse i stället för stämmobeslut), tidigare SOU 1941:9 s 486 f, prop 1975:103 s 401, Kedner & Roos, Del I s 230 f, Johansson s 441.

beslutets innehåll, för att ogiltighet (efter klander) skall kunna göras gällande med framgång.[32]

I analogi härmed kan man mena att formfelet - bolagets "glömska" att tillämpa 7 § i förutvarande 1976 års styrelserepresentationslag - ej skulle ha påverkat utgången av en stämmas beslut att låta arbetstagarparten ta säte i bolagets styrelse, i vart fall inte då dotterbolaget är ett enmansaktiebolag.

Det resonemang som nu förts har trots allt byggt på förutsättningen att det funnits en regel motsvarande 7 § i 1976 års styrelserepresentationslag. Som sagts förut, saknas i 1987 års lag en motsvarande regel. Det rejäla vid reformeringen av styrelserepresentationslagstiftningen 1987 hade varit att ta in en sådan bestämmelse i förslagsvis ABL som tillägg till 8:1 under rubriken "Bolagets ledning". Det är pedagogiskt lämpligt att ha reglerna om hur ett aktiebolags styrelse utses samlade på ett ställe. Som sagts ovan, är en sådan bestämmelse av strikt associationsrättsliga grunder nödvändig.

I övergångsbestämmelserna till 1987 års lag sägs förvisso att beslut, som med stöd av äldre lag fattats om arbetstagarrepresentation i styrelsen, "gäller fortfarande", men det avser – väl att märka – om bestämmelserna i övrigt iakttagits, knappast i de fall jag nu pekat på!

Även om i och för sig behovet av den tidigare "stämmobeslutsregeln" i 1976 års lag delvis bortfallit (i vissa bolag kan numera 3+3 ledamöter och suppleanter utses av facket), så finns dock kvar de många bolag som inte kommer upp i det minimistadgade antalet av 25 anställda, och som i vart fall denna studie visar har arbetstagarföreträdare i styrelserna. Det är nog en illusion att tro att förutvarande 7 § lever kvar genom att det i en departementspromemoria uttalats att någon ändring i sak inte åsyftats jämfört med vad som tidigare gällt.[33] Ståndpunkten står sig inte vid en granskning av hur regelsystemet är uppbyggt vid val av styrelse i ett aktiebolag.

9.4 Sammanfattning

Av fältstudiematerialet följer att arbetstagarföreträdare så gott som alltid tagit säte i de nya dotterbolagens styrelser. Detta gäller även i de fall då kommissionärsbolag bildats. För de senare har därför specialregeln om

[32] Se i prop 1975:103 s 401, 417, Kedner & Roos, Del I s 245, 263 och Nial, Svensk associationsrätt s 172.

[33] Se text ovan vid not 17.

personallösa kommissionärs(dotter-)bolag i 1987 års styrelserepresentationslag inte betytt så mycket.

Jag har också funnit att "stämmobeslutsregeln" i tidigare 1976 års styrelserepresentationslag varit fullständigt okänd i arbetslivet. Vissa arbetstagarföreträdare i bolagsstyrelserna har därför inte utsetts på ett alltigenom riktigt sätt. Likväl torde de nog få betraktas som fullvärdiga ledamöter i ABLs mening. Moderföretaget behärskar som aktieägare dotterbolaget. Den formella bristen hade kunnat läkas genom att ensamaktieägaren (moderföretaget) fattat ett beslut härom på dotterbolagets stämma. Den lucka som dock uppkommit i 1987 års lag bör repareras så att lagstiftaren återinför den bestämmelse som förut fanns i 7 § 1976 års styrelserepresentationslag. Detta bör i så fall ske i ABL. Det är större sannolikhet för att den då uppmärksammas av företagens bolagsjurister.

Jag menar att ett tillägg även bör göras i ABF av innebörd att det får ankomma på PRV att även legalitetspröva förutsättningarna för utseende av arbetstagarföreträdare i bolagsstyrelser så att det blir någon ordning och reda vid officialgranskningen inom PRV. Detta är angeläget med hänsyn till de eljest så centrala bestämmelserna om hur ledamöter i ett aktiebolag utses. Detta vore en mycket enkel sak att ordna.

10. Medbestämmandet i bolagiserade koncerner

En uppdelning av storföretagens rörelser i separata bolag leder rakt in i arbetslagstiftningens koncernfrågor. När koncernproblematiken i arbetsrätten började tas på allvar mot slutet av 1970-talet, då de fackliga organisationerna såg MBL-rättigheterna hotade, var det ingalunda ett sidospår man följde.

I det följande belyser jag först frågan om vad som ansetts vara huvudproblemet vid MBLs tillämpning i koncerner i avsnitt 10.1. Upptakten är dyster. De fackliga organisationerna var snara med att döma ut MBL.

Därefter redovisar jag i avsnitt 10.2 nya arbetsrättskommitténs (NARK) analys av koncernfrågorna.

I avsnitt 10.3 redovisas koncernarbetet i arbetslivet med stöd i fältstudiematerialet.

Till slut görs vissa sammanfattande anmärkningar i avsnitt 10.4. Epilogen är något ljusare än prologen i avsnitt 10.1.

10.1 Koncernproblematiken i MBL

I samband med MBLs tillkomst ägnades koncernfrågorna ett endast förströtт intresse. Det blev nya arbetsrättskommitténs (NARK) uppgift att ta sig an problemet. Med några inledande ord anför NARK följande i betänkandet 1982:

"Man brukar säga att MBL inte gäller i koncerner. Uttryckssättet är egentligen lite vårdslöst men vad man syftar på är att de skyldigheter som medbestämmandereglerna i lagen ålägger "arbetsgivaren" .... åvilar enbart den som är arbetsgivare i juridisk mening, dvs. det företag (bolag etc.) hos vilket arbetstagarna är anställda, men däremot inte ägarna av företaget även om det är de som i realiteten har makt att fatta besluten om företagets verksamhet. Inga arbetsrättsliga skyldigheter åvilar ägarna av företaget när detta senare är en självständig s.k. juridisk person, vare sig ägarna är fysiska personer (t.ex. aktieägare) eller ett annat företag (varvid de båda företagen kan vara en koncern i rättslig mening). Det inflytande som ägarna utövar över företaget är inte direkt åtkomligt med medbestämmandereglerna i MBL som lagen nu är utformad. Skälet synes vara att 1976

års lagstiftare inte övervägde att gå utanför partsförhållandet arbetsgivare-arbetstagare (jfr SOU 1975:1 s. 773)."[1]

Denna upptakt kom att kasta sin skugga över NARKs egen analys av koncernfrågorna i MBL. Kommittén avstod nämligen från att lägga fram förslag till ny lagstiftning. Avtalslinjen gavs försteg. Det var särskilt tillkomsten av utvecklingsavtalet, som träffats mellan SAF, LO och PTK i april 1982, som onödiggjorde lagstiftning. Avtalet innehöll vissa koncernrättsliga bestämmelser, om än inte direkt förpliktande i alla delar, så i vart fall av det slaget att de pekade framåt. Instrumentet fanns nu där, spelemännen förväntades ta vid.

Bakgrunden till NARKs analys av koncernfrågorna var eljest ett fackligt krav. Jag ger nu viss bakgrund.

Fackets oro berodde närmast på den snabbt fortgående koncentrationsprocessen i näringslivet. Man pekade bland annat på att en hastigt växande andel av de anställda i allt större grad arbetade i företag ingående i koncerner. Facket satte ifråga om förhandlings- och informationsrätten i MBL var utformad på ett sådant sätt så att bestämmelserna gav facket en möjlighet att få komma till tals med koncernledningen i moderbolaget.[2] Det var inte tillräckligt – ansåg man - att få diskutera de frågor som moderbolaget behandlade, och som berörde dotterbolaget, i enbart det senare bolaget. Förhandlingar på dotterbolagsnivå kunde lätt få en touch av formalitet över sig, om det reella beslutet i den fråga som avsåg dotterbolagets verksamhet var fattat högre upp i koncernorganisationen.[3] En koncernledning utövade inflytande på ett informellt sätt, genom kanaler och direktiv som ej var direkt åtkomliga för fackligt inflytande, påpekade man.[4]

Senare forskning har visat att en koncernledning i anmärkningsvärd hög grad deltar i såväl initierings- som beredningsskedena vad gäller större beslut som rör ett dotterföretags verksamhet.[5]

[1] SOU 1982:60 s 235.

[2] Se op cit s 236, även TCOs skrift Medbestämmande? Fackliga erfarenheter från MBLs två första år s 71 ff.

[3] Se t ex metallindustriarbetareförbundets skrift, Företagens styrsystem s 42 ff, likaså Medbestämmande i koncerner s 53 ff, men även Olsson i Affärsvärlden 1982 nr 26/28 s 73, 77.

[4] Se bl a Levinson s 71. I metallindustriarbetareförbundets skrift, Företagens styrsystem s 56 ff ges ett konkret exempel på hur beslutsfattandet vid nedläggelse av en produktionsenhet gick till. Beslut härom fattades inte i dotterbolagets eller moderbolagets styrelse, utan av koncernens ledningsgrupp. Först när detta beslut var fattat, anmäldes det i moderbolagets styrelse. Jag vill tillägga att en sådan beslutsordning sannolikt inte är ovanlig i större företag.

[5] Se Levinson s 48 ff, 53 f och 89 ff (koncerner). Problemformuleringsprivilegiet är något som en koncernledning förbehållit sig själv. Även på beredningsstadiet av ett ärende - då dotterbolagsledningen involveras - är det vanligtvis koncernledningen som ställer villkor och utarbetar beslutsunderlag. Först i beslutssteget kommer de fackliga företrädarna in mer resolut.

När facit sedan förelåg, kan man säga att de fackliga beskrivningarna av industrins omvandling stod sig. Antalet koncerner hade blivit fler.[6] Industriverket har i en rapport visat att ombildningstakten i svenskt näringsliv under perioden 1977-82 var osedvanligt hög. För företag (koncerner) med minst 100 anställda berördes mer än 1/3 av att det egna arbetsstället bytte koncerntillhörighet, eller ombildades t ex genom att verksamhetens huvudinriktning ändrades, eller att arbetsstället överfördes till ett annat företag.[7] Sysselsättningen minskade påtagligt på de arbetsställen, som bytte koncerntillhörighet. De många koncernbytena sågs som ett led i näringslivets rationalisering.[8]

Det innebar – kan man säga – att strukturomvandlingen inte bara medförde att mer utvecklade arbets- och produktionsmetoder anammades, utan att processen även ingrep i den organisatoriska strukturen.

Vad var det då kritikerna satte fingret på i MBL?

Det finns skäl att säga några ord om koncernansvaret i MBL redan här så att den rättsliga ramen blir så tydlig som möjlig.

Koncernfrågorna diskuteras inte mer ingående i MBLs motiv.[9] Det påpekades av arbetsrättskommittén att den primära förhandlingsrätten i väsentlig grad fick ses som ett anpassnings- och samordningsproblem i koncerner. Detta lät sig göra, om de fackliga organisationerna i en koncern var desamma då de uppträdde som arbetsgivarsidans motparter på olika nivåer. Genom avtal och intern samordning kunde då parterna "finna former för ett utvecklat informations- och förhandlingsväsende på den lagstadgade förhandlingsrättens grunder, vilket i möjligaste mån är anpassat efter organisationsstrukturen i koncernen eller företagsgruppen och efter de reella maktförhållandena däri", framhöll arbetsrättskommittén. Det tillades dock med avseende på bl a icke rörelsedrivande holdingbolag att svårigheter uppstod om förhandlingsrättsreglerna där skulle hävdas.

I det sammanhanget gör kommittén även det tillägg som sedermera kommit att lyftas fram som ett exempel på en strimma koncernrättsligt anslag vid tillämpningen av 11 och 19 §§ MBL, nämligen att ledningen i ett dotterbolag inte kan åsidosätta sin förhandlings- och informationsskyldighet under hänvisning till att den verkliga makten ligger hos

[6] Se för en översikt, Levinson bil 1 s 169 ff.

[7] Denna siffra omfattade då inte bolagiseringar, om inte samtidigt arbetsställesklassificeringen ändrades, se SIND 1987:1 s 79 ff och bil 3. Beräkningarna bygger på SCBs centrala företags- och arbetsställesregister. SIND frågade i sin undersökning vad det berodde på att arbetsställen "försvunnit" respektive "tillkommit" i statistiken 1982 jämfört med 1977. Urvalet avsåg cirka 500 företag med minst 100 anställda.

[8] Op cit s 102 ff.

[9] Se till det följande SOU 1975:1 s 773 f. Koncernfrågan låg utanför lagstiftningsarbetets ram, påpekar arbetsrättskommittén.

koncernledningen. Om planeringsarbetet i ett moderföretag berör dotterföretaget, skall arbetstagarparten i dotterföretaget nämligen få ta del av det beslutsunderlaget inför de primära förhandlingarna i dotterbolaget. Detta innebär dock ingen garanti för att arbetstagarinflytandet blir till alla delar effektivt, anför kommittén.[10]

I propositionen till MBL återkommer DepC till dessa frågor. DepC erinrar om moderföretagets indirekta ansvar för att dotterföretaget kan fullgöra sina skyldigheter. Så här säger DepC: "Som framhållits av kommittén (s. 774) bör dock t.ex. ledningen för ett dotterföretag inte kunna åsidosätta sin förhandlingsskyldighet under hänvisning till att den visserligen fattar de formella besluten men att den verkliga makten ligger hos koncernledningen. Bedrivs planeringsarbete av reell betydelse för dotterföretaget utanför detta, kan inte formella beslut fattas inom det företaget utan att arbetstagarparten fått ta del i planeringsarbetet som ett led i de primära förhandlingarna." Och vidare: "När det gäller ett koncernföretag bör rätten till information även omfatta material som företaget har tillgängligt och som belyser förhållandena inom koncernen."[11]

Frågan om ett indirekt ansvar för moderbolaget i MBL kom också tidigt upp i arbetsdomstolens praxis, särskilt då AD hade att ta ställning till vad den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL hade för innebörd i samband med företagsöverlåtelser. I sådana frågor utövar ett moderföretag vanligtvis ett bestämmande inflytande.[12] AD visade stor följsamhet gentemot vad som anförts i lagmotiven. Domstolen fann att ett dotterföretag inte kunde åsidosätta sin förhandlingsskyldighet under hänvisning till att den verkliga makten låg hos en koncernledning, eller att dotterbolaget inte hade kännedom om de överväganden som gjordes utanför bolaget, och som i stället planerades eller förbereddes i moderbolaget.

NARK pekar även i sitt betänkande 1982 på att det inte är så lätt att veta hur effektiv en sådan mer indirekt präglad inflytandeform kan vara, då facket måste gå vägen över ett ombud för att få påverka en koncernledning.[13]

Vem har då arbetsgivaransvaret i MBL?

Det är här tillräckligt att anföra vad som sagts i MBLs motiv härom:

[10] Op cit s 774.

[11] Prop 1975/76:105 bil 1 s 353, 366. Se om ett liknande indirekt ansvar för *moderföretaget*, d v s det omvända fallet, gällande multinationella företag enligt OECDs riktlinjer (Guidelines for Multinational Enterprises). Se även liknande om de ändringar som föreslagits i EG-direktivet avseende kollektiva uppsägningar, närmare i Nielsen s 91 ff, 171.

[12] Se särskilt AD 1978 nr 156, 157, 1979 nr 1 och 1983 nr 7.

[13] Se SOU 1982:60 s 235.

"Med termen arbetsgivare avses inom den privata sektorn av arbetsmarknaden det enskilda företaget, vare sig det drivs av enskild person under dennes firma eller det rör sig om ett bolag eller en förening eller annan fristående rättslig enhet. Detta betyder bl.a. att det inom koncernförhållanden är de anställda hos var och en av de i koncernen ingående enheterna som har förhandlingsrätt gentemot ledningen för den enheten."[14]

Härav följer på ett ganska klargörande sätt att arbetsgivarbegreppet i MBL knyter an till den hävdvunna rättssubjektsläran, d v s läran om de fysiska och juridiska personligheterna.[15] Den arbetsrättslige lagstiftaren har på denna punkt inte skapat ny rätt, utan anslutit sig till traditionella kategorier i rättsordningen. I så måtto kan man säga att MBL är systemimmanent. Andra aspekter har inte alls beaktats. Ekonomiska och organisatoriska hänsyn och frågan om de nya företagsstrukturerna har lämnats därhän då ansvarssubjektet i MBL fixerats.[16] Frågor om hur företag är uppbyggda synes inte ha intresserat den arbetsrättslige lagstiftaren nämnvärt.[17] Det är inte egendomligt att Folke Schmidt i sin sista artikel framkastat tanken på att juridiskpersonbegreppet fått en själ, ett utslag av animism således.[18]

En i detta sammanhang delvis systemavvikande reglering finns i 1949 års lag om arbetstagares uppfinningar (AUL).

Enligt AUL är en arbetsgivare berättigad att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende på en uppfinning gjord av honom, om uppfinningen är gjord inom – som det står i 3 § – "arbetsgivarens verksamhetsområde". I lagförslaget från 1949 diskuterades ganska

[14] Prop 1975/76:105 bil 1 s 353. Se även det likartade anslaget i AD 1984 nr 141: "Som arbetsgivare brukar inom arbetsrätten betecknas den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetsgivaren är alltså det rättssubjekt som är arbetstagarens motpart i ett anställningsförhållande. Det råder inget tvivel om att anställningsskyddslagen *i likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning* bygger på ett på detta sätt beskaffat arbetsgivarbegrepp" (min kurs). Jfr härtill även meningsutbytet mellan Bruun och Bergqvist i Lag & Avtal 1989 nr 1 och 2.

[15] Läran om de juridiska och fysiska personligheterna och varför aktiebolag skulle betraktas som självständiga rättssubjekt, frigjorda från sina delägare, växte fram i slutet av 1800-talet i Sverige. Till grund för det låg en fiktionsteori. Se härtill en längre uppsats (stencil) av Peterson.

[16] Jfr Broström s 38 som menar att lagstiftaren vid MBLs tillkomst med arbetsgivaren menat "ett ekonomiskt och rättsligt subjekt", samma i TCOs skrift Medbestämmande och arbetspolitik s 70 f. Jag anser att till och med det är att tillskriva lagstiftaren för mycket. Flodgren, Det lokala facket och medbestämmandet s 79 säger att det är en lämplighetsfråga om med arbetsgivare i MBL skall avses driftsenhet, juridisk person eller koncern, men att "i MBL har man valt att låta arbetsgivaren utgöra den juridiska person/fysiska person som bedriver rörelsen ifråga". Detta är orkeslöst! Lagstiftaren har inte *valt*, som om handlingsalternativ över huvud taget övervägts.

[17] Detta antyds även i LO-TCO-reservationen i SOU 1975:1 s 943 f.

[18] Se Schmidt i TfR 1980 särskilt s 556 f. Jfr härom i socialantropologin t ex Taussig s 23 ff, särskilt 28 ff hur vår tids yttre attribut (kapital, varor m m) bär på en form av animism. Vi talar gärna om att kapital tillväxer på samma sätt som varor i det primitiva samhällets produktion ansågs besjälade av den som tillverkat varan, d v s som ett organiskt helt.

utförligt vad som skulle avses med – just – uttrycket en *arbetsgivares verksamhetsområde*.[19] Det framkom att med detta avsågs i regel den verksamhet i vilken uppfinnaren var anställd. Att flera verksamheter stod under en gemensam ledning var inte tillräckligt för att det skulle anses att *alla* berörda verksamhetsgrenar i företaget omfattades.[20] Om verksamhetsgrenarna var av skilda slag, var det den verksamhet där arbetstagaren var anställd som i första hand utgjorde arbetsgivarens verksamhetsområde. Förhållandet inom koncernföretag berördes även i detta sammanhang. I utredningsbetänkandet hade på denna punkt sagts: "Beträffande koncernföretag får varje i koncernen ingående juridisk person för sig anses som arbetsgivare".[21] Mot detta uttalande riktade remissinstanserna gensaga. Man ansåg nämligen att utredningens uttalande byggde på en alltför grov generalisering; det var en ren organisationsfråga om företag fördelades på skilda juridiska personer, påpekades det. DepC anslöt sig till kritiken: "Å andra sidan lär det icke utan vidare böra förutsättas, att varje i ett koncernföretag ingående juridisk person skall i lagens mening anses utgöra en arbetsgivare för sig."[22] Detta var i stället en fråga som fick bedömas från fall till fall. Frågan överlämnades till rättstillämpningen att ta ställning till. Det avgörande bör då vara om det finns ett *direkt samband* mellan delföretagen eller ej.[23]

Även i 1970 års kollektivavtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan SAF, SIF, SALF och CF uppmärksammas frågan om vad som skall avses med arbetsgivarens verksamhetsområde i koncernföretag. Det sägs i avtalet att parterna lokalt skall uppta överläggningar för att bestämma kretsen av de koncernföretag som skall anses omfattade av arbetsgivarens verksamhetsområde.[24] Även i det avtalet kan man se hur det koncernrättsliga anslaget blir synbart.

[19] Prop 1949:101 s 68 ff.

[20] Op cit s 73, annorlunda i SOU 1946:21 s 54.

[21] Op cit.

[22] Op cit s 73.

[23] Se Dennemark s 31. Vidare i Bruun, Uppfinnarrätt i anställningsförhållande s 92 ff och Jacobsson, Tersmeden & Törnroth s 639 ff.

[24] Detta var, för övrigt, fallet redan i 1946 års överenskommelse om arbetstagares uppfinningar mellan SAF och SIF, se härtill SOU 1946:21 s 17. Det kan nog antas att denna typ av överläggningar kan komma att öka i betydelse - för såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart - ju mer bolagiserad en koncern blir. - Det kan för övrigt omnämnas att det för den privata sektorn gällande 1985 års förslagsavtal mellan SAF, LO och PTK har ett snarlikt koncernanslag. Ersättning kan nämligen utgå till förslagsställare, om arbetsgivaren begagnar dennes förslag i annat koncernföretag än det i vilket arbetstagaren själv är anställd. Det kan tillfogas att så var fallet också enligt de "äldre" företagsnämndsavtalen mellan SAF, LO och TCO i den del de berörde förslagsverksamheten.

Vad drar man för lärdom av detta?

I AUL har de juridiska schablonerna uppbyggda runt juridiskpersonbegreppet genombrutits. I vart fall avses inte alltid med arbetsgivarens verksamhetområde den juridiska person hos vilken en arbetstagare är anställd. Ett sådant synsätt byggde – som remissinstanserna i ärendet framhöll – på en alltför grov generalisering. Det sätt på vilket ett företag eller en koncern var organiserad ansågs snarare vara en irrelevant klassifikationsgrund. I stället framtonar i AUL ett slags sambandsrekvisit. Man har då delvis frigjort sig från de juridiska schablonerna, och söker i stället svaret på en annan fråga, nämligen vad för typ av samband som finns mellan den verksamhet i vilken en arbetstagare är sysselsatt och en annan verksamhet i ett företag eller en koncern, där uppfinningen i och för sig kan nyttiggöras. Saken har närmast gällt att träffa en balans mellan konflikterande ekonomiska intressen. Det är uppenbart att denna bedömning vilar på helt andra grundvalar än dem som strikt skulle följa av rättssubjektsläran.

Jag behöver inte heller på nytt utveckla de rättssubjektsöverskridande anslag som kan påvisas inom såväl skatterätten som associationsrätten. Redan i avsnitt 2.6 har jag berört ABLs koncernredovisningsregler och skatterättens neutralitetsprincip, d v s att skattebelastningen för en koncern varken bör vara större eller mindre än om verksamheten bedrivs i ett enda bolag.[25]

Man kan av detta dra slutsatsen att då frågor som har samband med kapitalet, dess förvaltning och tillväxt, har behandlats, synes lagstiftaren ha visat en betydande frimodighet, och valt att utforma bestämmelser som delvis sprängt (tänjt) gränserna för rättssubjektsläran.

Även i den ekonomiska litteraturen är diskussionen om vad som är ett företag mer generös än den varit i arbetslagstiftningssammanhang. Ekonomer synes överlag ha en avsevärt mer realistisk syn på vad som är ett företag än vad jurister visat sig ha. Företaget ses delvis som ett finansiellt system, där de organisatoriska delarna är sammanfogade i större eller mindre utsträckning, och där de olika bitarna står i ett beroende av varandra. Ett företag är en beslutsenhet som dirigeras och kontrolleras av en enhetlig ledning.[26] I jämförelse härmed är arbets-

[25] Se härtill Lodin m fl s 376 ff.

[26] Se särskilt Werin del III. Se liknande i Borgström, även Lodin, Koncernbeskattning i USA s 5, 25, IUI:s rapport Kunskap, information och tjänster s 73 f. Se om det ekonomiska koncernbegreppet i bl a Larsson, Koncernföretaget s 280 ff.

lagstiftningens företagsbegrepp synnerligen styvmoderligt behandlat.[27] Har juristerna blundat för den verklighet som andra sett?

Jag övergår nu till att behandla de frågor som NARK tog upp i sitt betänkande 1982.

10.2 Nya arbetsrättskommitténs analys – den obotfärdiges förhinder?

Kommittén såg flera svårigheter med en koncernlagstiftning. I första hand behandlades MBLs förhandlings- och informationsrättsregler. Djupgående problem av såväl allmän principiell som mer juridisk-teknisk innebörd måste lösas, sade utredningen. Jag ger först en sammanfattning av NARKs överväganden.[28]

1. En koncernreglering drog med sig problem som rörde förhållandet mellan det lokalt utövade medbestämmandet och medbestämmandet på koncernnivå. En av flera frågor var: vem eller vilka skulle vara bärare av de fackliga rättigheterna på koncernnivå?
2. Innebörden av begreppet "beslut" var också oklart. En central fråga för NARK var: vad för typ av beslut på koncernnivå skulle arbetstagarinflytandet ha avseende på?
3. NARK menade vidare att man i mer eller mindre stor utsträckning fick bortse från den juridiska (associationsrättsliga) uppbyggnaden av en koncern, om vissa skyldigheter enligt MBL avsågs fullgöras av koncernledningen i moderbolaget.
4. Sambandet med andra grundläggande arbetsrättsliga regler framstod vidare som problematiskt. Dessa frågor berörde den kollektiva arbetsrättens mer centrala regler om förhandlingsrätt, kollektivavtal och fredsplikt. NARK reste bl a följande frågor: Hur skall man tillämpa 10 § MBL, om den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § görs tillämplig visavi moderbolaget? Bör parter kunna träffa kollektivavtal

[27] Följande citat är belysande: "Inte heller bör begreppet företag tolkas alltför strikt," se prop 1975/76:105 bil 1 s 378. Detta är den *enda* tolkningsanvisning som ges i lagförarbetena från 1970-talets arbetslagstiftning, se vidare Eklund s 64 ff, särskilt s 95 f, se även diskussionen om företagsbegreppet ovan i avsnitt 4.4.1 text från fotnot 41. Jfr härtill vid överlåtelse av del av förlagsrörelse i Svensäter s 473 f; därmed torde avses en "fast organisatorisk del av rörelsen", säger Svensäter. Jfr härtill den mer urvattnade motsvarigheten "del av företag" i arbetslagstiftningen ovan i avsnitt 7.3 text vid fotnot 23.

[28] SOU 1982:60 s 240 ff.

på koncernnivå? Vad för typ av fredsplikt skall gälla för de fackliga organisationerna i dotterbolagen?

Även om en koncernlagstiftning gjordes dispositiv i dessa frågor, ställde NARK frågan vilken rättslig karaktär ett på koncernnivå träffat avtal hade. Och vem eller vilka skulle träffa dessa avtal, och vem eller vilka skulle bli bundna?

5. En koncernlagstiftning aktualiserade vidare ett antal samordningsproblem. Hur skall man undvika en dubblering av förhandlandet? D v s hur skall en koncernreglering förhålla sig till det lokalt utövade medbestämmandet? Hur skall en facklig samordning komma till stånd, om de fackliga organisationerna inbördes inte kan enas om hur de skall låta sig företrädas?
6. Till slut konstaterades att även ett koncernbegrepp måste bestämmas.

Kommittén menade att några svar på dessa frågor inte behövde ges, om man lät avtalslinjen fullföljas. Detta är ju orkeslöst!

En generell invändning gentemot vad som anförts från kommitténs sida är att en del av de argument som åberopats till stöd för att *inte* reglera koncernfrågan i MBL förefaller vara närmast konstruerade; de liknar den obotfärdiges förhinder! Det kan för övrigt tilläggas att den nordiska arbetsgrupp, som genomlyst det nordiska koncernfackliga samarbetet utifrån ett perspektiv som påminner om NARKs, är märkvärdigt tyst på de flesta av de punkter som aktualiserats i NARKs betänkande.[29]

Man kan tillfoga: om nu svårigheterna varit så djupgående som NARK gör gällande, så kan bara konstateras att problemen kvarstår - för avtalsparterna och rättstillämpningen. Då har NARK gjort parterna enbart en björntjänst.

Det finns skäl att undersöka om kommitténs analys är hållbar. Jag behandlar NARKs synpunkter i en nu något omvänd ordning.

10.2.1 Beslutsbegreppet

Jag finner det inte nödvändigt att uppehålla mig särskilt utförligt vid MBLs beslutsbegrepp.[30]

NARKs tvekan bottnade i följande överväganden. Det var inte en lätt uppgift att ge ett klart innehåll åt begreppet "beslut" på koncernnivå. NARK menade att det var svårt att få ett säkert grepp om de beslut och andra ledningsfunktioner som arbetstagarinflytandet på koncernnivå skulle

[29] Se NU 1988:1

[30] AD har flera gånger behandlat detta spörsmål särskilt i anslutning till de s k budgetdomarna, se t ex AD 1979 nr 149, 1981 nr 125, 1982 nr 6, även Bergqvist & Lunning s 187 ff.

ta sikte på. Förvisso var det inte ett "olösligt" problem att översätta den nu gällande lagens regler om primär förhandlingsrätt på koncernfall, säger NARK, men en generell lagregel härom skulle sannolikt få mindre stadga och bli mer svårtillämpad än 11 § i den nu gällande lagen, påpekas det.[31]

Min fråga är: är verkligen beslutsprocessen i ett koncernföretag så undflyende som NARK härmed antyder så att MBLs beslutsbegrepp också är otjänligt?

Snarare är det väl så att den mer centrala frågan i sammanhanget är *när* en arbetsgivare skall ta upp en primärförhandling enligt 11 § med sin fackliga motpart, och vilka förberedelser inför en sådan förhandling som en arbetsgivare äger vidta utan att bryta mot den primära förhandlingsskyldigheten. Det kan finnas anledning att säga några ord om detta.

På frågan om *när* en primärförhandling enligt 11 § skall tas upp, sägs redan i MBLs motiv att "förhandlingsskyldighet i princip skall innebära skyldighet att ta upp förhandling i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Vad som anförs av arbetstagarsidan skall ha reella möjligheter att ingå på ett meningsfullt sätt i beslutsunderlaget."[32]

Uttalandet har blivit vägledande i rättspraxis. I ett av många fall, AD 1981 nr 57, säger domstolen att arbetsgivaren inte får ha nått så långt i sin beslutsprocess "att arbetsgivaren inte längre har möjlighet att beakta arbetstagarsidans synpunkter."

Men betyder nu detta att en arbetsgivare är skyldig att primärförhandla inför varje beslut av beredningskaraktär i samband med förhandling? Svaret på den frågan är nekande. Det sades redan i MBLs motiv följande: "Å andra sidan ligger det i sakens natur att arbetsgivaren kan behöva själv undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det ter sig meningsfullt att inleda förhandling."[33]

Även på denna punkt har AD visat stor följsamhet. I t ex domen 1987 nr 79 säger domstolen att det inte kan "råda något tvivel om att ett arbetsgivarbeslut som har ren beredningskaraktär, d v s som inte på något sätt begränsar arbetsgivarens handlingsfrihet och som inte i sig innebär någon förändring av arbetsgivarens verksamhet eller påverkar villkoren för de anställda, inte i sig behöver föregås av primärförhandlingar enligt medbestämmandelagen."

Av det anförda följer således att arbetsgivaren får sammanställa ett fakta- och beslutsunderlag inför ett beslut utan att behöva förhandla om vad underlaget skall innehålla. Man kan till och med säga att utan en sådan förberedelsefas kan inte en förhandling sägas ha något värde från

[31] SOU 1982:60 s 242, jfr s 90 f.

[32] Prop 1975/76:105 bil 1 s 355.

[33] Op cit s 356. Se till det följande även utfallet i Hammarström, Victorin m fl s 171.

förhandlings- och informationssynpunkt. AD gjorde för övrigt denna iakttagelse redan i domen 1978 nr 56: "I enlighet med det anförda finner arbetsdomstolen att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet normalt sett inte inträder innan arbetsgivaren själv kunnat vidta undersökningar för att ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns. Några meningsfulla förhandlingar kan inte tänkas bli förda innan arbetsgivaren har bildat sig en någorlunda klar uppfattning i fråga om vilka åtgärder som är möjliga och genomförbara."[34]

Man frågar sig nu hur dessa erfarenhetssatser kan tillämpas i koncernfall.

Det är min bedömning, i ljuset av vad som sagts ovan om beslutsbegreppet i gällande rätt, att när en koncernledning hunnit så långt i sin förberedelsefas att den tagit fram att beslutsunderlag, som anger riktlinjer eller handlingsvägar i en viss sakfråga, så bör också tidpunkten för primärförhandlingar ha inträtt enligt 11 § MBL. Och detta bör gälla oavsett koncern(företags-)ledningen verkar i en komplext uppbyggd koncernorganisation, eller i en position där beslutsfattaren befinner sig så att säga på ett närmare avstånd till de operativa enheterna, och facket har direkt access – med stöd av MBL – till förhandlingsbordet.

I stället vill det synas som om NARK i sin analys av dessa frågor kommit mycket nära en slutsats som leder till något helt systemomvälvande, nämligen att den primära förhandlingsskyldigheten – i koncernövergripande frågor – borde avskaffas! När NARK, utan att insistera på terminologin, gör en skillnad mellan operativa och strategiska beslut, sägs det i betänkandet: "Det är inte lätt att urskilja en någorlunda enhetlig analys och begreppsbildning på detta område. För de ändamål som här avses räcker det kanske dock att konstatera att det hos företagen bedrivs planeringsverksamhet och fattas beslut av strategisk innebörd, liksom att reglerna om primär förhandlingsskyldighet i 11 § MBL *inte torde vara i särskilt hög grad inriktade på att skapa arbetstagarinflytande över de faserna i arbetsgivarens verksamhet.* Problemet framträder kanske med särskild tydlighet när man överväger att utarbeta lagstiftning om medbestämmande enligt MBL i koncerner".[35]

Uttalandet är märkligt. Det står i uppenbar strid med vad som anförts i MBLs motiv. DepC säger nämligen i lagförarbetena, efter att ha erinrat

[34] Se liknande i AD 1981 nr 57, vidare AD 1978 nr 166 (byråkratiutredningen i Stockholms kommun). Normalt - säger AD i detta mål - är arbetsgivarparten inte skyldig att förhandla "när det är fråga om beslut av arbetsgivaren att tillsätta utredningar, arbetsgrupper o d". Det tilläggs dock att undantagsfall kan finnas: "Det kan säkert finnas situationer där lagen bör anses ha innebörden att förhandlingar borde ha inletts redan innan arbetsgivaren slutligt bestämde direktiven för utredningen. Som exempel härpå kan tas det fallet att direktiven är mycket preciserade och direkt anger vilka ändringar av verksamheten arbetsgivaren vill få till stånd".

[35] SOU 1982:60 s 242 (min kurs).

om att primär förhandlingsskyldighet gäller i frågor såsom beslut om utvidgning, omläggning, nedläggning, överlåtelse, upplåtelse, nyanläggningar, större investeringsbeslut, lokalisering, d v s beslut i typiska företagsledningsfrågor: "Men även andra beslut av mer strategisk eller principiell innebörd eller mer långsiktig tillämplighet hör in under den primära förhandlingsskyldigheten."[36]

Det ligger därför närmast till hands att tycka att NARKs funderingar på denna punkt är nonsens! Jag kan nämligen inte förstå på vilket sätt de strategiska och långsiktiga frågorna i ett företag (koncernorganisation) skulle ändra karaktär så fort ett beslut i en sådan fråga fattas av en koncernledning en bit bortom den operativa vardagen i stället för av en företagsledning med direkt access till samma beslut.

Man kan också fråga om det verkligen är så fruktbart att indela beslut i operativa och strategiska kategorier.

Måhända har det en pedagogisk förtjänst att kunna säga att ett operativt beslut är något som en beslutsfattare på lägre nivå kan direkt "ta på", såsom t ex ett beslut i produktionen (varulager, kundkontakter, tillverkningsmetod, förflyttning av arbetskraft m m), medan ett strategiskt beslut har avseende på beslut avseende ett företags övergripande planering, totala resursallokering, betydande marknads- och produktionsbeslut, riktlinjer för befordran och chefsrekrytering samt större förvärv och avyttringar, och därför är förbehållet beslutsfattare högre upp i organisationen.[37] Men på vilket sätt ett sådant av koncernledningen fattat beslut är mer undflyende så att det inte är åtkomligt och inte kan "tas på" är inte lätt att veta. Ett operativt beslut kan förvisso vara mer observerbart för en utomstående eller den (de) direkt berörda. För den skull torde det inte gå några vattentäta skott mellan ett operativt och ett strategiskt beslut.[38]

Forsblad har i en skarpsinning studie av företagsledares beslutsinflytande sagt ungefär följande. Beslutsförlopp på företagsledarnivå är inte isolerade företeelser, utan kan snarare betecknas som mångdimensionella kraftfält. Det kritiska momentet är ett beslutsförlopps komplexitet och ömsesidiga beroende.[39] En slutsats av detta är att inflytande i det

[36] Se prop 1975/76:105 bil 1 s 353 f. AD har för övrigt i rättspraxis visat stor följsamhet gentemot vad som sagts på denna punkt i lagmotiven, se utförligt i Bergqvist & Lunning s 187 ff.

[37] Exemplifieringen hämtad från Holmberg, Företagsledares mandat s 111 f.

[38] Se övertygande i Forsblad. Se även Levinson s 15 där ett försök görs att beskriva vad som är en strategisk beslutstyp, vilket delvis kan ske - säger han - med hjälp av vad de inblandade själva anser. Detta understryker bara osäkerheten i klassifikationen av beslut i operativa och strategiska kategorier. Det framgår för övrigt inte av SOU 1982:60 s 259, om NARK tagit del av t ex Forsblads avhandling, som utkom redan 1980. Se liknande i Edlund i Arbetsrätten i utveckling s 104 avseende bristen på empiriska inslag i den dåtida arbetsrättskommitténs arbete.

[39] Forsblad s 157.

löpande arbetet är en central förutsättning för inflytande även på strategisk nivå.[40] Forsblad beskriver i stället en företagsledares beslutsinflytande som en form av metaledning. Med detta menas att en företagsledare utövar sitt inflytande genom att han anvisar en spelplan för hur andra skall fatta beslut.[41] Företagsledaren deltar inte själv i spelet. Det dilemma som en företagsledare står inför är att överblick även kräver en relativt detaljerad och kontinuerlig information om enheternas faktiska utveckling, för att en metaledning skall vara effektiv. Det är därför en konstlad gräns som dras, om man tror sig kunna skilja ut "vardagsinflytandet" från "det strategiska inflytandet", säger Forsblad.[42]

För att sammanfatta.

Att strategisk planering i storföretag kanhända är en mer förutsättningslös, prövande och mindre formaliserad företeelse är nog i sammanhanget en riktig iakttagelse.[43] Denna insikt leder dock knappast till slutsatsen att beslutsbegreppet i MBL förlorar sig i ett dunkel, om 11 § görs tillämplig på koncernfall. Jag vill påpeka något så elementärt som att ett beslut är ett beslut oavsett om det tillkommit på formell eller informell basis! NARK har i vart fall inte visat att företagsledningsfrågor i större företag (koncerner) skulle vara mindre lämpade att bli föremål för fackligt inflytande. I sak gäller snarare det motsatta förhållandet. Diskussionen om det svårfångade beslutsbegreppet på koncernledningsnivå tycks mig närmast ha tjänat som en rökridå ägnad att endast beslöja de bakomliggande sakförhållandena.

10.2.2 Är det så oklart vad en koncernledning är?

Ett problem för NARK tycks ha varit vem eller vilka som utgör en koncernledning. Det är ett kännetecken, säger NARK, "att förhållandena på ett svåröverskådligt sätt skiljer sig åt från koncern till koncern och från det ena stora företaget till det andra."[44] Det sägs vidare att en koncernledning ibland består av moderbolagets Vd och eventuellt styrelseordförande, ibland även av andra befattningshavare från andra koncernföretag, men även av ledningsgrupper i olika sammansättning efter ett

[40] Op cit s 224.

[41] Op cit s 162-5.

[42] Op cit s 165. Liknande i LO-TCO-reservationen i SOU 1975:1 s 943 f. Även Chandler, Strategy and Structure s 9 pekar på att det inte går någon klar skiljelinje mellan långsiktiga och operativa beslutskategorier: "To be sure, in real life the distinction between these two types of activities or decisions is often not clear cut."

[43] Se t ex i Medbestämmande i koncerner s 37 ff, 43 ff.

[44] SOU 1982:60 s 243.

mönster som framstår som komplicerat. NARK såg detta som ett associationsrättsligt problem. Man sade: "Till de schabloner som kanske skulle få godtas hör att man i större eller mindre utsträckning bortser från den juridiska (associationsrättsliga) uppbyggnaden av en koncern när man utformar t.ex. regler om fullgörandet av skyldigheter enligt en utvidgad MBL och om det rättsliga ansvaret för att skyldigheterna fullgörs."[45]

Med viss vånda anför emellertid NARK till slut: "Med koncernledningen skulle inte behöva avses något annat än den eller de som fattar de för koncernen eller för enskilda koncernföretag betydelsefulla beslut, som arbetstagarinflytandet skulle avse".[46] Postulatet är emellertid ett annat, ty det bär rakt in i rättssubjektsläran. NARK inleder nämligen sin analys med följande ord: "I rättslig mening är arbetsgivaren den enskilde näringsidkaren eller det aktiebolag eller den juridiska person av annat slag som bedriver rörelsen."[47] Jag vill tillägga för egen del att det förefaller – för att vara litet elak – som om vi hört det förut!

Att NARK inte funnit en formel för vem eller vilka som utgör ett koncernföretags ledning är för mig närmast ett skenproblem. Vem har egentligen påstått att det är huvudproblemet i MBL då koncernfrågorna aktualiserats? En av huvudfrågorna har i stället varit *på vilket sätt* MBLs regler kan göras tillämpliga i koncerner, och på vems vägnar en koncernledning handlar. Ett rättsligt betraktelsesätt fordrar att i vart fall ansvarsfrågan kan ges ett svar.

Det är uppenbart att en koncernledning inte är ansvarssubjekt i associationsrättslig mening. Ansvarssubjektet är givetvis moderföretaget, vilket NARK även delvis vidgår.[48] Att sedan en koncernledning kan bestå av ett antal befattningshavare, och där ledningsfunktionen kan följa ett invecklat mönster, är ett skäligen ointressant spörsmål i sammanhanget. För moderbolaget är frågan om hur ledningsorganisationen ser ut närmast en intern fråga. Bolagsrätten ställer inte krav på viss organisation utöver den som finns i ABL. Saken ligger till ungefär på samma sätt som då en förhandlingsskyldig part vid en facklig förhandling får låta sig företrädas av ett av parten själv valt ombud, jfr 15 § MBL.

Den mer centrala frågan är i stället om det kan anses *lämpligt* att göra moderbolaget direkt ansvarigt för vissa arbetsrättsliga förpliktelser enligt MBL, och på vilket sätt en sådan lagstiftning i så fall bör utformas. Denna fråga diskuteras – märkligt nog – inte av NARK mer ingående! Genom att i stället ta upp ett antal andra frågor, som närmast är irrelevanta, har NARK vilselett läsaren. Ej heller är i detta sammanhang den allmänt sett

[45] Op cit.

[46] Op cit s 244.

[47] Op cit s 243.

[48] Op cit s 244.

vidlyftiga frågan om ett eventuellt ansvarsbrott gentemot moderbolaget för dotterföretagets handlande på tal.

Frågan om hur man skall utforma koncernregler i MBL kan lämpligast ses i ljuset av hur dotterbolag styrs. Denna fråga är redan behandlad i kapitel 3. Jag har inte här skäl att ta upp dessa frågor igen. Låt mig bara erinra om följande. Dotterbolagsstyrning följer andra vägar än dem ABL utstakat via inflytande över stämma och styrelse. Företagsledare bekymrar sig inte nämnvärt över att en koncern består av olika bolag som separata rättssubjekt. Det får en läsare klart för sig redan vid studiet av ett storföretags årsredovisning; endast i undantagsfall går det att urskilja vad som är juridisk operativ struktur i en koncern. En koncernorganisation fungerar som en fullödig ekonomisk enhet. Det är koncernchefen (moderbolagets Vd) som är en mer eller mindre "utövande bolagsstämma" i dotterbolaget.[49] Ekonomiska styrsystem synes spela en alltigenom avgörande roll.

Som jämförelse vill jag här anföra vad som gäller i fältstudiens 21a företag, d v s det företag som inte bolagiserat i fältstudiematerialet.

Koncernen består av ett moderbolag med flera dotterbolag. Personalen har moderbolagsanställningar. Arbetet utförs i dotterbolagen. I koncernen finns en och samma medbestämmandeorganisation, helt oberoende av bolagsgränser. I stort sett följs linjeorganisationens uppbyggnad. Skilda organ och nivåer i den totala organisationen utövar de rättigheter och skyldigheter som följer av MBL. Detta är föreskrivet i ett särskilt kollektivavtal mellan parterna. Medbestämmandet sker dels på företagsnivå, dels på arbetsplatsnivå.

Arbetsgivarparten och facket har genom företagsorganisationens uppbyggnad undvikit de svårigheter som ligger i juridiskpersonbegreppet. Man har över huvud taget inte behövt fundera i termer av var, eller i vilket bolag ett beslut fattas. Det saknas därför behov av i rättslig mening bolagsöverskridande lösningar.

Jämfört med andra bolagiserade företag, inom vilket medbestämmandet får byggas upp på basis av avtal med verkan över bolagsgränserna, är den här lösningen så enkel att den nästan är genial. Jag har stor sympati för detta anslag. Jag vill uppmärksamma min läsare på vad som egentligen är huvudfråga i detta sammanhang: *skall form behöva gå före innehåll*?

Som visas i fältstudiematerialet i avsnitt 10.3 har lokala parter, då de reglerat koncernfrågorna avtalsvis, inte känt sig bundna av rättsliga bojor. Det har gått anmärkningsvärt lätt för facket i dotterbolagen att få till stånd en avtalsbaserad koncerndialog med koncernledningen i moderföretaget över bolagsgränserna. På arbetsgivarsidan har man inte konstrat om facket velat få till stånd en sådan koncernreglering. En tolkning av detta

[49] Se Lundgren i Makten över företagen s 56.

är att företagsamhetens ganska frimodiga syn på gränsöverskridande styrning i en koncern inom ramen för vad som följer av den traditionella dotterbolagsstyrningen på det psykologiska planet kan ha bidragit till att facket inte kört fast i portgången, då facket begärt en koncernlösning inom MBL, där gränslinjerna med rötter i MBLs arbetsgivarbegrepp eljest kunnat resa betydande hinder. Arbetsgivarparterna tycks på ett bättre sätt än lagstiftaren ha förstått vad de fackliga organisationernas anspråk gått ut på, och även lyckats organisatoriskt lösa dessa frågor. Och väl att märka – det har inte föranlett avtalsparterna att börja disputera om vad en koncernledning består av!

Det är inte lätt att veta varför NARK kunnat se nästintill bara svårigheter (och elände?) inom det koncernrättsliga området. Styrelserepresentationslagen visar att det varit möjligt att ge de anställda i dotterbolagen en röst även i ett moderföretags styrelse. Några associationsrättsliga grundvalar har därmed inte rämnat.

10.2.3 Det arbetsrättsliga regelsystemets inre samband

NARK berör också mer centrala frågor inom det arbetsrättsliga systemet. Dessa frågor tar sikte på den kollektiva arbetsrättens regler: förhandlingsrätt, kollektivavtal och fredsplikt. De "hör nära samman", säger NARK. Efter att ha konstaterat att "denna problematik är komplicerad", reser NARK ett antal frågor:[50]

- Om 11 §s MBL tillämpningsområde vidgas till koncernivå, bör det föra med sig en motsvarande vidgning av den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL?
- Bör kollektivavtal i egentlig mening kunna träffas på koncernnivå?
- Vad skall gälla i fredspliktshänseende för de fackliga organisationerna i dotterbolagen visavi moderbolaget?

Dessa frågor ges dessvärre svar som i betänkandet mer har karaktären av "God-dag yxskaft". Frågorna vill synas kvarstå obesvarade även inom ramen för den av kommittén förordade avtalslinjen. Jag behandlar nu dessa frågor i tur och ordning. Genomgången är inte fullständig, utan jag väljer endast att anknyta till de frågor som NARK väckt.

10.2.3.1 Allmän förhandlingsrätt i koncerner?

Sambandet med 10 § MBL berör i första hand frågan hur avtalsförhållandena ser ut i en koncern. Även graden av koncerninstinkt i den

[50] SOU 1982:60 s 245.

specifika koncernorganisationen spelar in. I många fall skall man inte heller bli överraskad av att det förs förhandlingar med stöd av 10 §. För 10 §s tillämplighet fordras endast att arbetsgivaren har en arbetstagare anställd hos sig och som samtidigt är medlem i den fackliga organisation som påkallat förhandling. Detta kan föreligga då samma fackliga organisation företräder anställd personal i såväl dotter- som moderföretag.

Vid bolagisering är läget olika vid moder- och dotterbolagsanställningar – om man skall se saken strikt rättsligt.

(i) Om arbetstagarna går kvar i *moderbolagsanställningar*, men sysselsätts i dotterföretaget, finns så att säga de fackliga organisationerna där personalen finns, d v s i moderbolaget. Facket har då förhandlingsrätt med stöd av 10 § MBL gentemot moderföretaget. Detta är inte ett problemfall.

Hur det å andra sidan förhåller sig med 10 §s tillämplighet i förhållande till dotterbolaget, som driver rörelsen och där de anställda sysselsätts, är en mer öppen fråga. Detta är problematiskt av även ett annat skäl. 10 § är nämligen en tvingande bestämmelse i MBL. En part kan nämligen *alltid* påkalla förhandling enligt 10 §, oavsett vad parter sinsemellan kan ha kommit överens om i en förhandlingsordning, se AD 1981 nr 170.

Hur i detta sammanhang de s k moderbolagsanställningsöverenskommelserna skall tolkas är något oklart, se avsnitt 6.5. I överenskommelserna finns i och för sig en avtalad arbetstagaranknytning, d v s de anställda sägs skola vara verksamma i dotterbolaget "som om" de även är anställda där. Det är likväl en öppen fråga om detta skall anses tillräckligt för att göra 10 § MBL tillämplig. Personalen står ju strikt juridiskt inte i ett anställningsförhållande till dotterbolaget. Moderbolagsöverenskommelsen är ej heller träffad med det personallösa dotterföretaget.

En annan aspekt är att dotterbolaget skulle med stöd av förhandlingsordningen i riksavtalet ha varit förhandlingsskyldigt, om moderbolagets avtal följt med rörelsens övergång till dotterbolagen med stöd av 28 § MBL. Som jag funnit i avsnitt 5.2 är detta en öppen fråga vid moderbolagsanställningar. I avsnitt 4.4.1 har jag dock funnit att övervägande skäl talar för att så är fallet.

Frågan om 10 §s tillämplighet i dotterbolaget ställs dock inte på sin spets, eftersom moderföretaget skall sörja för att dotterföretaget uppfyller förpliktelserna enligt MBL. Jag kan lämna frågan därmed.

(ii) Vid *dotterbolagsanställningar* är läget delvis ett annat. Då får man i stället fråga om de fackliga organisationerna har förhandlingsrätt gentemot moderföretaget med stöd av 10 § MBL. Det är nog ett sådant fall som NARK haft för ögonen. Jag tänker mig nu att moderföretaget är tömt på all rörelse och personal. På huvudkontoret finns i och för sig i moderbolaget anställd personal, men den antas inte vara berörd av den fråga som nu diskuteras.

I avsnitt 4.2 menade jag att moderföretaget i de allra flesta fall efter en bolagisering alltjämt var bundet av det gamla riksavtalet. I ett sådant fall kan förhandling påkallas av facket i dotterbolagen med stöd av riksavtalets förhandlingsordning. Det kan också observeras att moderbolag i min fältstudie i regel kvarstår som medlem i arbetsgivarorganisationen även efter det att bolagiseringen är genomförd. Något tvivel om att bolaget är bundet av riksavtalet med förhandlingsordning enligt 26 § MBL bör därför inte råda. I avsnitt 7.6 pekade jag på att både arbetsgivar- och arbetstagarpart kunde ha ett gemensamt intresse av att förhandla på ett sådant bolagsövergripande sätt om t ex lönefrågor för arbetstagare som övergått i dotterbolagsanställningar, särskilt om de är verksamma på samma ort. Saken kunde även ha avseende på andra anställningsvillkor för personalen. Jag vill nog påstå att detta inte är unikt för bolagiseringsfall. Frågan torde ha aktualitet långt utanför fältstudiematerialet.

Jag kan se tre grunder till att förhandlingar kommer till stånd mellan de berörda parterna, även då 10 § MBL inte kan direkt åberopas.

1. Parterna är överens om att förhandla med varandra.
2. Parterna har träffat en särskild överenskommelse eller förhandlingsordning om detta.
3. Det följer av tidigare kollektivavtals förhandlingsordning att förhandling kan påkallas.

Handlingsmodellerna 1 och 2 kan lämnas därhän, endast handlingsmodell 3 behöver kommenteras något.

En förhandlingsordning är en grundbult i partsförhållandet. Förhandlingsordningen utgör en ofta integrerad del i kollektivavtalet. Om kollektivavtalet alltfort gäller för moderbolaget, kan, som sagts ovan, förhandlingar på förhandlingsordningens grund komma till stånd mellan de fackliga organisationerna i dotterbolagen och moderbolaget. Det är vanligtvis med stöd av en förhandlingsordning som en förhandling kommer till stånd med en ensamföretagare, om denne skrivit på ett kollektivavtal.

Man kan även ställa följande fråga. Kan man inte också tänka sig att 10 § MBL blir tillämplig direkt mot moderbolaget i bolagiseringsfall?

Sedan 1976 gäller nämligen att förhandling kan påkallas med stöd av 10 § MBL för även den "som varit arbetstagare" hos arbetsgivaren. Utvidgningen av 10 § MBL till att omfatta även f d arbetstagare tog i första hand sikte på rätten till förhandling för de fackliga organisationerna rörande förutvarande arbetstagares pensioner.[51] Av lagmotiven följer att

[51] Prop 1975/76:105 bil 1 s 349. Det tidigare rättsläget var nog något oklart. Se också SOU 1975:1 s 763 f, även SOU 1972:33 s 96.

även andra frågor skall kunna bli föremål för en sådan förhandling.[52] Veterligen har inte AD haft att pröva räckvidden av 10 § i den del den berör f d arbetstagare sedan 1976.

Man kan nu fråga: är inte de numera dotterbolagsanställda arbetstagarna att se som jämväl f d arbetstagare i moderföretaget? Skall inte facket redan på denna grund kunna förhandla med moderbolaget även avseende tvister som uppkommit i dotterbolagets rörelse?

Denna tanke måste dock tillbakavisas. Det är svårt att försvara en tillämpning av 10 § på denna grund, om den aktuella tvisten avser ett helt nytt anställningsförhållande jämfört med det som avslutats. Koncernförhållandet leder inte till någon annan slutsats. Allmänt sett bör gälla att förhandlingsrätt enligt 10 § inte föreligger, om varje anknytningspunkt till moderbolaget i tvistefrågan saknas. Förhandlingsrätt torde förutsätta att det föreligger i vart fall en oavslutad tvist eller att en sedermera uppkommen tvist är att hänföra till en tidpunkt då rörelsen alltjämt innehades av moderföretaget. Tvistefrågan bör med andra ord ha en *anknytning* till det förutvarande anställningsförhållandet.[53]

Om moderföretagt alltjämt är ansvarigt för pensionsåtaganden o d visavi även dotterbolagsanställd personal efter en bolagisering, men även i andra snarlika fall bör dock 10 § bli tillämplig enligt vad som sagts i lagmotiven.

10.2.3.2 Är kollektivtivavtal på koncernnivå avtal i MBLs mening?

Frågan om ett kollektivavtal kan träffas med giltig verkan på koncernnivå berör en vital punkt i regelsystemet. NARK ställer följande fråga: "Bör ett kollektivavtal i egentlig mening kunna träffas på koncernnivå?"[54] Men – är det inte säreget att ställa frågan på detta sätt? Vad menar NARK med ett kollektivavtal i *egentlig* mening? Finns det oegentliga kollektivavtal?[55]

Samma fråga återkommer då NARK konstaterar att en koncernreglering i lag (om en sådan övervägdes) rimligen bör göras dispositiv. NARK anför följande:

[52] Andra uppskjutna förmåner, avgångsbidrag, grupplivförsäkring nämns som exempel, även f d arbetstagares kvarstående anspråk (lön, semesterförmåner m m) nämns, se SOU 1975:1 s 763 f.

[53] Se op cit s 763 ("kravet på anknytning till .... förutvarande anställningsförhållande" mitt på sidan, och "om kvarstående tvistefrågor" längre ned på sidan).

[54] SOU 1982:60 s 245.

[55] Se liknande om det bisarra i formella och icke-formella styrelsebeslut i ett aktiebolag, Unger i Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund 1982 nr 4 s 137.

"Det bör alltså öppnas möjlighet att träffa avtal om andra regler än lagens såvitt gäller koncernnivån. Men vilken rättslig karaktär skall sådana kollektivavtal ha? Vem eller vilka skall träffa dem och vem eller vilka skall bli bundna? Vilken rättslig innebörd skall bundenheten ha? I gällande lag (4 § andra stycket) föreskrivs för arbetsgivar-arbetstagarförhållanden att avvikelser från vissa av lagens hithörande regler får ske genom *kollektivavtal*. Men kollektivavtal med ett sådant avtals rättsverkningar kan enligt gällande lag träffas bara i partsförhållandet arbetsgivare-arbetstagare (23 § MBL). Vilka slutsatser för det med sig?"[56]

Min fråga är nu: är inte detta ett skenproblem?

Låt mig först klargöra att det delvis hörde till praktiska realiteter redan vid tidpunkten för NARKs utredningsarbete att moderbolag och fackliga organisationer i dotterbolagen träffade det här slaget av (oegentliga?) kollektivavtal på koncernnivå. När NARK gav sitt starka förord för avtalslinjen var det just den typen av avtal som parterna uppmuntrades att ingå. I själva verket vill det snarare synas som om NARKs öppet ställda fråga är ett grundskott mot den avtalsbaserade koncernreglering som man själv förordat! Det torde säkert komma som en plötslig överraskning för berörda avtalsslutande parter att finna sig stå i något annat förhållande till varandra än ett reguljärt kollektivavtalsförhållande.

NARK har dock satt fingret på en central punkt. Går det att träffa kollektivavtal då partsförhållandet i 1 § MBL är brutet?

En första fråga vill då synas vara om ett moderföretag i en koncern kan anses som "arbetsgivare" i 23 §s MBL mening, då det ingår ett kollektivavtal med de fackliga organisationerna i dotterföretagen på MBLs grund. Jag har svårt att se att svaret på den frågan skulle vara nekande. Man kan ju fråga sig i vilken annan egenskap moderbolaget träffar en sådan överenskommelse. Det råder inte heller någon tvekan om att moderföretaget kan vara "arbetsgivare" i annat avseende, t ex i förhållandet till den personal som är anställd på huvudkontoret. Inte heller kan man anse att de materiella frågor som tas upp i ett koncernavtal skulle falla utanför tillämpningsområdet för MBL, d v s avse frågor som *inte* rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i 1 och 23 §§s MBL mening.

MBL bygger på tanken att medbestämmandet skall utvecklas med stöd av avtal.[57] Även ett sådant avtal bör ha sin förankring i MBL. De bestämmelser som medbestämmandet i MBL tar sikte på är också dispositiva. Frågan om medbestämmandeavtal i största allmänhet är vidare reglerad i 32 och 33 §§ MBL. I det avseendet berörs även företagsledningsfrågorna. Om ett koncernavtal av det slag som i detta sammanhang är aktuellt skulle falla utanför MBLs reglering, torde flera

[56] SOU 1982:60 s 245 f (kurs i orig), jfr även tidigare s 235.

[57] Jfr redan arbetsrättskommittén i SOU 1975:1 s 773 f, text ovan vid fotnot 9.

fästen falla. Koncernavtal innehåller ofta föreskrifter om medbestämmanderätt i MBLs mening. Inget tolkningsföreträde enligt 33 § MBL skulle då gälla, om avtalet föll utanför MBL. Skadestånds- och fredspliktsreglerna skulle ej heller bli tillämpliga. Etc.

Man kan i stället fråga om en arbetstagaranknytning är en *nödvändig* förutsättning för att en arbetsgivare skall kunna ingå ett rättsligt bindande kollektivavtal. D v s måste moderföretaget ha de berörda arbetstagarna anställda hos sig? Får med andra ord arbetstagarna inte vara anställda i dotterföretaget? Är det just detta som NARK avsett då man konstaterat att kollektivavtal enligt gällande lag kan träffas "bara i partsförhållandet arbetsgivare-arbetstagare (23 § MBL)"? Dessa frågor leder dessvärre rakt in i en återvändsgränd, om svaret på dem skulle vara jakande, ty det skulle – på MBLs grund – omöjliggöra varje medbestämmandereglering i en koncern på avtalsbasis.

Vad gäller exempelvis i ensamföretagarfall?

Ensamföretagarens kollektivavtalsbundenhet är behandlat i följande fall.

AD 1974 nr 16. Ensamföretagaren Sterner hade fört en fastställelsetalan. Han yrkade att det kollektivavtal som han ingått inte skulle ses som ett kollektivavtal i 1 § KAL. Sterner menade att han inte kunde vara arbetsgivare, eftersom han inte hade anställd personal hos sig och inte heller hade för avsikt att anställa någon. Arbetstagarsidan yrkade i första hand avvisning, i andra hand att Sterner var att betrakta som arbetsgivare efter att ha tecknat avtalet med fackföreningen. AD menade att det var av avsevärd betydelse för Sterner att få fastställelseyrkandet prövat, varför arbetstagarsidans avvisningsyrkande ogillades. AD sade i saken:

"Det avtal som tvisten gäller avser sådana frågor som enligt 1 § första stycket lagen om kollektivavtal är utmärkande för kollektivavtal enligt lagen. Avtalet är träffat med organisation av arbetstagare. Den omständigheten att vissa bestämmelser i avtalet och i lagen om kollektivavtal kan få betydelse *först om och när* Sterner anställer arbetstagare för verksamhet inom avtalets tillämpningsområde betager inte avtalet dess karaktär av kollektivavtal enligt lagen (min kurs)."

ADs försiktiga ordalag, som anknyter till tidpunkten för *om och när* en ensamföretagare anställer personal, synes kunna ha tillämplighet även i bolagiserings(koncern-)fall, då frågan om rättsverkningarna av ett koncernavtal diskuteras.

Även om skalan är en annan i koncernfall än den är i ensamföretagarfall, är det ju fullständigt klart att ett av en ensamföretagare påtecknat kollektivavtal är att se som ett rättsligt bindande kollektivavtal.[58] Facket vill gärna att ett sådant avtal träffas, utifall ensamföre-

[58] Se förut även AD 1946 nr 17, vidare i SOU 1988:49 s 149 ff.

tagaren en gång i framtiden kommer att anställa arbetstagare i rörelsen.[59] Det är närmast ett avtal ingånget för säkerhets skull – kan man tycka – men det betager inte avtalet dess karaktär av kollektivavtal.

Ett avtal som tecknas med en ensamföretagare är ett sedvanligt kollektivavtal med avseende på frågor om lön och övriga anställningsvillkor. I avtalet ingår regelmässigt en förhandlingsordning. I koncernfall är förhållandet nu delvis ett annat. Koncernavtalet har ett delvis annat innehåll och syfte, och avtalet berör indirekt redan anställda arbetstagare i andra bolag. Har detta betydelse?

Gentemot dessa två invändningar kan anföras.

(i) Vad gäller innehållet (syftet) kan sägas att ett koncernavtal ligger på det organisatoriska planet; det berör ej arbetstagarnas löner och allmänna anställningsvillkor, vilket ett sedvanligt riksavtal gör. Vad som behandlas i ett koncernavtal är mer att likna vid en förhandlingsordning på MBLs grund. Om ett kollektivavtal med en förhandlingsordning kan vara bindande för en ensamföretagare, kan jag inte finna att principfrågan bör ses på ett annat sätt i koncernfall.

(ii) I ensamföretagarfall kan man inte heller med säkerhet veta om en ensamföretagare en gång framdeles kommer att anställa andra arbetstagare, om detta är en springande punkt i sammanhanget. Observera särskilt ADs försiktighet: "om och när Sterner anställer arbetstagare". På enahanda sätt kan man vilja mena att man inte heller vet något om huruvida moderföretaget i en koncern kan komma att anställa den dotterbolagsanställda personalen på nytt, då eventuellt organisationsmodet blivit ett annat en gång i framtiden. Även om jag åter vill peka på att skalan i de båda fallen är olika, är ovissheten lika uppenbar om huruvida ensamföretagaren respektive moderföretaget kommer att en gång framdeles anställa personal.

Vad som i stället synes skilja ensamföretagarfallet från koncernfallet är att i det första fallet finns det över huvud taget ingen arbetstagare för vilket kollektivavtalet kan bli tillämpligt vid den tidpunkt avtalet ingås, medan det i det andra fallet oftast finns tusentals arbetstagare, som indirekt skall skörda frukterna av koncernavtalets förhandlingsordning (om än via de fackliga organisationerna som ombud). Felet tycks vara att dessa arbetstagare inte står i ett anställningsförhållande med moderbolaget. Det hela är något paradoxalt och motsägelsefullt. I ensamföretagarfallet kan kollektivavtalet, om ensamföretagaren inte anställer personal på sikt, bli helt verkningslöst, i koncernfallet skulle det vara verkningslöst redan från början, därför att de berörda arbetstagarna är anställda i "fel" bolag!

Denna distinktion luktar sofism lång väg.

[59] Från fackligt håll har särskilt påtalats att försäkringsskyddet för tillfälligt anställda då bör vara löst, se SOU 1988:49 s 232.

Skiljaktigheten i sak mellan koncern- och ensamföretagarfall betingar ingen skiljaktig slutsats på det rättsliga planet. Som jag även visar nedan i avsnitt 10.2.3.3 kan med stöd av Telimålet, AD 1986 nr 113, stridsåtgärd vidtas mot en arbetsgivare i syfte att få reglerad frågan om de anställdas anställningsvillkor hos annan arbetsgivare, så länge berörda arbetsgivarparter i vart fall är "oneutrala" parter. Även här kan en jämförelse med ensamföretagarfallet vara på plats. En stridsåtgärd (blockad) kan riktas mot en ensamföretagare för att få denne att skriva på ett kollektivavtal. I båda dessa fall behandlas den part mot vilken stridsåtgärd riktas som "arbetsgivare" i MBLs mening. Om en part är "arbetsgivare" i exempelvis 41 §s mening, trots att denne saknar anställd personal, som i ensamföretagarfallet, bör även ett moderföretag i en koncern, om mot detta utlöses en stridsåtgärd, betraktas som "arbetsgivare". 23 § MBL kan inte vila på annan grund.

NARK synes kort och gott ha ställt en del onödiga frågor.

En sista invändning ligger på ett plan som jag diskuterat ganska utförligt redan i avsnitt 4.4.2 i anslutning till rättsfallet AD 1949 nr 12, nämligen om ett på rörelse och personal tömt moderbolag över huvud taget kan vara bärare av en "arbetsgivares" rättigheter och skyldigheter - i strikt partsrättslig mening – enligt MBL. Som jag dock sökt visa i samma avsnitt leder ett sådant resonemang in i en återvändsgränd.[60]

NARKs öppet ställda frågor ger också upphov till orimliga konsekvenser i det praktiska arbetslivet. Låt mig åter göra en jämförelse mellan moder- och dotterbolagsanställningsfall. I moderbolagsanställningsfall kan man säga att problemet över huvud taget inte är aktuellt. Medbestämmandet i dotterföretaget är tryggat via moderbolagets försorg i ett med facket träffat kollektivavtal före bolagiseringen. Ett sådant medbestämmande följer i princip den ordning som gäller för fältstudiens 21a företag, se ovan under avsnitt 10.2.2. I dotterbolagsanställningsfall skulle, å andra sidan, problemet bli mer akut, d v s i sådana fall då det verkligen är *nödvändigt* att på basis av ett avtal utveckla medbestämmandet på koncernplanet. Då skulle helt plötsligt det avtal som parterna träffat vara ett "oegentligt" kollektivavtal! Kan någon förklara varför man i dessa fall skall låta form gå före innehåll?

[60] Jfr även härtill ett intressant inlägg från österrikisk rätt, Runggaldier s 419 ff. Av Runggaldiers artikel framgår att enligt den tidigare gällande österrikiska arbetslagstiftningen moderbolaget (genom sin koncernledning) inte kunde vara "arbetsgivare" i arbetsrättslig mening visavi arbetstagarna i dotterbolaget. Sedan 1986 ingår i den österrikiska Arbeitsverfassungsgesetz en bestämmelse om att en s k Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Betriebsrate (ett slags fackligt koncernråd) kan bildas med informations- och förhandlingsrätt gentemot moderbolaget i en koncern. ARGE har ej tidigare haft rätt att träffa kollektivavtal. Sedan en lagändring 1990 kan så dock ske. Runggaldier visar i sin artikel på vådan av att i lag ta in tvingande kompetensregler för vad ett sådant fackligt koncernråd får göra.

Man kan i och för sig tänka sig att ett koncernavtals rättsverkningar stannar på det strikt civilrättsliga planet, d v s utan att fredsplikt följer och rätt till allmänt skadestånd vid avtalsbrott och eventuellt tolkningsföreträde vid tvist. Det ställer dock utvecklingsavtalets koncernreglering i en helt ny dager. Jag har inte funnit stöd för att denna tanke ens övervägts av berörda avtalsparter.[61] När utvecklingsavtalet antagits på förbundsplanet binder det – i tillämpliga delar – de lokala parterna enligt 26 § MBL. Det skulle milt uttryckt vara en besynnerlig tanke om utvecklingsavtalet, för sin tillämplighet på det lokala planet, fordrar att man lokalt (i koncernerna) träffar vanliga civilrättsliga avtal!

10.2.3.3 Gäller fredsplikt mot moderbolaget?

NARK har ställt frågan: "Vad skall då gälla om fredsplikten, t.ex. för den arbetstagarorganisation som är bunden av ett kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med ett dotterföretag men som under avtalsperioden vill få till stånd ett medbestämmandeavtal på koncernnivå?"[62] Frågan besvaras inte av NARK. Problemet vill synas vara aktuellt oberoende av om lag- eller avtalslinjen förordas vid en koncernreglering. Det finns skäl att anföra några generella synpunkter.

En fundamental fråga vid bolagisering är hur avtalsbilden ser ut. Som sagts redan i avsnitt 4.2 torde moderbolaget vara fortsatt bundet av riksavtalet. Moderföretaget utträder i regel inte heller som medlem ur branschens arbetsgivarorganisation. I vart fall är bolaget på denna grund bunden av avtal.[63] Hur det ser ut i andra koncernfall har jag ingen uppfattning om. I många fall söker inte heller dotterbolagen medlemskap i branschorganisationen vid en bolagisering. De är bundna av riksavtalet huvudsakligen med stöd av 28 § MBL.

Det anförda ger anledning till följande övervägaden.

Om moderbolaget redan står i ett kollektivavtalsförhållande till de berörda fackliga organisationerna i dotterföretagen, kan frågan om en medbestämmandereglering på koncernnivå tas upp med moderbolaget i förhandlingar på sedvanligt sätt. Det kan ske inom ramen för avtalsförhandlingar enligt 32 § MBL, eller enbart med stöd av riksavtalets

[61] Jag har haft förmånen att få diskutera bl a dessa frågor med Lars Sundberg, LO, Jan Nordin, SAF och Curt Ihregren, PTK vid samtal 1988-02-23.

[62] SOU 1982:60 s 245.

[63] Jag har inte följt upp frågan om huruvida moderbolaget verkligen kvarstår som medlem i branschens arbetsgivarorganisation långt efter det att bolagiseringen är genomförd. De frågor jag ställde vid intervjuerna hade avseende på vad som skedde i samband med bolagiseringen och strax därefter, och då visade det sig att moderbolagen kvarstod som medlemmar i berörda organisationer.

förhandlingsordning. Förhandlingar förs då under fredsplikt. För övrigt får man falla tillbaka på den tankemodell som följer av 44 § MBL. Om en medbestämmandefråga enligt 32 § inte blir uttryckligt reglerad avtalsvis efter det att en part så begärt, råder inte fredsplikt i den frågan.[64]

Så långt om rättsläget ifall parterna är bundna av kollektivavtal. Rättsläget är dock ett annat om moderföretaget inte är bundet av kollektivavtal gentemot de fackliga organisationerna i dotterbolagen.

Gentemot moderbolaget kan då en stridsåtgärd vidtas (jfr åter vad som gäller i ensamföretagarfall). En sådan stridsåtgärd är emellertid knappast meningsfull. I moderbolaget finns i regel inga arbetstagare som kan tas ut i strejk. De fackliga organisationerna kan då vilja ta ut de dotterbolagsanställda arbetstagarna i form av en sympatiaktion. En sådan aktion är lovlig, om primärkonflikten är lovlig. Att samma fackliga organisation utlöser såväl primär- som sekundäråtgärd förändrar inte rättsläget.[65] Men är det då inte troligare att facket vidtar en stridsåtgärd mot dotterföretaget? Går det? En snarlik fråga berördes i Telimålet.

AD 1986 nr 113. I detta fall skulle staten (televerket) bolagisera viss del av rörelsen (industridivisionen) och sätta den på bolag (Teleindustrier AB). TCO-S utlöste stridsåtgärder mot staten i syfte att få staten att utöva påtryckningar mot SFO och Teleindustrier AB för att få de senare parterna att ingå ett kollektivavtal av det slag som TCO-S och Teleindustrier AB upptagit förhandlingar om.[66] Då stridsåtgärder utlöstes stod inte TCO-S i avtalsförhållande till vare sig staten eller Teleindustrier AB. Staten invände bl a att den primära stridsåtgärden inte kunde riktas mot staten, eftersom syftet var att påverka anställningsvillkoren för anställda hos en annan arbetsgivare, d v s Teleindustrier AB. Staten menade att ett sådant förbud gällde som en allmän rättsgrundsats på hela arbetsmarknaden vid avtalslöst tillstånd.[67]

AD framhöll att målet avgjordes mot bakgrund av att avtalslöst tillstånd rådde visavi både staten och bolaget på arbetsgivarsidan. AD fann inte stöd för statens ståndpunkt att en stridsåtgärd inte kunde riktas mot tredje man på sätt som skett. I vart fall kunde man inte säga att staten var en "oneutral" tredje man (jfr här huvudavtalet SAF och LO).[68] Staten ägde alla aktier i Teleinvest AB, som i sin tur ägde samtliga aktier i Teleindustrier AB. AD fann: "Det är tillräckligt att slå fast att det inte finns något godtagbart stöd för statens påstående, att TCO-S enligt någon allmän och för hela arbetsmarknaden gällande

[64] Se vidare Göransson bl a s 347 ff.

[65] Se härtill AD 1947 nr 35, vidare Göransson s 283 ff.

[66] Statsanställdas förbunds (SF) vidtagna stridsåtgärder mot staten med syftet att med staten som avtalspart få träffa ett kollektivavtal, som innehöll en klausul om att staten skulle förbinda sig att svara för att Teleindustrier AB iakttog vissa kollektivavtalsbestämmelser, har en annan klangbotten. Frågan berörs inte här.

[67] Jag lämnar därhän de grunder som staten åberopade till stöd för att stridsåtgärderna var otillåtna med hänvisning till LOA 3:1 och andra grunder. Dessa grunder ogillades för övrigt av AD.

[68] Det skall tilläggas att AD ingalunda därmed tog ställning till om huvudavtalet i den delen blivit rättssedvänja på arbetsmarknaden.

grundsats skulle i förevarande fall vara förhindrad att vidta sina varslade stridsåtgärder mot staten av det skälet, att staten inte är part i intressekonflikten om ett kollektivavtal avseende Teleindustrier AB." De varslade stridsåtgärderna var därför inte otillåtna.

Vad drar man för lärdom av detta?

I samband med en koncernreglering är sakfrågan att hänföra till förhållandet mellan moderföretaget i en koncern och de fackliga organisationerna i dotterbolagen, d v s jämfört med Telimålet det omvända förhållandet. Detta kan dock inte ha någon betydelse, eftersom AD i Telimålet uttryckt sig i allmänna ordalag. Vad som i stället vill synas kritiskt i koncernfall är vad AD säger om att Telimålet avgjordes mot bakgrund av att båda de aktuella arbetsgivarna stod i avtalslöst förhållande till TCO-S. Överfört på koncernfall innebär det att en stridsåtgärd vidtagen mot ett dotterbolag, för att få det bolaget att utöva påtryckning på moderbolaget (om det är realistiskt!), även skulle fordra att det råder avtalslöst tillstånd jämväl visavi moderbolaget. I fältstudiematerialet är förhållandet snarast det motsatta. Moderbolaget är efter en bolagisering i regel alltfort bundet av det gamla riksavtalet. Att moder- och dotterbolag i en koncern inte är "oneutrala" parter är vidare ovedersägligt på sätt som sägs av AD i Telimålet.

En annan och kanske viktigare fråga i detta sammanhang är vad det har för innebörd att koncernfrågorna i princip är avtalsreglerade i utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

För det första kan anföras att § 11 mom 2 i utvecklingsavtalet säger att "koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna *bör* träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall" (min kurs). Av avtalet följer således inte att en part *skall* agera ett på visst sätt. Avtalsregleringen är inte normativ. Den är i stället att uppfatta som en *rekommendation* om att en överenskommelse bör träffas. Det är mot bakgrund härav något oklart om avtalet egentligen bär på någon sanktion, om exempelvis ett moderföretag i en koncern (eller – för att se saken ömsesidigt – de fackliga organisationerna i dotterbolagen) skulle motsätta sig en koncernöverenskommelse, annat än den sanktion som består i att de centrala parterna, SAF, LO och PTK kan ingripa.

Detta leder till nästa fråga, d v s vilken fredspliktsbärande verkan utvecklingsavtalet har.

Att förhandlingar om en lokal koncernöverenskommelse förs under fredsplikt, så länge utvecklingsavtalet är i kraft, torde vara uppenbart. Visserligen saknas en uttrycklig bestämmelse om fredsplikt i avtalet, ej heller finns en sådan klausul i förhandlingsprotokollet 1982-04-15 mellan SAF-LO-PTK, men en sådan klausul behövs inte. Det framgår av förhandlingsprotokollet att "avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagareförbund".

Fredsplikt följer då av lag sedan förbundsavtalsparterna antagit utvecklingsavtalet.

I utvecklingsavtalet finns även en särskild förhandlingsordning intagen i § 16. En tvist om tolkningen och tillämpningen av § 11 i avtalet kan antingen föras till Rådet för utvecklingsfrågor, som kan avge en rekommendation till lösning av frågan, eller så kan en tvist avseende § 11 mom 1 och 2 (ej så mom 3) hänskjutas till AD, eller, om berörda parter är ense därom, slutligt avgöras av Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Om frågan hänsköts till AD, är det sannolikt att domstolen inte skulle ha så mycket att säga, eftersom § 11 mom 2 inte innehåller en rättsligt bindande materiell förpliktelse. Klausulen säger ju bara att parterna *bör* träffa en överenskommelse, d v s avtalsklausulen är inte tillräckligt materialiserad.[69] Likväl kan en stridsåtgärd inte vidtas. Arbetsgivaren utövar nämligen sin företagsledningsrätt i skydd av avtal och lag. Koncernfrågan är inte en oreglerad intressefråga. Att avtalet inte anvisar en normativ reglering, som ger en strikt rättslig lösning på problemet, är bisak i sammanhanget.[70]

Arbetstagarsidan har med andra ord avstått från möjligheten att tvinga fram en lösning på rättslig väg om hur koncernfrågorna skall regleras, om inte en på frivillighet fotad överenskommelse kan träffas med moderbolaget. Kvarlevande stridsrätt enligt 44 § MBL föreligger inte heller.[71]

10.2.4 Lokalt eller centralt medbestämmande – en fråga om samordning?

NARK skriver bl a: "Viktigare beslut på koncernnivå drar med sig problem kring förhållandet mellan det lokalt utövade medbestämmandet

[69] Man kan göra en jämförelse med industritjänstemannavtalet § 1 mom 7 om utlandstjänstgöring, en reglering som är utomordentligt ofullständig, men varav det trots allt framgår att villkoren under utlandsvistelsen skall följa efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

[70] Jfr AD 1979 nr 121. Tvisten i det målet rörde rätt till förlängd semester i anledning av förberedelse- och avslutningsarbete för en arbetsledare enligt industritjänstemannaavtalet. Arbetsdomstolen anförde då om en liknande "böra"-regel i industritjänstemannaavtalet (före en ändring av avtalet på denna punkt 1980), "att det trots allt ligger något bjudande, ett visst inslag av åtagande på arbetsgivarens sida i uttrycket "bör". I varje fall utesluter inte uttryckssättet en tolkning enligt vilken det inte står den enskilde arbetsgivaren fritt att helt efter eget gottfinnande vägra att medge semesterförlängning".

[71] 44 § MBL ställer ej krav på hur en avtalsreglering skall se ut. Se Göransson s 347, Bergqvist & Lunning s 433 ff.

och medbestämmandet på koncernnivå."[72] NARK frågar därför: vem skall vara bärare av de fackliga rättigheterna? hur skall en förhandling på koncernnivå förhålla sig till förhandlingsrätten på lokal nivå?

Ett annat samordningsproblem, som NARK ägnat ett oproportionerligt stort utrymme (två och en halv A 4 sidor i betänkandet, jfr den knappa sida där frågan om "det arbetsrättsliga regelsystemet" behandlats, ovan i avsnitt 10.2.3), är på vilket sätt moderbolaget skall finna en beslutsfähig facklig motpart.

Till detta vill jag säga att det senare knappast är ett stort problem med tanke på att det ligger något bjudande i att facket vill låta sig företrädas på något sätt gentemot koncernledningen för att därigenom kunna utöva det arbetstagarinflytande som eftersträvats.

Kommittén pekar dock på ett viktigt problem. Så här skriver NARK:

"Det är emellertid obestridligt att en koncernledning i en koncern av någon omfattning inte kan åläggas att i en och samma koncernövergripande fråga fullgöra förhandlingsskyldighet ... gentemot var och en av ett kanske ansenligt antal kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer inom koncernen. Det måste komma till stånd en *samordning på arbetstagarsidan*."[73]

Omständigheterna i domen AD 1988 nr 14, där arbetsdomstolen fordrade att ASEA skulle ha förhandlat lokalt med 22 avdelningar i Elektrikerförbundet, då man ombildade sitt svenska försäljningsbolag från kommissionärsbolag till fullbildat dotterbolag 1986, är en god illustration.

I det fallet hade moderbolaget ASEA i vilket elektrikerna hade sina anställningar – för övrigt en konstruktion som tillkommit på de fackliga organisationernas tillskyndan – sökt få till stånd samordnade förhandlingar med alla lokala fackliga motparter i hela landet samtidigt, vilket facket litet spefullt kallat för "stormöten" i Västerås. Arbetsgivaren hade gjort sig skyldig till brott mot sin primära förhandlingsskyldighet enligt 11 och 14 §§ MBL genom att inte ha kallat varje lokal part till förhandling.

I fältstudiematerialet har inte försports att samordningsproblem av det slag som här antytts aktualiserats. Hur frågan bör lösas allmänt sett kan måhända behöva diskuteras, men det är, och förblir ett tekniskt, inte ett oöverstigligt problem. Man kan exempelvis tänka sig en stupstocksregel av innebörd att en koncernreglering uteblir, om de fackliga motparterna visar sig oförmögna att internt lösa samordningen på basis av en frivillig

[72] SOU 1982:60 s 241.

[73] Op cit s 246 (kurs i orig).

överenskommelse om utseende av en förhandlingsdelegation (eller motsvarande), representerande de anställda i koncernen.[74]

NARKs invändningar vad avser det sätt på vilket koncernförhandlingar kan samordnas med det lokalt utövade medbestämmandet, kan bemötas på ungefär samma sätt som frågan om den fackliga representationens samordning, som jag nyss behandlat.

Två aspekter på saken är dock förtjänta att lyftas fram.

Den första rör fackets rätt att få lyfta ut en fråga till MBL-förhandling enligt vad som följer av § 8 mom 4 utvecklingsavtalet. I § 8 mom 4 sägs att facklig representant har rätt att alltid hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL. Det torde få gälla även på koncernplanet, om sakfrågan rör ett dotterföretag.

Den andra rör koncernförhandlingens agenda. Den fråga som man har skäl att ställa sig är följande: hur omfattande skall den primära förhandlings- och informationsskyldigheten på koncernnivå vara? Området kan i och för sig bestämmas vagt och mångtydigt, t ex att omfatta kort och gott "koncernövergripande frågor". Området kan även anges genom en uppräkning av frågor som bör behandlas på det koncernövergripande planet. I de medbestämmandeavtal som jag påträffat i fältstudiematerialet har brukat klargöras vilka frågor som skall bli föremål för koncernförhandlingar, se härtill avsnitt 10.3.

10.2.5 Koncernbegreppet – på nytt?

Vad gäller MBLs koncernbegrepp torde problemet inte vara särdeles stort. Min kommentar är därför att, om man för övrigt i arbetsrätten lyckats med att på ett någorlunda hanterbart sätt formulera ett koncernbegrepp, så borde det även vara möjligt i MBL. Man kan även dra nytta av vad som sagts i tidigare lagstiftningssammanhang. Några tvister om koncernbegreppet har mig veterligen ej förekommit sedan arbetsrätten reformerades under 70-talet.

10.2.6 Sammanfattning

Med det ovanstående har jag i någon mån velat visa att NARKs invändningar mot en koncernreglering med stöd av lag knappast har fog för sig. I själva verket synes en hel del av vad NARK haft att säga vara nonsens, ägnat – vill det synas – att i första hand avleda uppmärksam-

[74] Jfr diskussionen i NU 1988:1 s 129 om en liknande stupstocksregel, som föreslogs för att avgöra hur många arbetstagarrepresentanter som skall ingå i en nordisk koncernfacklig arbetstagardelegation.

heten från vad som är det centrala i sammanhanget, nämligen om det kan anses *lämpligt* att utforma en koncernarbetsrättslig lagstiftning på basis av de grunder som MBL vilar på. Jag menar att detta i och för sig är möjligt, utan att man behöver förskjuta rättssubjektsläran (jfr här styrelserepresentationslagen).

Invändningarna från NARKs sida synes i första hand ha anförts till stöd för den s k avtalslinjen. Men det är för den skull inte riktigt att säga, som NARK gör, att avtalslinjen innebär att de flesta av de problem som utredningen diskuterat "har beaktats" i de vid utredningsarbetets avslutande träffade centrala medbestämmandeavtalen, ej heller att "man i väsentlig utsträckning befriar sig från de svårigheter som uppstår vid utformande av lagregler", om avtalslinjen ges företräde.[75] Ett flertal av de frågor som NARK ställt, kvarstår nämligen att besvara på ett auktoritativt sätt.

Å andra sidan är det inte särdeles träffande att försvara avtalslinjen med stöd av argument som eventuellt kan anföras *mot* en lagstiftningslösning. Det finns avsevärt bättre skäl till stöd för avtalslinjen.

10.3 Koncernsamarbete i det praktiska avtalslivet

Utvecklingsavtalet för privata sektorn tillkom 1982. Det var en för koncernarbetsrätten betydelsefull händelse, eftersom det är första gången – veterligen – som avtalsparterna på svensk arbetsmarknad lagt grunden till en generell koncernrättslig reglering, om jag nu bortser från vissa försäkringsarrangemang på den privata arbetsmarknaden, men de senare har en annan uppbyggnad.

Jag ger först en översiktlig redogörelse för utvecklingsavtalets reglering innan jag berör de koncerninterna arrangemangen i fältstudiematerialet. Jag nöjer mig här med att återge den koncernreglering som återfinns i utvecklingsavtalet mellan SAF-LO-PTK.[76] Jag lämnar koncernarrangemang hänförliga till andra avtalsområden därhän.

[75] SOU 1982:60 s 250, 252.

[76] LO och PTK har utgivit handböcker om utvecklingsavtalet. SAF har inte gjort det. I båda handböckerna, i LOs s 189 och i PTKs s 76 sägs att koncernbegreppet i utvecklingsavtalet motsvarar det som gäller i arbetsrätten. På det området har det sagts mig att inga tvister förekommit. I övrigt finns en skiljedom 1987-02-26 mellan Svenska metallindustriarbetareförbundet och Telefon AB LM Ericsson om rätten att utse arbetstagarkonsult enligt 12 § utvecklingsavtalet. En senare skiljedom 1992-08-?? mellan ABB Installation AB och Svenska elektrikerförbundet behandlar likaså frågan om rätten att utse arbetstagarkonsult. Dessutom har klargjorts i domen AD 1988 nr 128 att utvecklingsavtalet även gäller för ett konkursbo.

Först några allmänt inledande ord om utvecklingsavtalets allmänna struktur och innehåll i den del det rör koncernfrågorna.

Av § 11 i utvecklingsavtalet följer allmänt sett att lokala parter bör träffa "lokala överenskommelser" i koncernen för att den primära förhandlingsrätten skall tryggas på koncernplanet. Med lokal överenskommelse avses här ett kollektivavtal, som ingås mellan koncernledningen och de fackliga organisationer som företräder arbetstagarkollektiven i dotterbolagen. Dessa överenskommelser skall på arbetsgivarsidan således ingås med "koncernledningen". Detta är i och för sig en språklig innovation i en avtalstext. Med koncernledning avses dock inte något annat än moderbolaget.

Utvecklingsavtalet utgår vidare från att det antas på förbundsplanet, efter nödvändig anpassning till branschspecifika förhållanden. Därefter gäller det som kollektivavtal. Som sådant binder det medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna enligt 26 § MBL.

I § 11 mom 1 sägs att övergripande information om koncernen skall lämnas i de i koncernen ingående företagen. Information skall omfatta även verksamhet utomlands. (Obs! att ingenting i avtalet sägs om att koncernövergripande information kan lämnas i annat av parterna bildat koncernövergripande organ.)

I § 11 mom 2, som motsvarar den primära förhandlingsskyldigheten i 11 och 12 §§ MBL med tillämping på koncernplanet, sägs att frågor som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. En lokal överenskommelse mellan koncernledningen och berörda fackliga organisationer bör därför träffas om hur medbestämmandet skall utövas. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp av fackliga företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen. Ifall ett övergripande beslut rör ett dotterföretag lokalt, skall förhandlingar rörande genomförandet av beslutet föras i dotterföretaget enligt 11 § MBL, om parterna inte kommer överens om annat.

I § 11 mom 3 regleras det fackliga kontaktarbetet. Fackliga företrädare äger rätt till betald ledighet i skälig omfattning för koncernfackligt arbete. Förhandlingar skall komma till stånd om former och kostnader för kontaktarbetet, om facket så begär. Kostnaderna skall avse ersättning för förlorad arbetsinkomst, resor och traktamenten. Parterna skall även undersöka möjligheten till samordning mellan sådant kontaktarbete och samtidiga överläggningar med koncernledningen. Det förutsätts att en lokal överenskommelse kan träffas om de praktiska formerna för det fackliga kontaktarbetet. Till grund för bedömningen skall – enligt en partsgemensam kommentar – ligga såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet i koncernen som arbetsgivarpartens resurser varvid bl a koncernens storlek, organisation och beslutsordning skall beaktas, liksom den fackliga strukturen.

I en partsgemensam kommentar sägs vidare att § 11 i tillämpliga delar även gäller för företag med flera självständiga driftsenheter (arbetsställen).

Jag övergår nu till att belysa fältstudiematerialet.

För några av koncernerna i fältstudien har utvecklingsavtalet 1982 blivit direkt handlingsdirigerande. Det kan till och med utsägas i det lokala utvecklingsavtalet att det tillkommit mot bakgrund av 1982 års avtalsreglering och MBL, som exempelvis i följande avtal: "Detta avtal grundar sig på Utvecklingsavtalets (UVA) § 11 om information och förhandling i koncernövergripande frågor. UVA:s gemensamma värderingar (SAF/LO/PTK) utgör grunden för detta medbestämmandeavtal."

Bilden av koncernarrangemang i min fältstudie är något splittrad.[77] Vad som kan sägas på det sammanfattade planet är att tre av åtta lokala utvecklingsavtal har vuxit fram som resultat av att företagen bolagiserat. I två andra fall fanns vid tidpunkten för de respektive bolagiseringarna lokala utvecklingsavtal, som behandlade koncernfrågorna. I sju av tjugo koncerner värkte något slags koncernsamarbete fram i och med att moderbolagets rörelse bolagiserades. Följande sammanställning kan göras:

8 koncerner	Det finns lokala utvecklingsavtal som rör handläggningen av de koncernövergripande frågorna.
4 koncerner	Det finns något som liknar en koncernreglering, om än av skiftande innebörd och omfattning. Denna reglering har lyfts in i bolagiseringsöverenskommelser eller motsvarande MBL-protokoll.
4 koncerner	Det finns en för handläggningen av de koncernövergripande frågorna informellt inrättad ordning inom koncernen, t ex med vissa samrådsorgan, oftast i form av partssammansatta grupper.
5 koncerner	Koncernreglering saknas.

I endast fem koncerner saknas således koncernreglering. Detta är dock inte den fullständiga bilden. I en av koncernerna var ett lokalt utvecklingsavtal på gång hösten 1987. I en annan koncern hade det lokala facket varslat arbetsgivarparten att förhandlingar i frågan borde upptas

[77] Det är också den lägesbeskrivning som ges av medbestämmandeavtalsarbetet i 1985 års intervjuundersökning som redovisas i Edlund m fl, Konfliktbehandlingen på arbetsmarknaden s 55 ff. Jfr även Dokras s 147 ff om hur arbetsgivare och fackliga företrädare uppfattar effektiviteten i 32 § MBL, och den av Dokras refererade studien av SCB angående den lokala avtalsbilden. Se även Edlund & Nyström s 57 f.

under samma höst. I två av koncernerna hade dock de fackliga organisationerna inte gjort någon propå om att få koncernfrågan reglerad, ej heller fanns några informellt etablerade fora att hantera dessa frågor i. Den femte koncernen i denna grupp är relativt liten. Verksamheten i dotterbolagen och moderbolaget bedrivs på samma ort och i samma anläggning, varför parterna inte upplevt några svårigheter att komma till tals med varandra.

Jag redovisar nu innehållet i endast fyra av de lokala utvecklingsavtal där de koncernövergripande frågorna avtalsreglerats. Det ger utrymme för en något mer utförlig analys i slutet av kapitlet. Det följande återger förhållandena i slutet av 1987; ändringar kan ha ägt rum sedan dess.

Ad 1

Det första avtalet hämtar jag från ett stort företag som fullbildade ett antal kommissionärsbolag. De anställda överfördes i dotterbolagsanställningar. Vid den tidpunkten fanns även ett stort antal andra fullbildade dotterbolag i koncernen. Koncernregleringen i bolagiseringsavtalet kom att omfatta *alla* koncernbolag. I koncernen fanns sedan tidigare en koncernnämnd som forum för information i företagsledningsfrågor av koncernövergripande natur. I bolagiseringsavtalet togs också in bestämmelser om det fackliga koncernarbetet. Drygt ett och ett halvt år efter bolagiseringen träffas ett konsoliderat lokalt utvecklingsavtal mellan moderbolaget och de fackliga organisationerna. Förebilden härtill var branschens utvecklingsavtal. Bolagiseringsavtalet stod förlaga till de koncernregler som togs in det lokala utvecklingsavtalet.

Det lokala avtalet föreskriver att *koncernnämnden* är centralt organ för information på koncernnivå. Nämnden är partssammansatt med åtta företrädare för vardera arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Nämnden har ett *arbetsutskott* som fungerar som ett slags förberedande organ, men som också i brådskande fall är forum för information enligt MBL i företagsledningsfrågor.

För de koncernövergripande förhandlingarna utser koncernklubbarna en *förhandlingsgrupp* bestående av tre PTK- och tre LO-företrädare. Gruppens uppgift är att förhandla med koncernledningen i företagsledningsfrågor av stor och allmän betydelse, men även i frågor då beslut skall fattas av moderbolagets styrelse, koncernchefen eller andra i avtalet utpekade centralt placerade befattningshavare. Som exempel på förhandlingsfrågor anges i avtalet: utnämning av Vd och vice Vd i moderbolaget samt en del andra högre chefer, köp och försäljning av större dotterbolag, frågor som avser större investeringar, betydande organisationsförändringar och utfärdande av koncernövergripande direktiv av vikt för de anställda i landet.

Vidare sägs i avtalet att om en förhandling slutförs i förhandlingsgruppen, utesluts förhandlingar i samma fråga i ett enskilt koncernbolag. Enskild klubb äger dock rätt att frånträda en koncernförhandling innan den är slutförd, och kan i stället påkalla förhandling enligt MBL i samma fråga.

I det lokala utvecklingsavtalet finns också bestämmelser om hur *bolagsövergripande* förhandlingar skall genomföras i dotterföretag med arbetsställen på flera platser. Övergripande information om koncernen lämnas då även i respektive företag.

Ad 2

I detta företag bolagiserades stora delar av moderbolagets rörelse genom att ett antal kommissionärsbolag bildades. De anställda behöll sina moderbolagsanställningar. Vid tidpunkten för bolagiseringen fanns redan en i koncernen praktisk ordning för hur koncernfrågorna hanterades. Mina respondenter uppgav vid intervjuerna att detta hade väsentligt underlättat omställningen i samband med bolagiseringen. Senare träffade moderbolaget och de fackliga organisationerna ett kollektivavtal avseende förhandlings- och informationsfrågorna med verkan för koncernplanet.

Enligt avtalet företräds koncernklubbarna av en *förhandlingsdelegation*. Denna delegation utses av en facklig referensgrupp med en i avtalet bestämd sammansättning. Förhandlingsdelegationen genomför förhandlingar enligt 11 § MBL med moderbolaget i vissa i avtalet särskilt angivna frågor: förvärv av annat företag eller rörelse (även del därav), fusioner, försäljning av koncernbolag, överlåtelse eller upplåtelse av rörelse (även del därav), nedläggning av driftsenhet (även del därav), fråga om bestående inskränkning i verksamheten inom en driftsenhet, utvidgning genom nyanläggning av driftsenhet inklusive dess lokalisering, utökning av drift eller förändring av produktionsinriktning inom en driftsenhet, tillsättande av Vd och vissa andra befattningshavare i moderbolaget, samt ändring i eller tillägg till koncernens företags- eller personalpolitik.

I en del fall fordras även att moderbolagets styrelse (eller bolagsstämma i något fall!) skall fatta beslut i frågan för att en koncernförhandling skall komma till stånd.

Den fackliga förhandlingsdelegationen skall vara sammansatt så att den lokala fackliga organisationen vid berörd driftsenhet i förekommande fall är företrädd. Anser sig lokala facket ej kunna godta resultatet av en primär förhandling på koncernnivå, äger man rätt att påkalla central förhandling.

Moderbolagets primära (sic!) informationsskyldighet enligt 19 § MBL fullgörs på koncernnivå gentemot ett av den fackliga referensgruppen utsett *arbetsutskott*. Enligt praxis ingår 12 fackliga företrädare i såväl förhandlingsdelegation som arbetsutskott. Det råder personalunion mellan dessa båda organ på den fackliga sidan.

Vid förhandlingar enligt 12 § MBL, som berör flera driftställen i koncernen, tillämpas avtalet på motsvarande sätt.

Det sägs vidare i avtalet att moderbolaget skall uppta *överläggningar* med arbetsutskottet om bl a koncernens strategiplan, investerings- och anslagsbudget och vid avyttring av koncernens hela aktieinnehav i svenskt intressebolag.[78]

Ad 3

I ett tredje relativt stort, företag bygger samverkansformen mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna på tanken om att *partssammansatta organ* inrättas. I överenskommelsen understryks vikten av att medbestämmandearbetet i största möjliga utsträckning bedrivs genom fackligt deltagande i projektarbete och samrådsgrupper.

För koncernnivån har bildats ett *koncernråd* vars uppgift är att vara ett informationsorgan i koncernövergripande frågor. Rådet sammanträder minst kvartalsvis, och vid större förändringar som rör hela koncernen. Samtliga koncernklubbar har säte i rådet. Vid tidpunkten för bolagiseringen var de 18 stycken (representerande fyra fackförbund).

[78] Jag kunde inte nå klarhet vid intervjuerna om huruvida denna överläggningsmöjlighet var att betrakta som något annat än en reguljär förhandling i den betydelse detta begrepp har i 11-14 §§ MBL.

Moderbolagets Vd är rådets ordförande. Arbetsgivarparten genom moderbolagets Vd sekunderas av bolagets personal- och förhandlingschef.

Inom rådet utses ett *koncernutskott*, som är förhandlingsorgan i frågor som koncernrådet fått information om. Vid synnerliga skäl (såsom vid behov av sekretess eller då ett ärende är brådskande) kan koncernövergripande information lämnas direkt i utskottet. Det ingår en arbetsgivarföreträdare och sex fackliga representanter i koncernutskottet. Utskottet bedömer om en fråga är av övergripande natur eller ej. Det sägs vidare att frågor om t ex nedläggning, friställning, bolagisering eller försäljning av verksamhet *aldrig enbart* kan betraktas som en koncernövergripande fråga. Detta tillägg har den innebörden att klubbarna i berörda dotterbolag alltid skall involveras i ärendet. En klubb, som begär att få förhandla särskilt, har rätt till detta om det anmäls senast före eller i samband med att koncernutskottet behandlar ärendet.

På motsvarande sätt har bildats bolagsråd och bolagsrådsutskott i de vid bolagiseringen tillkomna kommissionärsbolagen i koncernen. Dessa organ har i huvudsak de befogenheter – inom varje enskilt bolag – som gäller för motsvarande organ på koncernnivå.

Ad 4

I en fjärde stor koncern träffades efter två års förhandlingar ett lokalt utvecklingsavtal, som utgör "tillägg till" gällande förbundsavtal.

För koncernövergripande information har ett *koncernråd* bildats, bestående av nio arbetsgivarföreträdare och 18 fackliga representanter. Koncernrådet sammanträder normalt fyra gånger per år. Vid sidan härav kallas till storforum (cirka 200 deltagare) en gång per år varvid koncernens ställning och utveckling i stort diskuteras. Vid detta tillfälle deltar samtliga dotterbolags- och fabrikschefer, alla klubbordföranden i koncernen samt, i förekommande fall, övriga koncernfackliga arbetstagarföreträdare.

Inom koncernrådet utses ett *arbetsutskott*, som består av fyra arbetsgivarrepresentanter och åtta arbetstagarföreträdare. Utskottet är ett beredande organ till koncernrådet. Framför allt utgör arbetstagarföreträdarna i utskottet moderbolagets motpart i förhandlingar avseende koncernövergripande frågor. Den fackliga delegationen kan vara "förstärkt" med företrädare för det lokala facket, om den koncernövergripande frågan berör en enskild enhet. De fackliga organisationerna avgör i princip om en viss fråga skall handläggas lokalt eller på koncernnivå. En genomförd koncernövergripande förhandling utesluter att förhandlingar tas upp i samma fråga på lokal nivå. Utgångspunkten är likväl att arbetsgivarparten skall förhandla lokalt enligt 11 § MBL i frågor som enbart berör enskild enhet eller enskilt bolag.

Exempel på frågor som är av övergripande betydelse för koncernen anges i avtalet vara: gemensamma sociala förmåner, utnämningar av befattningshavare i koncernledningen, köp och försäljning av större bolag, större investeringar, betydande organisationsförändringar, d v s regelmässigt sådana frågor som skall underställas moderbolagets styrelse för beslut.

En *koncernekonomikommitté* med två arbetsgivar- och fyra arbetstagarrepresentanter har även inrättats. Den sammanträder normalt fyra gånger per år. Dess uppgift är att regelbundet följa koncernens ekonomi och utveckling genom bl a ekonomiska rapporter. I budgetfrågor gäller dock att affärsområdets ledning och koncernledningen i moderbolaget skall ange de närmare förutsättningarna för budgetarbetet. Information härom ges till de fackliga informationsmottagarna. Om i anledning härav de fackliga organisationerna vill få till stånd en förhandling, får facket påkalla en sådan. Före beslut om budget i respektive styrelse skall arbetsgivaren i varje bolag kalla till förhandling enligt 11 § MBL på "sin" nivå.

Dessa exempel illustrerar relativt väl hur man i arbetslivet gripit sig an det koncernövergripande arbetet enligt utvecklingsavtalets idé och anda.

Tankemodellerna är sinsemellan relativt överensstämmande, likheterna är påtagliga, men det finns även skiljaktigheter vid jämförelse avtalen emellan; även komplexiteten i avtalen skiftar. Jag skall diskutera några olika aspekter i det följande.

Av 1982 års utvecklingsavtal följer att koncernövergripande information skall lämnas i dotterbolagen. Informationen skall även omfatta koncernens verksamhet utom landet. I avtalet lämnas inget utrymme för avvikelse. Utvecklingsavtalet är, sedan det antagits på förbundsnivå, ett kollektivavtal som binder arbetsgivaren (medlemmarna i arbetsgivarorganisationen) och de lokala klubbarna (i det avslutande förbundet) enligt 26 § MBL. En avvikelse från ett kollektivavtal är vidare ogiltig, se 27 § MBL. Är det då inte säreget att finna, som jag gjort, att koncernledning och fackliga organisationer valt att därjämte (eller i stället?) bilda ett särskilt koncernforum för - just - koncernövergripande information?

Jag tror att man skall se denna fråga i följande ljus. Den informationsrätt som följer av utvecklingsavtalet är ämnad att ge det lokala facket information om hela koncernens verksamhet. Dotterbolagets ledning har *alltid* en skyldighet att ge sådan koncernövergripande information på lokal nivå. Detta är närmast en avtalsföreskrift motsvarande informationsskyldigheten i 19 § MBL. Det anförda utesluter dock inte att samma information lämnas även på annat sätt i av avtalsparterna etablerade koncernorgan.[79] Om ett dotterföretag skulle hänvisa till att sådan information i stället ges i andra fora i koncernen, och av det skälet finner det onödigt att ge samma information till lokala facket, torde det strida mot utvecklingsavtalet.

Ett naturligt betraktelsesätt är i stället att sätta den koncernövergripande information, som ges fackliga företrädare på koncernnivå, i samband med den förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL som moderbolaget åtagit sig gentemot koncernfacket i dessa fall. Denna förhandlingsskyldighet betyder ju också att arbetsgivarparten är skyldig att lämna information. Det vill sedan synas vara en smaksak om denna information överensstämmer med, eller avviker från den information som varje enskilt dotterbolag har att ge det lokala facket enligt utvecklingsavtalet.

Hur man i varje enskilt dotterföretag, å andra sidan, lever upp till vad som sagts om att information avseende koncernens hela verksamhet skall ges lokalt, kan jag inte bedöma utifrån fältstudiematerialet. Jag kan

[79] Jfr härtill den något besynnerliga diskussionen i NU 1988:1 s 110, 119, 131 f om att koncernövergripande information i koncernorgan skulle leda till centralisering och urholkning av dotterbolagens självständighet. Argumenten är knappast hållbara om man använder min studie av utvecklingavtalets koncernreglering som parameter.

endast peka på att det dominerande mönstret i lokala utvecklingsavtal är att koncernövergripande information lämnas (även?) på annan nivå i koncernorganisationen. Det kan inte uteslutas att detta kan få en avkylande effekt på det lokala facket, som kan vilja följa, utan att reflektera på att något annat är möjligt, de koncerninterna spelreglerna, än att till varje pris hävda utvecklingsavtalets branschreglering.

I endast ett lokalt utvecklingsavtal påträffade jag en föreskrift om att övergripande koncerninformation - inklusive verksamhet utom landet - skulle lämnas *även* i respektive dotterföretag. Det kan noteras att det lilla ordet "även" var inskjutet i avtalstexten; detta antyder att samma information ges på flera nivåer i koncernen.

Hur samordnas då förhandlingsystemet om man väger central mot lokal nivå?

Ja, i vissa avtal är frågan berörd. Avtalen kan innehålla bestämmelser om hur en koncernövergripande fråga kan bli föremål för förhandling på olika nivåer inom koncernen, om facket så begär, antingen att lokala facket ges rätt att lyfta ut frågan till sedvanlig lokal förhandling enligt 11 § MBL, eller att lokala facket ges rätt att hänskjuta viss fråga till koncernövergripande förhandling. En förhandlingsfråga kan på detta sätt vandra "upp" och "ned" i förhandlingssystemet.

Ett genomgående drag är dock att samma fråga inte är avsedd att bli föremål för förhandling två gånger, d v s på såväl koncernövergripande som lokal nivå. Det ligger inte i någondera parts intresse att så blir fallet. I ett fall uppgav en arbetsgivarrespondent att det fick ankomma på de fackliga företrädarna att ta ställning till på vilken nivå företaget skulle förhandla, om det rådde tveksamhet om förhandlingsärendet var av koncernövergripande karaktär eller ej. På arbetsgivarsidan var man inte beredd att ta en tvist i en sådan procedurfråga. I dessa fall kunde för övrigt förekomma att en lokal facklig förhandlingsdelegation "förstärktes" med koncernfackliga företrädare, eller – omvänt – att den koncernfackliga delegationen "förstärktes" med företrädare för det lokala facket.

Så långt om de koncernarrangemang som redovisats mer utförligt ovan. Det kan tjäna sitt syfte att även peka på några andra, om än på papperet mer ofullständiga, lösningsmodeller.

Följande klausul påträffade jag i en bolagiseringsöverenskommelse: "Om någon klubb så begär skall - i frågor som berör flera företag - förhandlingar ske med de berörda bolagen gemensamt." Skälet till att en sådan klausul togs in i överenskommelsen var att det sedan lång tid fanns en stark tradition att föra s k "husförhandlingar" i företaget. Detta slog facket vakt om i bolagiseringsförhandlingarna. Såväl moder- som dotterbolags verksamhet var samlokaliserade. Observera att facket har förhandlingsrätt mot *alla* koncernbolag som är berörda av förhandlingsinviten. Det lokala facket var bolagsöverskridande.

I en annan koncern togs följande bestämmelse in i bolagiseringsöverenskommelsen: "Som hittills skall olika samråds- och medinflytandeformer kunna användas när överenskommelse härom träffas. Det gäller även om aktuella former inte är specifikt lag- eller avtalsangivna. Det ömsesidiga behovet skall då vara styrande." Vid intervjuerna framkom att det sedan flera år i denna koncern fanns en rutin för umgänget mellan arbetsgivare och arbetstagare på koncernplanet.[80] Till grund härför låg ett antal instruktioner, rekommendationer och promemorior. Något kollektivavtal som reglerade koncernfrågorna på generell basis fanns inte. Representanter för moderbolaget och de fackliga organisationerna mötte varandra i olika fora: bolagsråd (motsvarande affärsområdet, tidigare divisionsråd), personalnämnd (ett koncernövergripande partssammansatt organ i vilket samråd ägde rum i personalpolitiska frågor) samt genom en koncernfacklig samordningsgrupp, som förhandlade med koncernledningen i koncernövergripande frågor.

En annan typ av bolagsöverskridande inslag fann jag i följande lokala avtal. Moderbolaget hade åtagit sig att tillämpa MBL *direkt* gentemot de berörda fackklubbarna i dotterbolagen "som om lagen vore direkt tillämplig" – som det stod – i frågor som behandlades i moderbolaget och som berörde ett eller flera dotterbolag.[81] I överenskommelsen fanns även en bestämmelse som gav fackklubbarna rätt att förhandla med moderbolaget i koncernövergripande frågor. Man kan tycka att det senare är tillräckligt, jämfört med att moderbolaget - var gång - skall ta upp en förhandling lokalt med facket i dotterbolaget. Det skapar en säregen situation för dotterbolagsledningarna. Avtalet ger dock ostridigt varje fackklubb access till moderbolaget.[82]

I en annan koncern fanns endast en i utvecklingsavtalets anda skapad koncerngrupp, kallad 8-gruppen efter antalet fackliga företrädare. Till grund härför låg ett MBL-protokoll. 8-gruppen var ett övergripande MBL-organ i vilket frågor om bl a företagsförvärv, företagsavyttringar, omorganisation och strukturförändringar av betydelse för hela koncernen togs upp. Även § 12-frågor i MBL av övergripande betydelse kunde bli föremål för förhandling i denna grupp. I gruppen lämnades även information i övergripande koncernfrågor. 8-gruppen utsågs av en större

[80] Jag har haft tillgång till även annat skriftligt material för att belysa avtalet. Detta har välvilligt ställts till mitt förfogande av mina respondenter i företaget.

[81] Jfr även SIFs skrift Bolagisering där det finns ett förslag till avtal vid dotterbolaganställning där en liknande avtalsklausul intagits.

[82] Jag kan tänka mig att en sådan ordning kan ha fog för sig om ett dotterbolag driver verksamhet, som står i ett visst beroende till annan verksamhet i koncernen. Det kan vara fallet med t ex servicebolag. Då ett moderbolag exempelvis överväger att utfärda nya koncernföreskrifter (rutiner) för fakturering o dyl kan en sådan ändring komma att påverka servicebolaget mer än andra dotterbolag.

referensgrupp med fackligt deltagande från dotterbolagen i koncernen. I gruppen ingick de fyra fackliga representanterna i moderbolagets styrelse.

I detta fall uppstod för övrigt ett kommunikationsproblem inom koncernen sedan väl den s k 8-gruppen bildats. Dotterbolagscheferna började nämligen fråga varför inte de var lika välinformerade som de koncernfackliga arbetstagarföreträdarna, som de mötte på det lokala planet.[83] Det löstes genom att dotterbolagscheferna, på samma sätt som de koncernfackliga företrädarna, samlades och informerades regelbundet av koncernledningen.

Vad nu sagts ger en antydan om de institutionella förutsättningar på vilka facklig medverkan i koncernarbetet bygger. Man kan fråga: hur såg det ut förut?

Levinson har genomfört en studie av medbestämmandet i strategiska beslutsprocesser på basis av material som hänför sig till tiden 1981-82. Han undersökte det fackliga deltagandet i företag på basis av en större intervju(enkät)undersökning.[84] Resultatet visar att facket redan under 70-talet sökt komma in i förberedelsearbetet, något som det även i någon mån lyckats med. Levinson pekar på att den fackliga aktiviteten är högre i koncernstrategiska än enbart företagsstrategiska frågor.[85] Deltagandet skiftar även vid olika beslutstyper.[86] Det fackliga deltagandet i beredningsarbetet inför beslut är dock mycket försiktigt. Detta har samband med kunskapsläget, säger Levinson. Beslutsunderlaget är ej heller utformat för fackliga aktörer. Handläggningen sker även på informell basis. Det kan också vara ont om tid inför beslut.[87] I koncernfrågor, säger Levinson, är styrelserepresentationen en viktigare informations- och inflytandekanal än förhandlingar.[88]

[83] På jargongspråk kallat ett "by-pass" problem, se även NU 1988:1 s 128 om "by-pass" problemet.

[84] Se Levinson s 69 ff.

[85] Op cit s 91.

[86] Se närmare op cit s 72.

[87] Se op cit s 73 f, 76 f. Levinsons resultat kan inte pressas så långt att det går att få ett mått på vad informationsskyldigheten i 19 § MBL kan ha för praktisk betydelse i koncerner. Med tanke på den tidsåtgång som präglar strategiska beslutsprocesser, är det något anmärkningsvärt att tidsfaktorn, som Levinson antyder på s 41 ff, kan vara en förklaring till varför det fackliga deltagandet är försiktigt, för att inte säga passivt.

[88] Op cit s 92.

10.4 Sammanfattande synpunkter

De koncernarrangemang som ovan redovisats kontrasterar ganska hälsosamt mot den relativa missmodighet som bredde ut sig i början av 80-talet i arbetslivet, då det särskilt på fackligt håll påtalades att MBL inte räckte till. Från fackligt håll hade man under en tid föredragit lagstiftningslösningar. Det fördunklade nog sikten något. Facket såg inga andra möjligheter än att använda det gängse receptet: "more of the same". Jag tror att de fackliga organisationerna underskattade sin egen förmåga. Baksmällan från 70-talet satt i en tid.

Urvalet av koncerner som ingår i denna studie är förvisso inte representativt. Jag tror likväl att det finns ett visst mått av generalitet i fältstudien.

I flera fall har företagets (koncernens) bolagisering utlöst ett behov av spelregler för medbestämmandet på koncernnivå. Inga av de oöverstigliga svårigheter som NARK såg framför sig vid en eventuell lagreglering av koncernfrågorna har avtalsparterna ens närmat sig. Det är möjligt att NARK kan ha kommit till ett annat resultat om utredningsarbetet i stället bedrivits först senare under 80-talet. Arbetet hade då kunnat ses i ljuset av ett större antal avtalsbaserade koncernlösningar.

Min undersökning visar att det inte tycks ha varit förenat med större svårigheter för arbetstagarsidan att få access till en koncernledning i ett moderbolag, om man så önskat.[89]

Utvecklingsavtalets tillkomst 1982 innebar på denna punkt delvis en islossning. Det fanns dock många samarbetsarrangemang redan före avtalets tillkomst. Att utvecklingsavtalet betytt en del vittnar flera av mina respondenter om. Utvecklingsavtalet har fungerat som en dyrk, som öppnat dörrar.

Från facklig sida har man med stöd av UVA fått en ordning som på det hela taget tycks ha tillgodosett det mått av medverkan i koncernfrågorna, som kunnat krävas med utgångspunkt från vad MBL skulle ha kunnat erbjuda en facklig organisation, om koncernfrågorna reglerats i lag, i vart fall att döma av min fältstudie. Facket får komma till tals med koncernledningen, ett starkt fackligt önskemål. Fältstudien har dock inget att säga om hur medbestämmandet på koncernnivå utvecklats över tid i termer av realt inflytande.

Arbetsgivarföreträdare har påpekat vid intervjuerna att det även legat i företagets intresse att skapa en koncernsamordning.[90] Man har

[89] Det vittnar även de resultat som Levinson kommit fram till. Det utesluter inte att en starkare förskjutning till problemformulerings- och beredningsskedena är önskvärd även från fackligt håll, om saken ses utifrån facklig synvinkel, se op cit s 148 f (sammanfattande).

[90] Det gäller, för övrigt med något undantag, även de svenska företagsledare som intervjuats om vikten av koncernfackligt arbete på det globala planet, se Sverige, EG och storföretagen passim.

resonerat ungefär så här. Det måste finnas en facklig grupp som kan hantera de koncernövergripande frågorna. Det är inte praktiskt att förhandla med alla klubbar på alla orter där de finns (jfr det tidigare behandlade fallet i AD-domen 1988 nr 14); det kan bli över 100 förhandlingar i en och samma fråga, som en av respondenterna framhöll. En företagsledare sade att företaget var berett att bekosta den fackliga strukturen på koncernnivå, om motparten bara skaffade sig en beslutsfähig koncernfacklig grupp, som hade mandat att förhandla. Att skapa en sådan organisation är ett sätt att reda ut klubbmångfalden i större koncerner med verksamheten spridd över hela landet, menade han.

Från arbetsgivarhåll har nog inte endast önskemålet om en "beslutsfähig" - ett i detta sammanhang återkommande ord - facklig motpart varit drivkraften. En annan ordning skulle, som rättsfallet AD 1988 nr 14 visat, vara opraktisk och endast ge upphov till ökade transaktionskostnader.

Koncernarrangemangen erbjuder även koncernledningen en tribun, som tillförsäkrat den en rätt att gå ut direkt till de främsta fackliga representanterna i koncernen. En koncernledning kan aldrig veta hur en mellanman (dotterbolagschef) hanterar samma informationsmassa. Dessutom finns det mycket annat, som inte direkt berör dotterföretaget i ens det korta perspektivet, och som hanteras uteslutande på koncernplanet, och som lokala facket aldrig får vetskap om på dotterbolagsplanet, men som inom ramen för en koncerndialog blir åtkomligt på ett sådant sätt att de fackliga företrädarna kan involveras i de stora frågorna i företaget. Det ligger även ett värde i sig i att en koncernledning får direkt mäta krafterna med de koncernfackliga företrädarna. Umgänget och partsrelationerna på en sådan nivå torde ytterst handla om påverkan med syftet att söka stöd för en egen linje, oavsett om det sedan är arbetsgivarparten som försöker övertyga sin motpart om budskapet, eller om det är facket som försöker påverka beslutsfattaren.

Utvecklingsavtalet har också sagts vara möjligheternas avtal. I det ligger att avtalet likt MBL varit starkt handlingsdirigerande.[91]

I det ligger att medbestämmandet skall utvecklas under förtroende och samstämmighet parterna emellan på basis av en konsensus- och harmonimodell, även om man inte får glömma bort att motpartsförhållandet finns inbyggt som ett grundläggande element även i MBL. Eller är det kanske så att partsmotsättningarna är mindre i frågor som rör företagets övergripande ledning och inriktning? Det borde inte vara så med tanke på den genomslagskraft som ett moderbolagets beslut kan få på dotterbolagets verksamhet med konsekvenser för sysselsättning och de anställdas välfärd.

[91] Se om MBLs handlingsdirigerande funktion i Hammarström, Victorin m fl s 160.

Företagsledningsfrågor är icke av samma slag som löne- och andra förmånsfrågor. Meningsskiljaktigheter på de senare punkterna kan få en facklig organisation att ta ut sina medlemmar i konflikt. Kapital står då mot arbete på ett tydligt sätt. Så är inte på samma sätt fallet då facket dras in i en beslutsprocess inom ramen för kapitalets förvaltning. En av mina arbetsgivarrespondenter berörde frågan på detta sätt.

Man skall även erinra sig att parterna haft olika skäl för att utveckla koncernsamarbetet. Arbetsgivarsidan har nämligen haft något att vinna genom att dra in den fackliga motparten i koncerndialogen. Är det därför det gått så relativt lätt för facket att etablera en MBL-kontakt med koncernledningen på moderbolagsnivå?

I vart fall ser utvecklingen löftesrik ut - avtalslinjen har företräde framför lagstiftning. Jag kan samtidigt inte finna att de skäl som NARK en gång anförde till försvar för sin passiva linje är hållbara. Men avtalslinjen innehåller emellertid något annat. Den återför till arbetslivet arbetslivets egen reglering. Den bygger inte bara på juridik som under det sena 70-talet. Frågan är om det var bra för arbetslivet. Det finns ett arv i den svenska modellen som inte får förskingras; respekten för avtalet. Avtalet är fundamentet för arbetslivets reglering. Den respekten kan aldrig vinna bred uppslutning i en omstridd lag.

Hittills har väl erfarenheten visat att parter som träffat ett avtal även tar ansvar för avtalet. I fältstudien har endast få tvister kunnat påvisas. Inte någon har mig veterligen gått till domstol. Fältstudien visar att inte heller någon fråga i samband med bolagiseringsförhandlingarna förts upp till central förhandling, se avsnitt 2.4.

Det ligger ett värde i avtalet som alltid får vägas mot de för- eller nackdelar som en annan lösnings(norm-)modell vilar på. NARKs slutsats var nog riktig, men fel argument anfördes till stöd för den.

11. Hur ser skyddsorganisationen ut i bolagiserade koncerner?

Frågan om hur skyddsorganisationen byggs upp efter en bolagisering är föga belyst i fältstudiematerialet.

I avsnitt 11.1 behandlas en generell fråga, nämligen på vilket sätt AMLs regler om lokal skyddsorganisation är tvingande rätt. En central fråga i det sammanhanget är om det finns någon sanktion då lokala parter avviker från vad som är föreskrivet i AML. Intentionsdjupet i den fortsatta framställningen ökar om de institutionella förutsättningarna för skyddsorganisationens uppbyggnad klarläggs först.

I avsnitt 11.2 behandlas lösningsmodellerna i fältstudiematerialet. Jag fann alltför många bolagsövergripande lösningar i fältstudiematerialet för att det hela enbart skulle se ut som en händelse. Jag tror inte heller att vad jag fann är särdeles unikt för bolagiseringsfall. Det förekommer säkerligen i andra koncernorganisationer att den lokala skyddsorganisationen är bolagsövergripande. De frågor jag då bl a ställt mig är:

- Hur förhåller sig sådana lösningsmodeller till den övriga begreppsbildningen i AML?
- Vad är här arbetsställe? Gemensamt arbetsställe?
- Vad gäller beträffande samordningsansvaret i AML?

I avsnitt 11.3 belyses sedan ett antal frågor som ansluter till arbetsgivar- och arbetstagaranknytningarna i AML.

I avsnitt 11.4 görs en kort sammanfattning.

11.1 Hur tvingande är AMLs regler om skyddsorganisationen?

Den huvudsakliga frågan är således på vilket sätt AMLs regler om skyddsombud och skyddskommitté är tvingande.

Utgångspunkten är följande. Sjätte kapitlet i AML har rubriken "Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare". I 6:2 sägs att

skyddsombud *skall* utses, om minst fem arbetstagare är sysselsatta på ett arbetsställe. I 6:8 sägs att skyddskommitté *skall* tillsättas, om minst 50 arbetstagare sysselsätts på arbetsstället.

Låt mig först sammanfatta resultatet av det följande. Skall-reglerna är nämligen inte så tvingande som de ser ut att vara på papperet. *Det saknas nämligen påföljd i AML, om parter avviker från vad som är föreskrivet i AML på dessa punkter.* Det framgår tydligast av de uttalanden som DepC gör i förarbetena till 1949 års arbetarskyddslag. Några däremot avvikande uttalanden har inte gjorts i lagstiftningssammanhang senare, ej ens i samband med tillkomsten av 1977 års AML.

Visserligen kan sägas att det finns en civilrättslig sanktion, om en arbetsgivare inte medverkar vid tillsättande av en skyddskommitté, men den sanktionen följer av civilrättsliga regler om brott mot kollektivavtal och inte av AML.

Jag berör nu frågan varför de här bestämmelserna saknar en *offentligrättslig* sanktion.

Inför förberedandet av 1949 års arbetarskyddslag ställde DepC frågan om *skyddsombudsinstitutionen* borde göras obligatorisk.[1] Frågan besvarades nekande. DepC anförde: "Att införa något slag av påföljd för underlåtenhet att utse skyddsombud är dock enligt min mening uteslutet. I stället synes man böra inrikta sig på att genom en på lämpligt sätt bedriven upplysningsverksamhet söka väcka arbetstagarnas intresse för att tillsätta skyddsombud. Värdefull medverkan lärer härvid kunna lämnas av arbetstagarnas organisationer och av arbetarskyddsnämnden. Såsom kommittén framhållit bör det även ankomma på tillsynsorganen att vara verksamma i detta hänseende." DepC tillade i likhet härmed, följande beträffande *skyddskommittéerna*: "Såsom kommittén funnit synes stadgandet i fråga icke lämpligen kunna förbindas med någon påföljd. Det bör emellertid åligga tillsynsorganen att genom upplysningsverksamhet söka åstadkomma att bestämmelsen iakttages."

Man kan med andra ord säga att frivillig(samverkans-)linjen har sanktion från högsta ort.[2]

[1] Se till det närmast följande prop 1948:298 s 237 (skyddsombud), s 241 (skyddskommitté i stället för, som den tidigare benämndes, säkerhetskommitté), SOU 1946:60 s 519 (skyddsombud), s 531 (säkerhetskommitté).

[2] Frivilliglinjen gavs för övrigt företräde även då fartygssäkerhetslagen (SFS 1965:719) tillkom. DepC anför i prop 1965:132 bil 2 s 61 f: "I likhet med sjöfartsstyrelsen anser jag det icke lämpligt att befälhavare medges rätt att bland manskapet utvälja person till skyddsombud. Om besättningen inte skulle utse skyddsombud faller sålunda frågan." Och på s 102: "Liksom arbetarskyddslagen bygger förslaget om skyddsombud och skyddskommitté på en förtroendefull samverkan mellan redare och ombordanställda på arbetarskyddets område. I förslaget har heller icke upptagits någon påföljd för underlåtenhet att utse skyddsombud. Om de ombordanställda på ett visst fartyg skulle finna att utrymme saknas för skyddsombudsverksamhet bör det - i likhet med vad som gäller för arbetarskyddet i land - berättiga till undantag från huvudregeln."

Mot den bakgrunden kan man tycka att det är högst besynnerligt att DepC i förarbetena till 1977 års AML betraktar samverkansreglerna i AML som tvingande rätt. Under rubriken "Lokal skyddsverksamhet" anför DepC:

"En ökad avtalsreglering inom arbetsmiljöområdet kan av naturliga skäl medföra att behovet av författningsbestämmelser i vissa avseenden minskar. Arbetarskyddslagstiftningen behåller emellertid enligt min mening sin uppgift som vägledare för parterna och som en garanti för att de anställdas intressen blir tillgodosedda. Lagstiftningen ger utgångspunkten för organisationen av den lokala skyddsverksamheten liksom för arbetarskyddsstyrelsens och yrkesinspektionens verksamhet. Den bildar vidare en ram inom vilken detaljerna genom avtal kan anpassas till bl.a. förhållandena inom skilda branscher. En sådan ram behövs av flera skäl. Ansvaret för tryggheten i arbetslivet kan samhället inte avhända sig i förlitan på att önskemålen tillgodoses genom avtal. Tvingande lagstiftning i form av bestämmelser som garanterar en tillfredsställande standard behövs också i fortsättningen. Härtill kommer behovet av bestämmelser för icke avtalsreglerade områden av arbetsmarknaden."[3]

Med tanke på att det saknas en sanktion i AML, är det dock stilenligt att yrkesinspektionen (YI) som tillsynsmyndighet, särskilt på arbetsställen som saknar kollektivavtalstradition, endast kan inrikta arbetet på att "främja skyddsverksamheten på arbetsställena", se 17 § AMF.[4] Tillsynsmyndigheten kan propagera för att skyddsombud utses och att skyddskommitté tillsätts, ej mer.

Man måste se de här frågorna i ljuset av det lika entydiga ställningstagandet från lagstiftarens sida att frågor avseeende den lokala skyddsorganisationsverksamheten *skall vila på avtal.* Häri ligger nämligen även förklaringen till varför vi finner en uppsättning "skall"-regler i AML. Arbetarskyddet kan historiskt beskrivas som en mix av regler hämtade från både lag och avtal.

Hur började det?

Ja, det begynte med en överenskommelse angående den lokala säkerhetstjänstens organisation som LO-SAF träffade 1942.

Redan i 1912 års arbetsskyddslag fanns en bestämmelse (31 §) om att arbetarna kunde utse "ett eller flera ombud att till vederbörande inspektionsförrättare framföra arbetarnas önskemål beträffande arbetssäkerhet och sundhet". 1931 fick denna bestämmelse en ändrad lydelse. Det föreskrevs nu att "å arbetsställe, varest på stadigvarande sätt bedrives

[3] Se prop 1976/77:149 s 330, även SOU 1976:1 s 246.

[4] Så även i SOU 1972:86 s 239: "Det ankommer på tillsynsorganen att *verka för* att arbetstagarna utser skyddsombud i den utsträckning som är föreskrivet" (min kurs). Samma i tidigare 68 § arbetarskyddskungörelsen, liknande redan i prop 1931:40 s 128.

arbete...böra arbetarna inom sig utse ett eller flera ombud".[5] Observera att det stod *böra*, det var alltså inte fråga om en "skall"-regel.

1942 års överenskommelse var det första i raden av flera följdavtal i samförståndsandan efter tillkomsten av 1938 års huvudavtal (saltsjöbadsavtalet).[6] Bestämmelserna avseende skyddsombud och säkerhetskommittéer skärptes i ljuset av vad som följde av då gällande arbetarskyddslag i 1942 års överenskommelse – men alltjämt bara på papperet! I 1942 års överenskommelse sägs att "skyddsombud *skall* utses för arbetsställe, där mera regelbundet minst 10 arbetare sysselsätts". Vidare sägs att "vid arbetsställe, där mera regelbundet sysselsättas minst 100 arbetare, skall säkerhetskommitté tillsättas".[7] Det är i och för sig mot denna bakgrund inte egendomligt att LO i den till 1942 års överenskommelse utarbetade kommentaren påpekar att det är *obligatoriskt* att utse skyddsombud, och att tillsätta säkerhetskommitté.[8]

Till "obligatoriet" fanns dock ett förbehåll, och ett viktigt sådant!

1942 års överenskommelse var nämligen i båda dessa avseenden endast en rekommendation. I ingressen till avtalet sägs nämligen att LO och SAF på ömse sidor skall verka för att "reglerna antagas av de till dem hörande förbunden såsom en av dessa gemensamt gjord rekommendation". I samma av LO utarbetade kommentar sägs: "Med undantag för punkt 3 antages reglerna förbunden emellan såsom en av dessa gemensamt gjord *rekommendation*. Uttrycket rekommendation har valts för att angiva att reglerna – med det angivna undantaget – inte har samma *rättsliga* innebörd och verkan som ett kollektivavtal."[9]

Även om avtalsbestämmelserna på papperet således var tvingande, skulle följaktligen 1942 års överenskommelse – i här berörda delar – antas

[5] I prop 1931:40 s 128 påpekas att en dylik föreskrift "torde närmast hava varit /avsedd/ att innebära en uppmaning till arbetarna att utse ombud...", tillagt i anledning av ett av socialstyrelsen redovisat förslag i SOU 1925:34 s 74 om att en sådan bestämmelse var att betrakta som en förpliktelse att utse ombud, dock utan påföljd, och den remissopinion som socialstyrelsens förslag väckt. Se liknande i samband med en senare revision av 1912 års arbetarskyddslag år 1938, härtill SOU 1937:52 s 79 (skyddsombud), s 81 (säkerhetskommitté) och prop 1938:265 s 58 f (skyddsombud), s 59 (säkerhetskommitté). Det är i 1938 års lagstiftningsärende som ombudet för första gången benämns *skyddsombud*. Tidigare var benämningen arbetarombud den vanliga, se Steinberg s 23.

[6] Se om samverkanstanken inom arbetarskyddet under 1930-talet, särskilt Lundh & Gunnarsson s 73 ff.

[7] Punkterna 1 och 4 i 1942 års överenskommelse (min kurs).

[8] Den lokala säkerhetstjänsten s 25, 34 (kurs i orig), utarbetad av LOs jurist Arnold Sölvén.

[9] Op cit s 20 f (kurs i orig). Skälet till att rekommendationsformen valts synes ha varit att arbetsgivarparten inte önskat en bindande kollektivavtalsrättslig reglering av samverkansfrågorna. Se Lohse s 136 f. Undantaget i avtalet (punkt 3) syftade på trakasseriförbudet.

som endast en rekommendation på förbundsplanet. Avtalet blev därmed inte sanktionerat på sedvanligt sätt, d v s med skadestånd vid avtalsbrott.

I kronologisk ordning händer sedan följande.

"Skall"-reglerna i 1942 års överenskommelse överflyttas därefter mer eller mindre ograverade till 1949 års arbetarskyddslag.

När sedan 1942 års överenskommelse revideras 1951 i anledning av tillkomsten av 1949 års lag utmönstras "skall"-reglerna i avtalet. I 1951 års överenskommelse om allmänna regler för den lokala skyddsverksamhetens organisation mellan SAF-LO sägs i den allmänna motiveringen endast att förbunden "böra aktivt verka för att arbetarskyddslagens bestämmelser om utseende av skyddsombud och om tillsättande av skyddskommittéer iakttages".

När sedan 1976 arbetsmiljöavtal mellan SAF, LO och PTK tillkommer[10] finns över huvud taget inte något sagt i dessa frågor, d v s på vilket sätt man skall se på skyddsombuds- och skyddskommittéreglerna och vilka eventuella sanktioner som kan komma ifråga i händelse av att part avviker från mönstret.[11] Däremot finns i 1976 års avtal en mycket utförlig reglering av en skyddskommittés storlek, sammansättning, uppgifter, arbetsformer och beslutanderätt.

Det bör nämnas i detta sammanhang att det i AML även finns två allmänt hållna samverkansregler. I 3:1 AML under rubriken "Allmänna skyldigheter" sägs: "Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö". I 6:1 AML sägs: "Arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet". Bestämmelserna är i och för sig tvingande rätt, men det sägs inget om *på vilket sätt* arbetstagare och arbetstagare skall samverka i dessa sammanhang. Bestämmelserna är närmast att likna vid målsättningsstadganden,[12] kanske bör de uppfattas som övertalningsregler.[13]

[10] Detta avtal avlöser en sedan 1951 sedermera ingången överenskommelse för den lokala arbetarskyddsverksamheten inklusive riktlinjer för företagshälsovården 1967 mellan LO och SAF, men även en rekommendationsöverenskommelse angående skyddsverksamheten på kontor 1956 mellan SIF och SAF. 1976 års arbetsmiljölavtal är numera uppsagt av SAF, se notis i *Lag och Avtal* 1992 nr 1. I det följande använder jag mig dock av detta avtal för att åskådliggöra vissa centrala aspekter på AMLs samverkansfrågor.

[11] I det kommunala arbetsmiljöavtalet (Miljö 81) sägs förvisso att skyddsombud *skall* utses inom varje skyddsområde (§ 3 avtalet), men det torde inte betyda att facket har en kollektivavtalsrättslig skyldighet att utse skyddsombud.

[12] Jfr beträffande den nu aktuella lydelsen av både 1:1 och 3:1 AML, prop 1990/91:140 s 32, 132 (ett målsättningsstadgande har ett pedagogiskt värde!). Se om bakgrunden till varför 3:1 AML tillkom i prop 1973:130 s 151 f.

[13] Jfr vad Aubert s 152 ff har betecknat som en lagregels "promotional function of law", d v s att vissa rättsregler är så utformade att de snarare har syftet att uppmuntra människor till att handla på ett visst sätt. Samhället belönar i stället för bestraffar. I AML finns dock inte något inbyggt belöningssystem för den som strävar efter en god arbetsmiljö. En differentierad arbetslivsavgift

(fortsätter...)

Finns då en *civilrättslig* sanktion i AML?

Man kan ju på det allmänna planet vilja anse att en fastställelsetalan skall vara möjlig, om en motpart tredskas, i all synnerhet som de här bestämmelserna saknar en offentligrättslig sanktion för den händelse man i arbetslivet väljer att inte följa AMLs på papperet tvingande regler inom samverkansområdet. Två fall måste då beaktas: a) Skyddsombud utses inte. b) Skyddskommitté tillsätts inte.

I det första fallet finns inget utrymme för en civilrättslig sanktion över huvud taget. Det framgick tydligast vid tillkomsten av fartygssäkerhetslagen 1965 att frågan om att utse skyddsombud föll, om de anställda inte ville ha något ombud.[14] Samma tanke har ju stöd även i förarbetena i 1949 års arbetarskyddslag.[15] Det skulle på det hela taget vara en besynnerlig tanke om en arbetsgivare kunde stämma sina arbetstagare för att de inte utsett ett skyddsombud! Att få utse ett skyddsombud är en rättighet för arbetstagarna på arbetsstället, ej ett tvingande påbud.

I det andra fallet är frågan något mer problematisk. I och för sig är tanken på att i vart fall arbetsgivaren skall kunna åläggas att tillse att skyddskommitté tillsätts under hot om skadeståndssanktion inte så helt främmande, i all synnerhet om man beaktar vad lagstiftaren eljest haft att säga om hur viktigt det är att det finns en skyddskommitté på arbetsstället.[16]

I AMLs samverkanskapitel finns i och för sig en annan civilrättsligt färgad regel. Jag syftar på trakasseriparagrafen i 6:10 AML: "Skyddsombud får icke hindras att fullgöra sina uppgifter."[17] Inte heller en ledamot av skyddskommitté får hindras att utföra sitt uppdrag, se 6:15 med hänvisning till 6:10 AML. Båda dessa bestämmelser är också följdriktigt skadeståndssanktionerade, se 6:11: "Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot 10 §, skall han ersätta uppkommen skada." Även allmänt skadestånd kan då utdömas. Trakasseriparagrafen är emellertid den enda bestämmelsen i 6 kapitlet AML som bär på en skadeståndssanktion.

[13](...fortsätter)
skulle tjäna det syftet, se härtill SOU 1990:49 s 68 ff. Arbetsgivare med en god arbetsmiljö och få arbetsskador i sin verksamhet skulle då betala en lägre avgift. En sådan differentierad avgift skulle också bli ett ekonomiskt incitament till att åstadkomma arbetsmiljöförbättringar. Jfr liknande "belöningssystem" t ex vid bostadsfinansiering, inom arbetsmarknadspolitiken, och även skattesystemet. Lägre premie vid flera skadefria år inom försäkringsbranschen är ett annat exempel på ett standardavtals "promotional function of law".

[14] Se not 2 ovan.

[15] Se not 1 ovan.

[16] Se härtill särskilt SOU 1972:86 s 245 ff, prop 1973:130 s 162 ff, vidare prop 1976/77:149 s 331.

[17] Se om trakasseriregelns förhistoria i prop 1948:298 s 225 ff, 240 f, men även SOU 1946:60 s 641 f. Jag går inte här in på bakgrunden till varför denna bestämmelse tillkom.

Man kan nu förutsättningslöst ställa frågan om inte en av arbetstagarparten utsedd skyddskommittéledamot hindrats i sin uppgift, om arbetsgivaren inte för sin del tillsätter egna ledamöter i skyddskommittén.[18] Detta väcker bara en helt ny fråga, nämligen *när* det med stöd av 6:15 AML kan anses att en skyddskommittéledamot kan få åberopa de rättigheter som följer av hans uppdrag.[19]

Av § 17 i arbetsmiljöavtalet mellan SAF, LO och PTK följer att skyddskommitténs storlek och sammansättning skall bestämmas efter "överenskommelse mellan arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna". D v s det krävs ett lokalt kollektivavtal för att en skyddskommitté skall inrättas. En skyddskommitté får sin rättsliga status genom avtalet.[20] Vad gäller då om parterna lokalt först enats om att inrätta en skyddskommitté, och arbetsgivaren därefter inte medverkar till att utse egna ledamöter? Kommittén kan då inte konstitutera sig, i regel skall också ordförande och sekreterare utses av arbetsgivarparten, se § 17 mom 1 arbetsmiljöavtalet SAF, LO och PTK. Kan det då sägas att en av arbetstagarsidan utsedd skyddskommittéledamot hindrats i sitt uppdrag enligt 6:15 AML?

Det är en sak i sammanhanget att arbetsgivaren inte kan åläggas – som en naturaprestation – att tillsätta egna ledamöter, det torde nog vara ovedersägligt. Det får dock inte hållas för uteslutet att en av arbetstagarparten utsedd skyddskommittéledamot likväl kan anses ha hindrats i sitt uppdrag enligt 6:15 AML i ett sådant fall. Allmänt skadestånd kan då utdömas med stöd av 6:11 AML. Jag vill understryka att denna fråga inte synes vara prövad i praxis. Oberoende av hur en sådan prövning utfaller, är det i vart fall ett brott mot ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren efter en lokal överenskommelse om att tillsätta en skyddskommitté inte inrättar sig efter detta. Allmänt skadestånd kan komma ifråga med stöd av 54 § MBL.

I detta sammanhang kan för övrigt särregeln i 6:8 AML inte ha en längre gående innebörd. Huvudregel i 6:8 är, som sagts redan inledningsvis, att skyddskommitté skall tillsättas, om det finns flera än 50 arbetstagare sysselsatta på arbetsstället. Men 6:8 innehåller en tilläggsregel, som

[18] Jfr SOU 1972:86 s 241, 245. I betänkandet föreslogs att skyddskommitté skulle tillsättas om antingen arbetsgivaren eller arbetstagarna begärde det. I prop 1973:130 s 155, 162 tillbakavisas med skärpa tanken på att arbetsgivaren skall kunna inrätta skyddskommitté. Det kan nämligen leda till ett kringgående av reglerna om regionala skyddsombud, säger DepC.

[19] Jag har inte funnit att denna fråga är diskuterad i lagförarbetena. Jfr kravet på underrättelse enligt 6:14, jfrd med 6:15 AML, d v s att 6:10 vinner tillämplighet först då arbetsgivaren underrättats om valet av skyddskommittéledamot. Denna bestämmelse har knappast någon mer vittsyftande civilrättslig innebörd, utan är närmast att uppfatta som en ordningsföreskrift. Genom en underrättelse ges skyddsombud och skyddskommittéledamot rättslig status. Se om bakgrunden i prop 1976/77:149 s 335, även Steinberg s 58.

[20] Se Källström, Lokala kollektivavtal s 191 ff.

säger att skyddskommitté även "skall" tillsättas på arbetsställe med färre än 50 arbetstagare, "om det begäres av arbetstagarna."[21] Innebär då det – kan man fråga – att arbetsgivarparten *skall* utse egna ledamöter?[22] Svaret torde vara nekande. Det huvudsakliga skälet härtill är att det fall som behandlas i tilläggsregeln i 6:8 är att uppfatta som ett supplementärt fall, och bör därför inte ha en mer vittgående innebörd än vad huvudregeln har i samma paragraf.

Till slut vill jag anföra två synpunkter som ligger på det allmänna planet.

Det kan nog antas att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare rättar in sig i ledet genom ingripande av de egna centrala företrädarna på arbetsgivarsidan, om det kommer till de senares kännedom att en medlem i arbetsgivarförbundet vägrat medverka till att skyddskommitté inrättas. Även om sådan förpliktelse inte uttryckligen följer av en uttrycklig bestämmelse i arbetsmiljöavtalen, så är ändock dessa avtal på den svenska arbetsmarknaden tecknade mot bakgrund av lagens tvingande regler. De bygger på den närmast outtalade förutsättningen att skyddskommitté *skall* tillsättas.[23] Man kan finna stöd för detta synsätt främst i den omfattande reglering som följer av kommitténs storlek, sammansättning, uppgifter, arbetsformer och beslutanderätt, som finns i exempelvis arbetsmiljöavtalet mellan SAF, LO och PTK. En arbetsgivare gör sig säkerligen skyldig till kollektivavtalsbrott, om han tredskas. Allmänt skadestånd kan utdömas för brott mot kollektivavtal, se 54 § MBL. På icke kollektivavtalsreglerade arbetsplatser kan dock, som sagts tidigare, YI endast propagera för att skyddskommitté tillsätts.

En annan synpunkt i sammanhanget ligger på ett helt annat plan. En arbetsgivares försummelse att utforma en lokal skyddsverksamhet i enlighet med de goda avsikter som lag och avtal bygger på kan komma att läggas honom till last vid en eventuell *straffrättslig* bedömning i domstol, om det skulle ha inträffat en olycka på arbetsstället, som arbetsgivaren hålls ansvarig för. Om det visas att säkerhetsanordningar varit bristfälliga, och att det förelegat brister även i den lokala skyddsorganisationen, kan de senare förhållandena tillmätas straffrättslig relevans.[24] Häri ligger onekligen en poäng, om saken ses i ljuset av den

[21] I prop 1973:130 s 155, 162 diskuteras inte innebörden av denna "skall"-regel.

[22] Chefsjuristen vid YI i Stockholm Ragnar Kristensson uppgav vid samtal 1992-03-24 att ASS ibland fått förfrågningar från lokala fackliga företrädare om inte denna särbestämmelse skulle uppfattas på detta sätt. ASS och YI hade ställt sig avvisande.

[23] Det anförda rimmar i och för sig illa med skriftlighetskravet på kollektivavtal i 23 § MBL, men undantag härifrån har gjorts av AD, se i Schmidt, Facklig arbetsrätt s 149.

[24] Se härtill t ex Göta hovrätts dom 1991-09-10 (Vd i ett byggföretag hölls ansvarig för vållande till annans död på grund av brister i delegationsordningen på arbetsstället), även refererad i *Lag & Avtal* 1992 nr 1. Se vidare Ahlberg s 33 ff, även prop 1976/77:149 s 373.

tvingande, men påföljdslösa regleringen avseende den lokala skyddsorganisationen i AML. Frågan om effektiviteten i dessa regler har kort och gott flyttats till en annan arena.

För att sammanfatta.

Det grundläggande anslaget i AML är att arbetsgivare och arbetstagare har ett ömsesidigt intresse av att trygga säkra, sunda och goda arbetsmiljöbetingelser på arbetsställena. Detta mål skall uppnås genom samverkan. Mot denna bakgrund är det konsekvent att det saknas påföljdsregler i AML. Påföljdslösheten har drag av ideologi över sig. Man kan säga att partsintresset i dessa frågor vägt tyngre än intresset från samhällets sida av att skärpa påföljderna.

Man kan också se hur det historiska arvet inom arbetarskyddet lagt sig som årsringar i en trädstam. Det går att läsa portalbestämmelsen i 6:1 AML i ljuset härav. Av 6:1 följer nämligen inte med någon grad av exakthet hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall gå till, endast att den skall bedrivas *på lämpligt sätt*. Hur detta i sin tur skall förverkligas är en partsfråga.

11.2 Fältstudiematerialet i ljuset av AMLs begreppsbildning

Då jag vid intervjuerna tog upp frågan om den lokala skyddsorganisationens utformning framkom att mina respondenter ingalunda tyckte att ämnet var ointressant. I endast tre fall fann jag dock att frågan uttryckligen var reglerad i fältstudiematerialet. I ett fall utsågs nya skyddsombud och tillsattes nya skyddskommittér i de nya bolagen. I ett annat fall bibehölls den gamla ordningen i huvudsak. I ett tredje fall tillskapades en koncernövergripande skyddskommitté; detta arrangemang låg vid sidan av AML. Följande synpunkter på det generella planet framkom därutöver.

Till följd av företagets verksamhet och dess omfattning fanns ofta skyddsombud redan utsedda inom det (eller de) skyddsområden, som sedermera kom att ingå i en bolagiserad division (avdelning). Då fanns i regel en skyddskommitté, ibland inte bara för arbetsstället ifråga utan även för del av detta. Det var också vanligt att skyddsombud (så även huvudskyddsombud) hade anställning i ett av bolagen, men att ombudet utövade befogenheter i flera koncernbolag. Det var inte heller ovanligt att det bara fanns en central skyddskommitté för alla enheter (bolag) på orten, oberoende av om arbetsställena var spridda, eller geografiskt samlokaliserade till en och samma anläggning (hus) eller inhägnade fabriksområde.

Några konkreta exempel från fältstudiematerialet är följande.

I ett fall fanns flera koncernbolag på samma ort. Arbetsgivarna var representerade i den gemensamma skyddskommittén av arbetsgivarföreträdare från moderbolaget, som hade *fullmakt* att företräda övriga bolag.

I ett annat fall bedrev flera koncernbolag verksamhet i samma anläggning. Om en skyddsfråga avsåg ett visst bolag, lät man *adjungera med beslutsrätt* en arbetsgivarrepresentant från det bolaget. Moderbolaget ägde anläggningarna. Skyddsombud fanns utsedda i alla bolag. Samtliga ombud hade säte i den gemensamma skyddskommittén.

I ett tredje fall hade de lokala parterna tillsatt nya skyddskommittéer för varje nybildat bolag. Facket hade även utsett nya skyddsombud (även huvudskyddsombud) i varje bolag. Moder- och dotterbolag var samlokaliserade. Enligt bolagiseringsöverenskommelsen var moderbolaget huvudman för företagshälsovården och anpassningsverksamheten i koncernen. En koncernövergripande skyddskommitté skulle handha frågor av övergripande natur inom arbetsmiljöområdet. I överenskommelsen stod: "Moderbolaget skall ha samordningsansvar av arbetsmiljöfrågorna enligt AML". Jag konstaterade efter intervjuerna att detta fick betraktas som en överenskommelse om vem som hade samordningsansvaret på det gemensamma arbetsstället enligt 3:7 AML. Moderbolaget var också den av arbetsgivarna som rådde över det gemensamma arbetsstället.

För övrigt kan tilläggas att det är mycket vanligt med en ortsgemensam skyddskommitté (för alla koncernbolag) med huvudsakligt ansvar för företagshälsovården.

De frågor som jag nu berört har aktualiserat frågan om vad som utgör "arbetsställe" respektive "gemensamt arbetställe" i AMLs mening. Jag berör dessa frågor här endast för att ge en ram för att närmast belysa frågan vad de lokala parterna haft att hålla sig till.

Arbetsställesbegreppet har gammal hävd i arbetarskyddslagstiftningen.[25] Med *arbetsställe* avses i huvudsak det lokala, avgränsade område, inom vilket en arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete, oavsett om arbetet utförs i arbetslokal, i det fria eller under jord. Arbetsställe får inte uppfattas i så inskränkt bemärkelse att därmed skulle avses en och samma lokal, byggnad eller plats i det fria. Vad som avses får i stället bedömas från fall till fall. Därvid skall iakttas, att begränsningen till ett lokalt område i princip innebär, att verksamheten skall utövas på en och samma ort.

1977 års AML bygger i huvudsak på samma grund; utvecklingen fick inte bindas till en legaldefinition, sade DepC. Förhållandena i det praktiska arbetslivet var alltför skiftande. DepC anförde: "Det avgörande måste .... vara verksamhetens art och det underlag som krävs för att skapa

[25] SOU 1946:60 s 60 f.

en väl fungerande lokal skyddsorganisation. Inom denna ram får arbetsställets omfattning närmare avgränsas på det lokala planet."[26]

Arbetsställesbegreppet är med andra ord dispositivt.[27] Tidigare praxis och den ledning som kan hämtas från avtal om den lokala skyddsverksamheten blir följaktligen bestämmande för vilket innehåll som ges arbetsställesbegreppet.[28]

I arbetsmiljöavtalet mellan SAF, LO och PTK sägs även att utgångspunkten i det avtalet är den traditionella, nämligen att med arbetsställe avses det lokala, avgränsade område inom vilket arbetsgivaren bedriver sin verksamhet. Om arbetsgivaren har verksamhet förlagd till flera orter "skall, om inte omständigheterna föranleder annat, varje ort utgöra ett arbetsställe" (§ 3 i avtalet).

Utan att här gå närmare in på frågan om vad som avses med ett *gemensamt arbetsställe* i hela dess vidd bör dock så mycket sägas att härmed avses enligt 3:6 AML att "två eller flera samtidigt driver verksamhet på samma arbetsställe".[29] Frågan om de gemensamma arbetsställena har samband med *samordningsansvaret* i AML. De som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe skall nämligen samråda med varandra, och gemensamt verka för att åtgärder vidtas till skydd mot ohälsa och olycksfall på ett sådant arbetsställe, se 3:7 AML.

Det principiellt nya i AMLs samordningsansvar var att två nya ansvarstyper såg dagens ljus 1973. Samordningsansvaret har nämligen två sidor, dels är det fråga om ett *administrativt ansvar*, dels är det fråga om ett *särskilt skyddsansvar*. Det administrativa ansvaret följer av 3:6-7 AML. Det särskilda skyddsansvaret gäller enbart för den som samtidigt "råder över arbetsstället", se härtill 3:12 och 7:8 AML.

Samordningsansvaret är delvis obligatoriskt. I de flesta fall kan ansvaret överlåtas till annan som bedriver arbete på arbetsstället, se 3:7 AML. Om samordningsansvaret åsidosätts, kan YI bestämma vem som skall åläggas ansvaret, se 7:6 AML. Föreläggande, förbud eller vite kan då komma ifråga, se 7:7-8 AML.[30]

[26] Prop 1976/77:149 s 380.

[27] Så även i SOU 1990:49 s 102.

[28] I överensstämmelse med vad som sägs i SOU 1976:1 s 362.

[29] Regler om gemensamma arbetsställen infördes först i samband med revisionen av dåvarande arbetarskyddslag 1973. Bestämmelserna togs in i 7a § och 53 a § arbetarskyddslagen 1973, se härom SOU 1972:86 s 159 ff, 211 ff, prop 1973:130 s 172 ff, 196 ff. I 1977 års lagstiftningsärende byggdes bestämmelserna ut något, se SOU 1976:1 s 145 f och prop 1976/77:149 s 262 ff.

[30] I sammanhanget bör nog erinras om att YIs möjlighet att meddela föreläggande eller förbud enligt 7:7 1 st AML sannolikt inte bör läsas alltför bokstavligt i beaktande av det mer begränsade samordningsansvaret i 3:6-7, se även Gullberg m fl s 191, jfr dock s 89 f.

Det har särskilt framhållits att de verksamhetsansvariga på ett gemensamt arbetsställe kan behöva medverka i en gemensam skyddsorganisation, om så anses erforderligt.[31] I 1977 års lagstiftningsärende anför DepC härom: "Här kan ytterligare konstateras att reglerna om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inte innehåller någon begränsning när det gäller att ta in arbetstagare som är sysselsatta på arbetsställe i den lokala skyddsorganisationen".[32] DepC säger också att "/m/ed anledning av vad som har framhållits från arbetstagarhåll vill jag vidare understryka att den samordningsansvarige bör utföra sina uppgifter i nära samarbete med skyddsombud och skyddskommitté".[33]

De anvisningar som utfärdas av den som är samordningsansvarig skall de som är verksamma på arbetsstället även ställa sig till efterrättelse, se 3:7 tredje stycket AML. Den som är ansvarig för samordningen av skyddsåtgärder skall också sätta upp anslag härom på arbetsstället, se 3 § AMF. På ett och samma gemensamma arbetsställe kan endast ett företag ha samordningsansvaret.[34]

Samordningsansvaret ersätter på intet sätt det "vanliga" arbetsgivaransvaret, som varje enskild arbetsgivare har visavi sina egna arbetstagare enligt AML.[35] Samordningsansvaret är avsett att vara ett *komplement* till det "vanliga" arbetsgivaransvaret. Ett samordningsansvar är därför inte detsamma som ett direkt skyddsansvar i AMLs mening, d v s ett ansvar för att även en konkret skyddsåtgärd under kostnadsansvar kan avkrävas arbetsgivaren, om så bedöms nödvändigt.

Den verkliga innovationen vid översynen av arbetarskyddslagstiftningen 1973 var emellertid att lagstiftaren införde ett slags *särskilt skyddsansvar* för den som *råder över* ett arbetsställe enligt 3:7 AML, se härtill särskilt 3:12 och 7:8.

Av 7:8 följer nämligen att YI äger – om risk för ohälsa eller olycksfall föreligger på ett arbetsställe – rikta föreläggande och förbud mot den som råder över ett sådant arbetsställe, även om denne inte är arbetsgivare i förhållande till den som utsätts för risken.

Uppenbart är att denna ansvarstyp är avsedd att vara något mer vittsyftande än det gängse samordningsansvaret är i AML. Likväl vill synas oklart vad som följer härav.[36] I lagmotiven talas något svepande om ett *särskilt* skyddsansvar för den som råder över arbetsstället, med tillägg av att det särskilda skyddsansvaret "bör i allmänhet utkrävas *subsidiärt* i förhållande till företagaransvaret enligt 3 kap. 2, 3 och 5 §§ lagförslaget".[37] Man kan fråga sig vad som då blev kvar av det särskilda ansvaret.

Jag återför nu diskussionen till fältstudiematerialet.

[31] Se SOU 1972:86 s 213, prop 1973:130 s 172.

[32] Se prop 1976/77:149 s 197, även SOU 1976:1 s 422.

[33] Prop 1976/77:149 s 263.

[34] Se regeringens beslut 1991-06-20, I:15 AL 6714/91. Fallet avsåg byggnadsverksamhet. Byggnadsstyrelsen kunde inte överlåta samordningsansvaret till två olika entreprenörer, då byggnadsverksamhet av likartat slag pågick i samma anläggning.

[35] Se SOU 1972:86 s 213, 221 f, prop 1973:130 s 176, 196, prop 1976/77:149 s 197. I arbetsmiljökommissionens betänkande, SOU 1990:49 s 101 föreslås att ett primärt och direkt ansvar för den som är samordningsansvarig skall övervägas. Frågan utreds för närvarande, se Dir 1991:75.

[36] Över huvud taget är begreppsbildningen på det här området allt annat än klar, se härtill Pöldes skarpsinniga uppsats.

[37] Se prop 1976/77:149 s 196 f, 271, 398 (cit härifrån, min kurs), se även Pölde s 16 ff.

Uppenbart är mot denna bakgrund att såväl samordningsansvaret i AML som det hävdvunna arbetsställesbegeppet påverkas av de nya företagsstrukturer som vuxit fram. Även arbetsmiljökommissionen har uppmärksammat frågan om AMLs begreppsbildning och de nya företagsstrukturerna.[38]

För mig blev det så småningom en central fråga att försöka besvara ett spörsmål, som flera av mina respondenter varit inne på, nämligen om det var möjligt att lokalt göra som man ville oaktat det stred mot AMLs bokstav, särskilt vad gäller de gränsöverskridande lösningsmodellerna med gemensamma skyddsombud och skyddskommittéer för flera bolag. Det måhända något överraskande svaret kan nu ges att *lokala parter inte behöver nämnvärt bekymra sig över vad lagen kräver av dem vid en bolagisering.* Skyddsorganisationen är en partsfråga. Det är lokalt dessa frågor skall bestämmas. Sanktion saknas i AML vid en eventuell avvikelse. Vill man bibehålla en tidigare etablerad skyddsorganisation i företaget, som strikt formellt inte står i överensstämmelse med AMLs bokstav, kan man göra det.

Flera skäl talar även för att lokala parter bör få välja en egen till företagets (företagens) verksamhet anpassad avtalslösning.

De kan finna det skäligen meningslöst att behöva ändra en skyddsorganisation, som eljest fungerar väl.[39] De kan kanske peka på att de redan bedriver "en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet", som det står i 6:1 AML. Den bristande respekten för de juridiska formerna må man då ursäkta dem för. Det skulle i stället öka transaktionskostnaderna i systemet, om skyddsfrågorna började hanteras i varje enskilt bolag. Detta kan leda till suboptimering. Lokala parter äger även anpassa arbetsställesbegreppet i lag och avtal till de betingelser som gäller i det enskilda fallet.[40] Viktigast av allt synes dock vara att arbetsmarknadens parter anförtrotts uppgiften att utforma den lokala skyddsverksamheten efter de förutsättningar som gäller specifikt lokalt.

Mot denna bakgrund är det svårt att vinna förståelse för att låta form gå före innehåll. Tänk bara tanken att flera samlokaliserade arbetsgivare inom en koncern skulle bygga upp egna skyddsorganisationer! Blir det t ex fel på fläkt- och ventilationssystemet, som varande en i anläggningen

[38] Se SOU 1990:49 s 100 ff.

[39] Se delvis belysande om det kommunala skyddsarbetet i *Lag & Avtal* 1986 nr 4, "Vad är det för vits med skyddskommittén?".

[40] ASS har på denna punkt redovisat en annan ståndpunkt i Rexolinfallet 1991 i yttrande 1990-09-20 (ingående i akten till regeringsbeslut 1991-09-12, I:18, AL 9417/90): "Inom en skyddskommitté kan således inte finnas mer än en arbetsgivare. Partsförhållandena skulle annars bli förryckta. Kommittéer som omfattar flera företag förekommer visserligen ofta på gemensamma arbetsställen och kan där vara till stor nytta för skyddsarbete..... De är dock inte skyddskommittér i arbetsmiljölagens mening utan ett annat slag av samarbetsorgan."

(huset, fabriken) genomgående installation, kan det knappast te sig meningsfullt att varje bolags skyddsorganisation var för sig angriper problemet. Enklare är att lokala parter i samverkan löser det gemensamma arbetsmiljöproblemet. Problemet och arbetsgivarna tillhör ju "familjen". Att tvinga parterna att bygga upp en samverkansorganisation vid sidan av AML, för att ta hand om ett sådant problem, kan knappast vinna så särskilt stor förståelse.

Läget i bolagiserade företagsstrukturer påminner för övrigt intet litet om förhållandet vid entreprenader. I det senare fallet är dock problemet inte enbart "familjens". Vid en entreprenad, men även vid andra liknande uppdragsförhållanden, utförs arbetet på armlängds avstånd mellan berörda parter. Kanhända har entreprenören (uppdragstagaren) fått jobbet under knivskarp konkurrens. Såväl det allmänna samordningsansvaret i 3:6-7 AML, som det särskilda skyddsansvaret för den som råder över ett arbetsställe enligt 3:12 med hänvisning till 7:8-9 AML är då ämnat att lägga ett större mått av ansvar för arbetsmiljön även för de entreprenadanställda på beställarföretaget. Hur det ser ut i det praktiska arbetslivet är värt en närmare undersökning.

Rexolinfallet 1991 belyser delvis förhållandet.[41] Ett huvudskyddsombud inom Rexolin Chemicals AB ville stoppa ensamarbete i en städfirmas regi. Städfirman hade anlitats av Rexolin Chemicals. Ensamarbete stred nämligen mot beställarföretagets egna rutiner för städarbete. Huvudskyddsombudet ansåg att samma rutiner skulle gälla för det anlitade entreprenadföretaget. Arbetarskyddsstyrelsen (ASS) framhöll i sitt beslut att skyddsombudet endast kunde företräda de anställda i det företag som ombudet var anställt. En skyddskommitté vid ett fast driftställe kunde inte heller fastställa regler som omfattade entreprenadanställda. Huvudskyddsombudet överklagade beslutet till regeringen. Regeringen avslog överklagandet utan närmare motivering.

Utgången av Rexolinfallet bygger på en hävdvunnen tankemodell. Varje arbetsgivare på ett gemensamt arbetsställe har sitt eget verksamhets- och ansvarsområde. Samma sak gäller beträffande skyddsombud och skyddskommitté. Ett skyddsombud hos beställarföretaget kan därför inte stoppa arbetet i ett entreprenadföretag med stöd av 6:7 AML. Ansvaret för arbetsmiljön för de entreprenadanställda vilar uteslutande på entreprenadföretaget, även om det kan förhålla sig så att den senare arbetsgivaren inte kan ingripa på något mer verkningsfullt sätt i det konkreta fallet.[42] Gör han det, kanske han förlorar sitt uppdrag. Med detta upplägg har inte heller hänsyn tagits till tidsaspekten vid överhängande eller snabbt uppdykande arbetsmiljöfaresituationer på ett gemensamt arbetsställe.

Jag vill fråga: är inte detta ett slags kurra-gömma-lek?

[41] Se regeringsbeslut 1991-09-12, I:18 AL 9417/90.

[42] Se härtill förhållandena i musikerbranschen i Larsson & Svensson s 353.

Den bärande idén bakom samordnings- och rådighetsansvaret i AML har varit att de legala ramarna inte *bör* respekteras. För den goda sakens skull – kan man säga! Lagstiftarens remedium har blivit att YI fått befogenhet att med stöd av 7:8 AML gå in med ett föreläggande eller förbud mot den som råder över ett arbetsställe. Men är detta verkligen en adekvat sanktion? Det finns i stället skäl att ställa en elak fråga: för vem/vilka var egentligen den goda arbetsmiljön ämnad? Arbetstagarna eller YI?

Det föreligger närmast en ideologisk motsägelse i AML på denna punkt. Det är i regel endast en av arbetsgivarna, d v s beställarföretaget som *kan* ingripa, om missförhållanden uppdagas. Det finns därför endast en rejäl lösning på problemet och den är att den som råder över arbetsstället bör hållas ansvarig för arbetsmiljön för *alla* på arbetsstället verksamma.[43] I beställar – entreprenadrelationer kan detta synas vara än mer uppenbart. En tänkbar lösning kan därför ha följande innebörd. Vidtas t ex en konkret skyddsåtgärd av den arbetsgivare som råder över arbetsstället, och är åtgärden av det slaget att den endast kommer arbetstagare som är anställda hos andra arbetsgivare till godo, kan man tänka sig att regressrätt medges gentemot övriga på arbetsstället verksamma arbetsgivare, om åtgärden är påkallad av föreskrifter utfärdade av ASS eller den lokala skyddskommittén för det gemensamma arbetsstället. Enbart förekomsten av en sådan bestämmelse i AML skulle sannolikt få berörda arbetsgivarparter att sätta sig ned och värdera arbetsmiljöinsatserna och kostnaderna härför i förväg.

Ett perspektiv på frågan om sammansatta avtalsstrukturer på ett arbetsställe ges om man beaktar förhållandet i sjömansyrket.

Först några ord om *skyddsombud* ombord på fartyg. I fartygssäkerhetslagen regleras skyddsombuds och skyddskommittés ställning på ett fartyg. AML gäller inte i dessa fall, se 1:4 AML. Skyddsombud skall utses av och företräda *alla* ombordanställda, se 9:2 och 4 fartygssäkerhetslagen.[44] Med ombordanställd avses även en entreprenöranställd sjöman. I skyddskommittén kan även andra arbetsgivare (exempelvis en entreprenör) än redaren delta, se 9:10, om det lämpligen kan ske, se 9:1 samma lag.[45]

I denna lagstiftning tycks man beträffande skyddsombud ha tagit för givet att *alla* ombordanställda skall välja sitt (sina) skyddsombud. I lagstiftningsförarbetena sägs dock inget specifikt om varför denna lösning valts. Fartyget är likväl att betrakta som ett och samma arbetsställe. Kanske den tidigare fartygsanställningsformen spelat in vid valet av denna lösningsmodell, d v s att redaren för varje resa knöt de ombordanställda till fartyget varvid ett anställningsförhållande uppkom. Fartygssäkerhetslagen synes dock ej på denna punkt ha färgats av att rederianställningsformen sedermera slagit igenom efter tillkomsten

[43] Liknande i SOU 1990:49 s 101.

[44] Detta gällde sedan tidigare. Ombudet utsågs av de ombordanställda, se 26 a § tillkommen 1952 i tillsynsförordningen (SFS 1914:491), sedermera 3:8 i 1965 års fartygssäkerhetslag.

[45] Se om detta tillägg i prop 1987/88:3 s 90 f.

av 1973 års sjömanslag. Det skall särskilt observeras att även entreprenöranställda arbetstagare ombord på fartyget omfattas av skyddsorganisationen.

Ett till synes mer långtgående, gränsöverskridande anslag vilar 61 § i 1973 års sjömanslag på.[46] Frågan rör *entreprenadanställda* sjömans rätt. Av 61 § följer: "Har sjöman i sin anställning annan arbetsgivare än redaren, svarar redaren jämte arbetsgivaren för arbetsgivarens skyldigheter mot sjömannen enligt denna lag." Med sjöman avses både rederi- och entreprenadanställd personal, om personalen har befattning ombord som huvudsakligen avser fartygsarbete och gäller annat än enbart tillfälliga göromål, se 3 §.

61 § tillkom mot bakgrund av att man frågade sig vem som skulle ha arbetsgivaransvaret för entreprenadanställda ombord på att fartyg. Detta avsåg främst personal inom t ex ekonomiavdelning, restaurang-, försäljnings- kiosk- och spelrörelse, musiker, tvättavdelning. Olika lösningsmodeller övervägdes. Tre alternativ var möjliga: a) Att entreprenören skulle göras ansvarig. b) Att redaren ålades tillämpa lagen på de entreprenadanställda. c) Att redaren skulle svara i andra hand för entreprenörens förpliktelser.

I den departementspromemoria som utarbetades i samband med lagens tillkomst stannade utredaren slutligt för att de entreprenadanställda borde få vända sig direkt mot redaren med regressrätt för den senare visavi entreprenören.[47] I propositionen väljer DepC samma lösning: "I sistnämnda fall skulle arbetstagaren kunna vända sig mot den som han med hänsyn till omständigheterna finner lämpligast. I förekommande fall skulle redaren ha regressrätt mot entreprenören-arbetsgivaren... Enligt min uppfattning bör det alternativ föredras som ger arbetstagaren det bästa skyddet... Jag finner det vara mest tillfredsställande om arbetstagaren valfritt kan vända sig mot redaren eller sin arbetsgivare. Det kan nämligen föreligga situationer när det är svårt för den anställde att snabbt få kontakt med arbetsgivaren. Då kan redaren eller företrädare för honom, såsom befälhavaren eller agent, ha större förutsättningar att t. ex. omedelbart föranstalta om sjukvård."[48]

Av 61 § följer således att redaren och entreprenören är *solidariskt ansvariga* vad avser de skyldigheter som faller på arbetsgivaren att iaktta enligt sjömanslagen visavi en sjöman (fri hemresa, sjukvård etc). Om redaren fullgör vad som ankommer på entreprenören, har han regressrätt mot den senare.

Som förebild till 61 § fanns för övrigt vid tillkomsten av sjömanslagen en avtalsförpliktelse, intagen i kollektivavtal mellan Sveriges Redareförening, å ena sidan, och Svenska Sjöfolksförbundet, Sveriges Fartygsbefälsförening och Svenska Maskinbefälsförbundet, å den andra, av följande lydelse: "Arbetsgivaren är skyldig att, innan arbetsuppgifter inom däcks-, maskin- och intendenturavdelningarna utlämnas på entreprenad, försäkra sig om, att det för den personal, som erfordras för ifrågavarande arbetsuppgifter, och för vilken ... har förhandlingsrätt, föreligger giltigt kollektivavtal mellan förbundet och den entreprenör, till vilken arbetsuppgifterna i fråga avses att skola utlämnas." I lagförarbetena till sjömanslagen sägs att denna klausul innebär att redaren garanterat att entreprenören uppfyller sina förpliktelser. Om så ej sker, skall redaren fullgöra avtalet.[49]

[46] Se prop 1973:40 s 113 ff, Ds K 1972:9 särskilt s 12 f (remisskritiken), s 16 f, 23 ff (riktlinjer) och SOU 1971:6 s 102 f. Sjömanslagskommittén föreslog att entreprenadanställda inte skulle omfattas av sjömanslagen i annat än i ett visst begränsat hänseende. Detta synsätt anslöt till tidigare gällande rätt, se 71 § i 1952 års sjömanslag och 71 § i 1922 års sjömanslag.

[47] Ds K 1972:9 s 35 f.

[48] Prop 1973:40 s 116.

[49] Op cit.

Jämförelsen med sjömansyrkets särregler, sedda i ljuset av de lösningsmodeller som AML vilar på, vill jag avsluta på följande sätt.

Det har varit en allmän strävan från lagstiftarens sida att införa regler till sjöss, som i så stor utsträckning som möjligt varit överensstämmande men vad som gällt för arbetstagare till lands.[50] Likväl har en del särregler, präglade av sjömansyrket bibehållits. En sådan regel är frågan om hur skyddsombud utses, och hur fartygets skyddskommitté utses och sammansätts på fartyget, d v s på arbetsstället. Bestämmelserna är utpräglat gräns/bolagsöverskridande. Alla sjömäns behov av att få utse skyddsombud med fulla befogenheter på arbetsstället, men även det flerfaldiga arbetsgivarintresset av att få vara representerat i skyddskommittén, har kunnat lösas.

En annan särregel för sjömän har avseende på ansvaret för vissa av en arbetsgivares förpliktelser. En sjöman kan vända sig till endera av redaren eller sin egen arbetsgivare i en del fall; arbetsgivarna är solidariskt ansvariga för vissa förpliktelser enligt lag. Vad 61 § sjömanslagen utvisar är att lagstiftaren kunnat utforma en regel som beaktat *alla* arbetstagares behov på ett och samma arbetsställe, oberoende av arbetsgivarhemvist. Tidsfaktorn kan här också ha spelat in. En entreprenadanställd ombord på ett fartryg kan inte alltid avvakta besked från sin arbetsgivare till lands. I lag har man därför inte värjt sig för tanken att låta arbetstagarna vända sig till en annan arbetsgivare än den hos vilken de själva är anställda.

Den fråga som nu kan ställas är om inte något liknande skulle kunna övervägas i AML, där lagstiftaren hitintills trocklat sig fram efter ansvarstyper som är allt annat än glasklara. Om man till sjöss ser fartyget som ett odelat arbetsställe, varför skall ett gemensamt arbetsställe till lands ses som ett delat sådant? Jag ser inte logiken i detta.

11.3 Arbetsgivar- och arbetstagaranknytningarna i AML

Jag behandlar nu några andra rättsliga frågor som har samband med AMLs begreppsbildning. Syftet med det följande är att pröva hur hållfasta bolagsövergripande avtalslösningar vad gäller utseende av skyddsombud och tillsättande av skyddskommitté är i ett sådant perspektiv. Jag tar upp tre frågor:

(i) Den första frågan har samband med att skyddsombud enligt AML skall utses *bland* de anställda på arbetsstället.

[50] Se op cit s 108 ff.

(ii) Den andra frågan har samband med att ett *regionalt skyddsombud* kan utses i vissa fall.

(iii) Den tredje frågan rör AMLs *arbetsgivar(arbetstagar-)anknytningar.*

Som en halvt tematisk fråga bakom punkterna (i) och (ii) skall särskilt undersökas om det numera egentligen är så stor skillnad mellan olika sätt att utse skyddsombud på.

(i)

Man kan mena att en kungstanke i AML går förlorad, om man låter bolagiserade arbetstagare företrädas av vilket skyddsombud som helst i ett av de berörda koncernbolagen.

På papperet strider detta även mot vad som sägs i 6:2 AML, nämligen att skyddsombud skall utses *bland* arbetstagare som sysselsätts på arbetsstället. Även om det i 6:2 saknas en uttrycklig arbetsgivaranknytning, följer dock av 6:14 att ett skyddsombud kan utöva sina befogenheter först då arbetstagarsidan underrättat *arbetsgivaren* om vem som valts till skyddsombud.[51] Av detta synes följa att lagstiftaren tänkt sig att till skyddsombud bör utses endast arbetstagare som har anställning hos arbetsgivaren. Vad kan finnas för skäl till stöd för detta?

Förarbetena till 1949 års arbetarskyddslag ger ett svar. DepC anförde då att "det ligger i sakens natur att som huvudregel bör gälla, att till skyddsombud skall utses någon som är anställd vid arbetsstället i fråga."[52] DepC påpekade att ombudets närvaro på arbetsstället sågs som ett huvudvillkor för ett effektivt skyddsarbete. Ombudet måste vara förtroget med arbetsförhållandena på arbetsstället och även vara i tillfälle att någorlunda regelbundet följa dessa, samt att lätt kunna anträffas så att arbetstagarna utan större besvär eller tidsutdräkt kan meddela sina önskemål i skyddsfrågor till ombudet.[53]

Ombudet bör alltså vara tillgängligt på arbetsplatsen, han skall vara *sysselsatt* på arbetsstället som det står i 6:2 AML. Arbetstagarna avgör dock själva genom vem de vill låta sig företrädas. Huvudregel vid utseeende av skyddsombud är att det är den fackliga organisationen, som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren, som utser skydds-

[51] Denna regel infördes i 1977 års arbetsmiljölag under intryck av FMLs underrättelseregel, se prop 1976/77:149 s 335. Tidigare fanns en motsvarighet härtill i arbetarskyddskungörelsen (SFS 1949:208) i 66 §.

[52] Se prop 1948:298 s 238. I tidigare lagmotiv, prop 1931:40 s 129 och prop 1938:265 s 59 var inte denna fråga på tapeten, utan i stället diskuterades frågan om skyddsombudet skulle utses av arbetarna själva eller på förslag av den fackliga organisationen.

[53] Se SOU 1946:60 s 529. Se också Steinberg s 50.

ombud, i annat fall är det arbetstagarna själva som utser sitt skyddsombud.

Ligger inte till grund för detta synsätt en tanke hämtad från den allmänna civilrätten? Är det inte så att arbetstagarna utrustade en av sina arbetskamrater med fullmakt? Skyddsombudsinstitutionen torde en gång ha vuxit fram på så sätt att de på arbetsstället verksamma arbetstagarna *uppdrog* åt en av arbetskamraterna att föra deras talan, och att framföra synpunkter inom arbetarskyddets område å deras vägnar, d v s man gav någon en fullmakt.[54] Kan man nu tänka sig att anlägga ett sådant civilrättsligt perspektiv även inom AML vid val av skyddsombud?

Tidigare fanns ett principiellt skäl mot att låta en renodlad civilrättslig tankemodell slå igenom fullt ut. Arbetsgivaren kan nämligen hindra obehöriga från att komma in på arbetsplatsen. Detta gäller i princip även ett skyddsombud utsett av någon utomstående. Så fort ombudet inte fanns bland de anställda, kunde arbetsgivaren rikta invändning mot att befatta sig med ett sådant skyddsombud med stöd av 6:2 AML. Ett skyddsombud, som inte hade sin anställning hos arbetsgivaren, kunde därför avvisas vid fabriksportarna.[55]

Detta lagtekniska hinder gäller emellertid inte längre. Regionala fackliga förtroendeman har med stöd av FML, sedan en lagändring från 1 januari 1991, generell tillträdesrätt.[56] Ett skyddsombud anställt i ett av flera koncernbolag kan därför med stöd av FML skaffa sig tillträde till övriga arbetsställen i andra koncernbolag. Hans ställning som förtroendeman måste dock anmälas till berörd arbetsgivare, se 1 § 3 st FML.

Även om jag i likhet med andra menar att de flesta skäl talar för att till skyddsombud bör utses en bland arbetstagarna på arbetsstället, kan man säga att vad som här anförts visar att i arbetsmiljölagstiftningen har undanröjts ett hinder, som tidigare kunnat resas mot ett mer civilrättsligt (fullmaktsrättsligt) färgat synsätt i frågor som har avseende på utseende av skyddsombud, om till äventyrs skyddsombudet skulle ha sin anställning i ett annat bolag.

(ii)

Jag tar nu upp frågan om regionala skyddsombud.

Ett regionalt skyddsombud kan utses, om det saknas skyddskommitté på ett arbetsställe, se 6:3 tredje stycket AML. Det regionala skyddsom-

[54] Se Steinberg s 23.

[55] Det gäller inte regionalt utsedda skyddsombud, se AD 1977 nr 86.

[56] Frågan om tillträde för skyddsombud, som företräder på arbetsstället verksam entreprenadanställd personal, synes dock något oklar. Se Dir 1991:75.

budet utses numera av den fackliga organisationen direkt.[57] Det fordras dock att det på arbetsstället finns minst en arbetstagare som samtidigt är medlem i den fackliga organisation som utser ombudet för att få utse ett regionalt ombud.[58] Det regionala ombudet saknar med andra ord fast anknytning till arbetsstället och arbetsgivaren. Ombudet befinner sig definitionsvis utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället.

Man kan fråga sig: hur kom det sig att arbetsställes/arbetstagar/arbetsgivaranknytningarna tilläts brytas vid utseeende av regionala skyddsombud?

Återigen ger förarbetena till 1949 års arbetarskyddslag ett svar. DepC ansåg att det förelåg ett "praktiskt behov" av att få utse ett regionalt skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare på arbetsstället,[59] trots att strängt principiella överväganden talade emot. De praktiska behoven, anförde DepC, stod främst att finna i byggnads- och anläggningsverksamhet, d v s i verksamheter där arbetsställena ofta växlade och arbetsstyrkans sammansättning varierade. Arbetsgivarorganisationerna hade emellertid i remissärendet riktat kraftig gensaga mot det förslag som 1938 års arbetarskyddskommitté lagt fram på denna punkt.[60]

Vid översynen av arbetarskyddslagstiftningen 1973, då den regionala skyddsombudsorganisationen byggdes ut, tonade en annan motivbild fram.[61] De mindre arbetsställena stod nu i centrum. Skyddsarbetet ansågs där eftersatt. Det anfördes att det inom en ringa krets av arbetstagare var svårt att hitta lämpliga skyddsombud. Man befarade att arbetstagarna därstädes inte kunde hävda skyddsarbetet. Det var vidare förenat med svårigheter att utbilda skyddsombud på sådana arbetsplatser. Tillgången på teknisk och medicinsk expertis var också knapp på dessa arbetsställen. En central uppgift för det regionala skyddsombudet blev därför att aktivera det lokala skyddsarbetet.[62]

I samband med reformeringen av den regionala skyddsombudsinstitutionen 1989 – då beslutsvägarna för utseende av ett sådant ombud förenklas – har det sitt intresse att ta del av vad ASS anförde. Ett antal

[57] Med förutvarande lydelse av AML angående utseende av regionala skyddsombud skulle YI - efter prövning - utse skyddsombud, se härtill Ds 1988:61 särskilt s 30 ff och bil 7, samt prop 1988/89:125 bil 8 och prop 1989/90:19. YI prövade dock endast om skyddskommitté saknades, se Ds 1988:61 s 23.

[58] Detta gällde redan enligt tidigare gällande rätt, även om det då inte tagits in någon motsvarande föreskrift i lag, se prop 1976/77:149 s 345.

[59] Se prop 1948:298 s 238 f.

[60] SOU 1946:60 s 529 f, lagförslaget 44 § 6 mom med anvisningar.

[61] Se SOU 1972:86 s 132 ff, 239 ff, 1973:130 s 154 ff.

[62] SOU 1972:86 s 240. När frågan sedermera utreddes, visade det sig att de regionala skyddsombuden inte hann med att aktivera det lokala skyddsarbetet, se Ds 1988:61 s 19. I musikerbranschen har den regionala skyddsverksamheten blivit närmast ett fiasko, se Larsson & Svensson s 247.

svårartade handläggningsproblem vid utseende av regionala skyddsombud enligt tidigare gällande lydelse av AML påtalades av ASS.[63] Det förelåg svårigheter att definiera arbetsställesbegreppet.[64] Följande citat från arbetarskyddsstyrelsens PM får illustrera det sagda: "I ärendena har förekommit en rikt varierad flora av tillfälliga, sporadiska, gemensamma, decentraliserade, samlokaliserade eller sammanslagna arbetsställen. Det har i många sådana fall varit ytterst tveksamt var gränserna mellan de olika arbetsställena skall dras ... Härtill kommer att dessa förhållanden i många fall haft en tendens att växla mycket snabbt. Namnbyten, ägarskiften, sammanslagningar, flyttningar och delningar har ofta förvirrat bilden."

Vad jag nu pekat på ger underlag för följande fråga.

Kan man tänka sig att till skyddsombud i ett bolagiserat företag utses ett regionalt ombud i AMLs mening?[65]

Svaret är i och för sig jakande. Det är dock inte behövligt, och därför orealistiskt. I fältstudiematerialet stötte jag inte på något fall där man på arbetsgivarsidan haft "second thoughts" i fråga om i vilket bolag ett skyddsombud hade sin anställning.

Slutsatsen av det anförda ligger snarare på ett annat plan. Man finner nämligen att det inte längre är så värst stor skillnad i lagtekniskt hänseende mellan olika sätt att utse skyddsombud på.

Huvudregel i 6:2 AML är att det är arbetstagarna själva (oftast via facket) som utser skyddsombud. Som sagts ovan, kan ett skyddsombud, som har anställning i ett annat företag, eller som inte är sysselsatt på arbetsstället, med stöd av FML skaffa sig tillträde till den ifrågavarande arbetsplatsen efter det att arbetsgivaren underrättats härom enligt 1 § 3 st FML. D v s oberoende av på vilket sätt ett skyddsombud utses, vilar tankemodellen på att det är arbetstagarna (via facket) som *med stöd av fullmakt utser* ombudet! Det civilrättsligt färgade synsättet ges här ett fullt genomslag. Detta lämnar fältet öppet för bolagsövergripande lösningar vid utseende av skyddsombud.

Finansieringen av skyddsombud skiftar dock. Skyddsombud, utsedda enligt 6:2 AML, får lön som vanligt av arbetsgivaren. För en regionalt facklig förtroendeman (som samtidigt är skyddsombud) enligt FML

[63] Se Arbetarsskyddsstyrelsens PM 1987-11-11. Regionala skyddsombud. Diarienr AD 1394/87. Se även sedermera förslaget i Ds 1988:61.

[64] Se även om arbetsställesbegreppet i SOU 1990:49 s 102, även kommittédirektiv 1991:75.

[65] Jfr möjligheten att utse skyddsombud för flera fartyg i fartygssäkerhetslagen 9:2 tredje stycket efter bemyndigande av sjöfartsverket. Se prop 1977/78:55 s 46.

betalas kostnaderna av facket. För regionala skyddsombud i AML bestrids kostnaderna av i sista hand en arbetarskyddsavgift.[66]

Nu kan sägas att vid bolagisering är huvudproblemet ett annat än att förklara på vilket sätt ett skyddsombud utses. Problemet är snarare med vilken *tydlighet* lokala parter agerat.

Avtal och tyst samförstånd tycks i de flesta fall i fältstudiematerialet sörja för att skyddsombud, som andra fackliga förtroendemän, går över bolagsgränserna. Detta är av stor betydelse, om ombudet utnyttjar sin stoppningsrätt enligt 6:7 AML. I några bolagiseringsavtal påträffade jag rätt så svepande formuleringar avseende förtroendemäns rättigheter inom en koncern. En sådan klausul löd: "Parterna är överens om att Medbestämmandelagen, Förtroendemannalagen och övriga arbetsrättsliga regler skall tillämpas som om den fackliga förtroendemannen är anställd i det bolag, vars medlemmar vederbörande företräder." Detta skulle kunna vara en bestämmelse som ger skyddsombudet på avtalsbasis en rätt att stoppa arbetet med stöd av 6:7 AML i annat bolag, i så fall ett exempel på att befogenheter även på den fackliga sidan fördelats med stöd av ett kollektivavtal. En avtalslösning av det slaget ligger väl i linje med det grundläggande synsättet i AML, nämligen att skyddsverksamheten är en parts- och avtalsfråga.

(iii)

Jag har nu närmat mig frågan om AMLs arbetsgivar(arbetstagar-)begrepp.

Man skall nu inte blunda för att avtalsrättsliga lösningar av det slag jag pekat på ovan naggar i kanten det strikta partsförhållandet i AML. Utgångspunkten i AML är den traditionella. Det skall föreligga ett partsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, även om det i AML uttryckts på ett annat sätt, d v s att lagen är tillämplig i "varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning", se 1:1 AML.[67]

Utesluter nu det anförda en avtalslösning som är bolagsöverskridande såväl vad gäller skyddskommittéorganisationen som skyddsombudsinstitutionen? Om svaret på den frågan är jakande, torde flera fästen falla.

Lagmotiven lämnar dessvärre ingen klargörande vägledning. I 1977 års lagstiftningsärende sägs enbart att arbetsmiljöansvaret bör läggas på den "som organisatoriskt och ekonomiskt har de bästa förutsättningarna att bära detta ansvar"; vidare att arbetstagarbegreppet skall ges "en vid

[66] Det är fråga om en generell arbetsgivaravgift enligt lag om socialavgifter (SFS 1981:691), se 4 kap 8 §.

[67] Härmed avses sannolikt enbart "anställningsförhållanden", se prop 1976/77:149 s 194, 196.

tillämpning". DepC fortsätter: "Det är emellertid som arbetsdomstolen har påpekat knappast möjligt, och av hänsyn till begreppsbildningen i andra rättsliga sammanhang i varje fall inte lämpligt, att nå det åsyftade resultatet genom att tänja begreppen arbetsgivare och arbetstagare."[68]

Bakgrunden till detta något mer restriktiva synsätt som DepC ger uttryck för har sin bakgrund i ett av arbetsmiljöutredningen i sitt slutbetänkande redovisat exempel om hur man skulle se på arbetsgivaransvaret i AML. Utredningen påpekade att den som hyr in en grävmaskin eller lyftkran med förare kan komma att göras direkt ansvarig gentemot den (dem) som utför arbetet, om arbetet utförs under ledning av det inhyrande företagets personal och inhyrd personal tas in i det inhyrande företagets organisation.[69] Det var detta exempel som förmörkade den entydiga begreppsbildningen i AML, menade DepC. I stället erinrade DepC om att lagen redan ålade en del arbetsgivare ett mer långtgående ansvar än vad som följde av det gängse företagaransvaret på arbetsmiljörättens område varför det följaktligen inte fanns behov av att tolka arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen på ett mer extensivt sätt. En arbetsgivare, som råder över ett arbetsställe, har ju redan ett särskilt skyddsansvar enligt 7:8 AML även gentemot den som inte är arbetstagare hos honom. Även samordningsansvaret i 3:6-7 AML hade betydelse för den bedömning som gjordes av DepC.

Till detta kan också fogas att arbetsgivarbegreppet i AML av andra skäl har kommit att få ett – med stöd av lag – extensivt innehåll. Man kan erinra om att andra kategorier än arbetstagare omfattas av AML, såsom elever och vårdtagare, se 1:2 AML. Till skyddsombud kan även utses ett regionalt ombud. DepC erinrade också om att arbetstagare, som enbart är sysselsatta på ett gemensamt arbetsställe, utan att vara anställda hos arbetsgivaren, kan tas i den lokala skyddsorganisationen.[70]

Det är naturligtvis en sak att säga att arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen vid en eventuell tvist kan sägas ha en viss "riktig" innebörd även i AML. Men hur är det om parterna i stället träffat avtal i dessa frågor? Bör då inte vara avgörande att samverkansreglerna i AML är partsfrågor och avtalsbara, om avtalet inte enbart tjänat syftet att friskriva ena parten? I arbetsmiljöavtalet mellan SAF, LO och PTK sägs att ett

[68] Op cit s 195 f.

[69] Se SOU 1976:1 s 275. Jfr Padafallet i kapitel 3 not 111. Man torde även i många fall kunna anknyta till det principalansvar som följer av 3:1 med hänvisning till 6:4 p 3 SkL, exempelvis vid inlåning av arbetskraft, se vidare Hellner, Skadeståndsrätt s 117 ff. Jfr här dock NJA 1979 s 773 (inget principalansvar för inhyrare av grävmaskin med förare från annat bolag, som bedrev sådan yrkesmässig uthyrning; inhyraren hade ej heller själv anställd personal hos sig och hyresförhållandet var kortvarigt varför det inte kunde sägas att föraren "inlemmats" i inhyrarens verksamhet).

[70] Prop 1976/77:149 s 197.

arbetsställe kan omfatta verksamheter i olika lokaler, och kan omfatta en hel ort (§ 3). I den gemensamma partskommentaren sägs att arbetsställesbegreppet kan anpassas lokalt.

En avtalslösning om en bolagsövergripande skyddsorganisation med skyddsombud, som i princip "vandrar över" bolagsgränserna, torde därför vara en godtagbar lösning. Att en arbetsgivare påtar sig skyldigheter som går utöver vad som följer av lag är bara ett mått på att avtalsfriheten begagnats. Detta brukar vara tillåtligt i arbetslagstiftningen, om det inte kränker annans rätt. I de bolagsövergripande skyddsorganisationer, som jag påträffat i fältstudiematerialet, kan dessa frågor delvis sägas vara lösta på fullmaktsrättslig grund, d v s som vanligt är i förhållandet mellan en huvudman och ombud enligt reglerna i avtalslagen. Detta betyder att det ultimativa arbetsgivaransvaret i och för sig kan sägas ligga kvar på varje enskild arbetsgivare. En bolagsövergripande skyddsorganisation torde därför inte ha den innebörden att koncernbolagen, verksamma på ett gemensamt arbetsställe, undandragit sig ansvaret för den arbetsmiljö som de har att bevaka enligt AML.

Jag har svårt att tro att ens de centrala avtalsparterna skulle vilja hävda AMLs grundläggande begreppsbildning på denna punkt till varje pris, om i stället en praktisk lösning, som tillgodoser arbetsmiljöintresset, kan träffas på lokal nivå.

11.4 Sammanfattning

Vad jag anfört i detta kapitel visar att AML vilar på ett stort mått av avtalsfrihet. AML framstår dock till det yttre som helt tvingande. Det saknas dock en sanktion, om parter utformar den lokala skyddsorganisationen på annat sätt än vad som är föreskrivet i AML. Bestämmelserna är i själva verket inte alls så tvingande som de ser ut att vara på papperet.

Frågan om den lokala skyddsverksamheten är i stället en avtals- och partsfråga. En "skall"-regel, som inte är effektivt sanktionerad, är nog inte en bra exponent för en i eljest avsedd tvingande offentligrättslig lagstiftning. AML är vilseledande. Det är inte ägnat att förvåna att så många trott att arbetsgivaren inte har skyddsansvaret för arbetsmiljön.[71]

AML är en lag som skall kunna läsas och tillämpas av många personer. Den intresserade skall inte behöva gå tillbaks till – ytterst – SAF-LOs överenskommelse 1942 angående den lokala säkerhetstjänstens organisa-

[71] Det är inte så egendomligt att det 1989 konstateras att endast 3 av 10 tillfrågade visste vem som hade ansvaret för arbetsmiljön i arbetslivet. Se arbetarskyddsverkets broschyr "Vem har ansvaret? Bara 3 av 10 vet!".

tion för att finna ett svar på frågan om varför lagen utformats på sätt som skett. Lag och avtal inom det traditionella arbetarskyddet kan på sätt och vis liknas vid de kinesiska askarna. Lyfter man på locket på en ask, finner man en ny etc. En lagtext bör utformas enkelt och entydigt.[72] Så är inte fallet beträffande AML. "Orienteringssäkerheten" i AML är inte den bästa.[73]

Såvitt jag kan bedöma saken, får skyddsombud och skyddskommittéer vara bolagsöverskridande, om parterna kommer överens om det. Jag har träffat på många sådana exempel i fältstudiematerialet. Arbetsställesbegreppet är dispositivt, lagstiftaren har avstått från en legaldefinition. Frågan är lagd i parternas händer att ta ställning till. AML kan till och med sägas vara begreppsöverskridande i sig. Som exempel kan omnämnas att andra kategorier än arbetsgivarens egna anställda på arbetsstället skall omfattas av en arbetsgivares skyddsansvar. Jag har i det sammanhanget i avsnitt 11.2 visat hur avigt utformat regelverket i AML är. Rexolinfallet[74] med huvudskyddsombudet som inte kunde stoppa ensamarbetet inom städfirman på arbetsstället är ett typexempel på att regelverket inte stödjer de krafter som eftersträver en god arbetsmiljö.

En tanke som föresvävat mig är att det skulle kunna införas en regel i AML som ger lokala parter i en koncern sanktion åt att utforma skyddsorganisationen på sätt som bäst svarar mot de syften som parterna haft för att uppnå en god arbetsmiljö, jfr härtill 3:1 och 6:1 AML. Invändningen är att en sådan regel inte skulle tillföra något nytt. Möjligen kunde en sådan bestämmelse ha ett pedagogiskt syfte, likt numera målsättningsstadgandet i 1:1 AML! D v s att tala om för berörda parter att de får utforma skyddsorganisationen på annat sätt än vad de i och för sig tvingande reglerna uppfordrar dem till. Å andra sidan synes man då ha avlägsnat sig en bit från vad en lag bör omfatta. Vad som inte är förbjudet, är tillåtet – är en maxim som står sig även vid en kritisk granskning av AMLs begreppsvärld.

[72] Detta erinrar DepC om i 1977 års lagstiftningsärende då det påpekas att arbetstagarbegeppet inte skall tänjas i onödan. "Det är sålunda viktigt att innehållet i arbetsmiljölagen blir så lättillgängligt som möjligt", prop 1976/77:149 s 196. Det rimmar ganska illa om man samtidigt beaktar hur samverkansreglerna utformats i AML.

[73] Se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten s 223. Med "orienteringssäkerhet" avses att det skall vara lätt för den som så önskar att få den grundläggande kunskapen om ämnet.

[74] Se ovan vid fotnot 41.

12. Slutsatser, reflexioner och förslag

I det följande redovisas inte de sammanfattningar som är gjorda i varje kapitel. Jag behandlar i stället några övergripande frågor om metod och regleringsteknik i lag och avtal, och sammanfattar de förslag till ändringar i lagstiftningen som jag diskuterat.

12.1 Syftes- och perspektivförskjutningen alltmedan arbetet fortskridit

När jag nu summerar arbetet kan denna bok uppdelas i tre delar, sammanvävda i ett helt:

a) en fältstudie,
b) en delvis socialpsykologisk studie av hur stora beslut kommer till, och
c) en ganska traditionell rättsdogmatisk undersökning, med utblickar mot det koncernrättsliga fältet.

Men hur började det?

Jag skulle skriva en mindre uppsats om hur lokala parter löste arbetsrättsliga frågor vid bolagisering. Studien växte ut till en fältstudie. Helt plötsligt förfogade jag över ett stort råmaterial. I kapitel 1 anknöt jag till vad Torstein Eckhoff hade att säga om värdet av att vidga undersökningsmaterialet i juridiska undersökningar. Då jag nu kan avsluta arbetet, ligger det ett icke litet mått av symbolik i att även kunna referera till vad Herbert Simon sade vid sin nobelföreläsning 1979 om det nödvändiga i att – just – vidga forskningshorisonten. Simon sade: "It is a vulgar fallacy to suppose that scientific inquiry cannot be fundamental if it threatens to become useful, or if it arises in response to problems posed by the everyday world. The real world, in fact, is perhaps the most

fertile of all sources of good research questions calling for basic scientific inquiry".[1]

Under fältstudien kom jag mycket nära de aktörer som deltagit i de många gånger stora beslut som utgjort vägval i flera företag. Fältstudiematerialet gav mig interiörer. Jag såg motivkretsarna då stora beslut fattades. Jag uppfattade även den kritik som de fackliga organisationernas företrädare riktade mot de ideliga omorganisationerna i företagen. Förvisso hade jag redan tidigt en viss allmän insikt om vad de arbetsrättsliga svårigheterna i samband med en bolagisering bestod i. Jag hade dock ingen kunskap om hur lokala parter, som stod mitt uppe i produktionens smältdegel, hanterade samma frågor. Såg man på de rättsliga frågorna på samma sätt som i 08-området? Såg problemen möjligen annorlunda ut? Vilka impulser fick man utifrån? Vilka svårigheter löstes? Hur löste man dem? Vilka problem lämnades därhän? Det lokala perspektivet var för mig en nyttig erfarenhet.

Efter att ha samlat in fältstudiematerialet stod jag således med en fond av kunskap, men hur skulle jag lägga pusslet? En av de nya hårdkokta kriminalförfattarna har på ett ställe väl sammanfattat dilemmat: "I love information. Sometimes I feel like an archaelogist, digging for facts, uncovering data with my wits and a pen. I made notes, humming to myself. Now I could go to work."[2]

Arbetet återstod sålunda. Det började med en redigerande ansats. Företagsbeskrivningarna sändes ut för kontroll till mina informatörer. Jag fann så småningom att fältstudiematerialet också kunde speglas genom ett rättsligt filter. Rättsregelperspektivet var dock ett helt annat än det jag ursprungligen valt. Jag fann inte alltid att rättsreglerna fungerade som handlingsdirigerande och problemlösande normer i mitt fältstudiematerial, vilket jurister har en allmän föreställning om att rättsregler gör. Domstolsperspektivet var därför för mig alltför snävt för att fånga en obändig och nyansrik verklighet. Jag löste syntesen mellan fältstudie och rättsdogmatisk ansats på enklast tänkbara sätt genom att väva in de rättsdogmatiska delarna i den deskriptiva helheten.

Jag kom även in på bolagsrättsliga frågor. Mitt anslag är där blygsammare. Jag bestämde mig slutligt för att endast behandla de koncernrättsliga frågorna. Intervjumaterialet gav mig tillräcklig information utöver det jag haft tillgång till i form av skriftligt underlagsmaterial om den i många sammanhang påtalade undflyende dotterbolagsstyrningen i koncerner.

I det sammanhanget har jag även på ett nästan omärkligt sätt närmat mig den moderna organisationsteorin. Organisationslitteraturen öppnade flera dörrar för mig. Mina strövtåg i organisationslitteraturen gav mig

[1] Se Simon s 494.

[2] Sue Grafton, "E" is for Evidence s 84.

värdefulla bidrag till hur och varför företag "såg ut" på det sätt som de gjorde. I nationalekonomins nya mikroteori betonas alltmer transaktionskostnaderna i ett företag. Jag tycker mig också ha funnit att fältstudiematerialet innehåller inslag av detta.

Fältstudien innebar således att jag även arbetat med samhällsvetenskaplig metod. Gapet till rättsdogmatisk metod kan synas stort, men de två världarna går att förena, bara man försöker.

Fältstudiematerialet gav mig också tillfälle att kritiskt granska hur hållbara de lösningar är som juristen möter på fältet. Jag har försökt genomlysa de arbetsrättsliga reglerna i ljuset av det praktiska arbetslivets problem, men även omvänt. Arbetslagstiftningen lider för övrigt i det avseendet av en del besvärande luckor. Detta är inte ägnat att förvåna. Jurister har i regel inte sysselsatt sig med frågor om hur företag ser ut. Det vill synas som om det endast är arbetsmiljökommissionen, som under senare tid kommit in på frågor om de nya företagsstrukturerna i samband med en av kommissionen utförd översiktlig analys av de för övrigt ganska oklara bestämmelserna om gemensamma arbetsställen och samordningsansvaret i AML.[3] Anslaget är, i jämförelse med det som nya arbetsrättskommittén (NARK) valde 1982 i sitt betänkande, nästan pionjärbetonat.

Nya företagsstrukturer med en allt tilltagande entreprenad- och uppdragsverksamhet, d v s en ökad externalisering av arbetet, spädd på med en ökad bolagsbildning som vid bolagisering gör att AMLs traditionella begreppsapparat delvis fördunklats. För mig började emellertid inte denna studie i AML, även om jag i en skrift från 1986 observerade att rättsläget var något säreget på de gemensamma arbetsställena.[4]

Vid genomläsningen av direktiven till den nya arbetsrättsutredning, som regeringen tillsatt i början av 1992,[5] finns ingen pennudd riktad mot framtiden. Direktiven är närmast bakåtblickande. De har inte ögonen på de nya företagsstrukturer som vuxit fram, eller den omvandling som för närvarande pågår inom den offentliga sektorn, där konvulsionerna på grund av forna tiders synder, upplevs som så mycket större jämfört med den privata sektorns större beredskap och utsatthet för omvärldsförändringar. På den kommunala sektorn utvecklas för närvarande något som kallas beställar – utförarrelation.[6] Det svenska språket har berikats med ett nytt modeord: "intraprenader", parterna finns alltjämt "in house". Tjänsten är inte externaliserad. Man skall likväl låtsas som om man befinner sig på armlängds avstånd från varandra. Företeelsen påminner för övrigt inte litet om de servicebolag, som kan bildas i samband med

[3] SOU 1990:49.

[4] Tjänsteentreprenad - ett sätt att organisera arbetet? s 33, 47 och 61.

[5] Dir 1991:118.

[6] Se härom Ds 1989:10, även Losman & Löfving.

en bolagisering, och som i en koncernorganisation skall sälja koncerngemensamma tjänster, som moderbolaget tidigare i regel erbjöd gratis som en s k fri nyttighet.

Vad jag velat säga med det nu senast anförda är att det känts meningsfullt att under en tid få syssla med något som blivit en alltmer aktuell fråga i samhällslivet.

12.2 De koncernarbetsrättsliga frågorna

Det finns mycket få bestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen som reglerar koncernfrågor.[7] De som finns hittar man i 2-4 §§ styrelserepresentationslagen, 3 § LAS (liknande i 3 § studieledighetslagen, 5 § barnledighetslagen) och 31 § semesterlagen. Dessa regler är överlag av närmast kosmetisk natur, möjligen med undantag för styrelserepresentationslagens regel om arbetstagarrepresentation i moderföretagets styrelse och i personallösa kommissionärs-(dotter)företag.

Att som i LAS en arbetstagare får räkna sig till godo anställningstid i koncernföretag, en i och för sig betydelsefull aspekt för den enskilda arbetstagaren, innebär inte att rättsordningens grundvalar rubbats. Bestämmelsen innebär inte att man i arbetslagstiftningen kastat loss från den traditionella begreppsbildningen. Arbetsgivarbegreppet är intakt. Med arbetsgivare avses den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om att arbete skall utföras under sådana omständigheter att ett anställningsförhållande uppkommit.[8] Rättssubjektsläran kvarstår som fundament i såväl lag som praxis. Som redan sagts föranledde detta stora fackliga frustrationer strax efter det att MBL tillkommit. Endast i 1949 års lag om arbetstagares uppfinningar har lagstiftaren brutit igenom tankemönstret, se härtill avsnitt 10.1.

Även i trygghetsavtalet för privatanställda tjänstemän finns en koncernrättslig ansats inom anställningsskyddet. Detta har stor betydelse i det praktiska avtalslivet. Fältstudiematerialet har visat detta. I utvecklingsavtalet på privata sektorn från 1982 finns vidare en rambestämmelse om koncerner avseende förhandlings- och informationsrätt för de fackliga organisationerna i dotterföretagen gentemot moderföretaget. Även det avtalet har i fältstudiematerialet haft ett stort genomslag på lokal nivå. I utvecklingsavtalet har man bortsett från att de olika bolagen i koncernen

[7] Som jag sagt i kapitel 1 not 6 har jag inte kunnat beakta volymen Bruun m fl, Koncernarbetsrätten i Norden, och det däri diskuterade funktionella arbetsgivarbegreppet.

[8] Se t ex AD 1984 nr 141.

är självständiga rättssubjekt, utan att den grundläggande rättssubjektsläran för den skull behövt förskjutas. Även i den privata sektorns förslagsavtal från 1985 finns en koncernövergripande strimma vad gäller ersättningsfrågorna, på samma sätt som är fallet i 1970 års kollektivavtal angående arbetstagares uppfinningar.

Alltmedan arbetet fortskridit har jag fått en allt klarare insikt om att tyngdpunkten i denna studie legat inom det koncernarbetsrättsliga synfältet. Partsbytesfrågorna, som aktualiseras vid arbetsgivarbyten för de anställda, har i det perspektivet fått en ny dimension såtillvida att många arbetstagare går kvar i de forna moderbolagsanställningarna trots att de sysselsätts i dotterbolagen efter en bolagsbildning.

I sak berör denna studie också de traditionella frågorna i arbetsrätten: anställningsskyddet, medbestämmandet, skyddsorganisationen, de fackliga förtroendemännens ställning och styrelserepresentationen.

Mitt bidrag kan därför sägas bestå i att jag visar hur lokala parter med stöd av avtal (överenskommelser), eller en allmän enighet redovisad i protokollets form och liknande löser en rad för dem aktualiserade koncernarbetsrättsliga frågor på ett sätt som spränger ramarna för det traditionella partsförhållandet i arbetslagstiftningen. Den vanmakt som de fackliga organisationerna kände inför de stora omorganisationerna på 80-talet, då det påtalades att MBL inte räckte till, har inte drabbat lokala parter. Det är ett hälsotecken.

Nya arbetsrättskommitténs (NARK) studie av koncernfrågorna blev dock en besvikelse, då betänkandet publicerades 1982. Med utvecklingsavtalet på privata sektorn i hamn, avstod NARK från att lägga fram förslag avseende koncernfrågorna i MBL. För övrigt är NARKs studie en uppvisning i den obotfärdiges förhinder. Det verkligt allvarliga i sammanhanget är dock det dubbla budskapet, dels ett förord för avtalslinjen, dels ett ifrågasättande av om samma avtalslösningar står sig i ljuset av det traditionella partsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i 1 § MBL. Har inte därmed NARK avlossat ett grundskott mot sin egen lovordade avtalslinje?

12.3 Fackets hjärtefrågor vid bolagisering

Följande summering kan göras på basis av fältstudiematerialet vad avser de frågor som fackliga ledare på lokal nivå funnit mest angelägna att få reglerade i samband med en bolagisering. Prioriteringen i det enskilda fallet kan förvisso avvika från vad jag funnit, om man ser på dessa ting med avseende på förhållandena i *alla* 21 koncerner.

LAS är viktigast av allt för det lokala facket, och då avses såväl arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i 7 § 2 st, som turordningsreglerna i särskilt 22 § LAS. Fackliga företrädare har överlag ansett att anställningstryggheten urholkas vid dessa bolagsombildningar. För att parera de negativa effekterna härav har stor innovationskraft visats av lokala parter, då de ofta avtalat om en annan ordning än den som följer av lag.

Därefter följer det fackliga kravet om "en klubb på en ort", d v s fackets möjlighet att kunna behålla en klubb, som företräder alla anställda i skilda koncernbolag inom orten. Frågan rör ytterst FMLs tillämpning, och är numera – sedan ändringarna i FML 1 januari 1991 – delvis desarmerad.

Därefter kommer de frågor som rör medbestämmandet på koncernplanet, d v s hur lokala facket i dotterföretagen får access till koncernledningen i moderbolaget. Utvecklingsavtalet har på denna punkt utgjort grundval för de lokala lösningarna.

De frågor som, å andra sidan, aktualiseras inom styrelserepresentationslagen och AML tycks ha lösts utan någon större vånda. Inom AMLs ram är de lokala lösningarna mycket frimodiga. Man följer i regel inte vad som står i lagen, utan utformar den lokala skyddsorganisationen på basis av avtal som avviker från lagens bokstav. I endast ett fall inom styrelserepresentationslagen fann jag för övrigt – före ikraftträdandet av 1987 års styrelserepresentationslag – att arbetsgivarsidan vägrat godta arbetstagarföreträdare i moderföretagets kommissionärsföretag i vilka moderbolagsanställd personal var sysselsatt.

Villkorsfrågor i största allmänhet var i det stora hela okontroversiella. Endast i undantagsfall ändrades villkoren för de anställda i samband med en bolagsombildning. I regel förblev villkoren desamma då de anställda övergick i dotterbolagsanställningar.

12.4 Moderbolagsanställningarna

Ett ganska vanligt inslag vid bolagiseringarna i fältstudiematerialet var de s k moderbolagsanställningarna. Lokala parter synes därigenom ha skapat sin egen rättsordning för hur koncernfrågorna skall hanteras med hänsyftning främst på anställningsskyddet. Begreppen moder- och dotterbolagsanställning brukas i arbetslivet. Jag har valt att ansluta till denna terminologi.

Moderbolagsanställningarna har sannolikt ökat i antal under 80-talet i takt med de många bolagiseringarna. En moderbolagsanställning betyder att personalen går kvar i moderbolaget och alltjämt har moderbolaget som arbetsgivare, men att personalen sysselsätts i dotterbolaget. Det är

ofta i samband med en kommissionärsföretagsbildning som moderbolagsanställningarna är vanliga, se härtill även den särbestämmelse som finns i 1987 års styrelserepresentationslag.

Jag har efter hand fått en allt större sympati för moderbolagsanställningsmodellen. Den löser sannolikt en del knepigheter som hänger ihop med arbetsgivarbegreppet och turordningsreglerna i LAS, och som i vart fall det lokala facket velat undvika de negativa effekterna av. En moderbolagsanställning ger även fördelar för arbetsgivarparten, exempelvis en förenklad personaladministration.

Moderbolagsanställningar är arbetslivets egen lösning på de koncernarbetsrättsliga frågorna, närmast en motsvarighet till det betraktelsesätt som följer av om man betraktar en koncern som en fullödig ekonomisk enhet, vilket är fallet inom bl a delar av skatte- och bolagsrätten.

Jag skall inte här upprepa vad som sagts om moderbolagsanställningarna i bl a avsnitt 4.3, 4.4, 5.2 och 6.5. Några aspekter och problem bör dock lyftas fram.

Det är flera problem förknippade med de överenskommelser som moderföretaget och de lokala fackliga organisationerna träffar inför bolagiseringen. Moderbolagsanställningsavtalet är ett kollektivavtal.

En första problematisk fråga rör själva *avtalsbundenheten*. Bundenhetsfrågan på arbetstagarsidan är inte ett problem i sammanhanget. Berörda arbetstagare är bundna av avtalet med stöd av 26 § MBL. Men på arbetsgivarsidan är problemet ett annat. Endast moderbolaget är nämligen part i avtalet, dotterföretaget görs inte till part. Det är i stället enligt avtalet moderbolagets uppgift att tillse att dotterbolaget tillämpar MBL, FML etc, d v s avtalet innehåller en befogenhetsfördelningsnyckel, som anger vem av två arbetsgivare som skall fullgöra en arbetsgivares skyldigheter. Man befinner sig synbarligen mer på klassisk avtalsrättslig, än arbetsrättslig mark. Arbetsgivarbefogenheter fördelas med stöd av ett fackligt avtal. Det är dock oklart – på papperet – i vilken egenskap dotterbolaget skall tillämpa MBL etc. Är det som fullmäktig? Eller som en fullfjädrad arbetsgivare vilken som helst?

Man kan också fråga för *vems räkning* de moderbolagsanställda arbetstagarna utför arbete. Jag har i avsnitt 6.2 funnit att övervägande skäl talar för att arbetet alltjämt anses utfört för moderbolaget, trots att arbetet utförs i dotterbolaget. Detta står i överensstämmelse med att något partsbyte inte anses ha ägt rum i dessa fall. Arbetet utförs dock med viss nödvändighet även för dotterbolagets räkning, om man beaktar befälsordningen med utgångspunkt från vad som följer av 8:6 ABL om att det är Vd som har ansvaret för den löpande förvaltningen i dotterbolaget. D v s moderbolagsanställningsmodellen bidrar till att tänja ett av de grundläggande kriterierna i den s k 29/29-principen om att arbetet skall utföras för arbetsgivarens räkning. Moderbolagsanställningarna gör

att arbetsskyldighetsfrågan måste ses i ljuset av en mycket *avancerad* koncernrättslig tankemodell. Gör man inte det, blir det ingen ordning och reda i avtalsförhållandena. Själva grundvalen för moderbolagsanställningskonstruktionen kan i stället vara hotad.

En tredje komplikation är att de personallösa dotterbolagen kanhända *inte skall anses bundna* av riksavtal (m fl andra avtal). Detta framgår förvisso inte uttryckligen av de s k moderbolaganställningsöverenskommelserna, men avtalskonstruktionen är sådan att detta vill synas gälla som en utgångspunkt.

I detta sammanhang aktualiseras även frågan om *rättsverkan av 28 § MBL*. I arbetslivet har denna bestämmelse varit så gott som okänd. Fältstudiematerialet är på denna punkt undflyende, om jag beaktar de s k moderbolagsanställningsöverenskommelserna. De lokala parterna i det täta moder- och dotterbolagsförhållandet har inte haft anledning att fundera över om även moderbolagets riksavtal kommit att bli gällande i det personallösa dotterföretaget. Om det personallösa doterbolaget inträtt som medlem i branschens arbetsgivarorganisation, följer dock bundenhet av riksavtalet med stöd av 26 § MBL. Jag har menat att flera skäl talar för att även ett personallöst dotterbolag blir bundet av moderbolagets tidigare avtal med stöd av 28 § MBL redan i samband med bolagiseringen, se avsnitt 4.4.1. Rättsfrågan är dock inte prövad i praxis.

Dotterbolagen saknar även anställda hos sig. Man kan fråga om de därför över huvud taget kan vara *arbetsgivare*. AD underkände i målet 1949 nr 12 en likartad konstruktion. I det målet hade SARA centralt tecknat avtal med de fackliga motparterna. Fråga uppstod om SARA centralt och dotterföretagen var bundna av avtalet. Dotterbolagen drev såväl rörelsen som hade anställd personal hos sig. AD sade att för att en arbetsgivare skall kunna vara *part* i ett kollektivavtal fordras att arbetsgivaren såväl bedriver rörelse som har anställd personal hos sig. Utifrån vad AD sade, synes i en moderbolagsanställningsmodell varken moder- eller dotterbolag kunna vara part i kollektivavtal! Det är en så hisnande slutsats att det gamla rättsfallet bör kunna sättas ifråga redan av det skälet. Eftersom 1949 års rättsfall är så dunkelt, har jag rest en del frågetecken i avsnitt 4.4.2 och frågat om det alltjämt kan anses vägledande.

SIFs modellavtal för moderbolagsanställningar i skriften "Bolagisering" vilar ytterst på en *civilrättslig* tankemodell, ej en speciellt arbetsrättslig. Det civilrättsliga anslaget kommer tydligast till uttryck i att enbart moderbolaget städslats. Förutom att det är moderbolaget som skall tillse att dotterbolaget tillämpar MBL etc, är det moderbolaget som skall betala ett eventuellt skadestånd, om dotterbolaget bryter mot lag och avtal. Redan på papperet ser en sådan konstruktion egendomlig ut. Om dotterbolaget endast skall ses som ombud för moderföretaget i avtalslagens mening, behöver ju inte en huvudman ikläda sig betalningsan-

svaret för sitt ombuds försummelser. Denna reflexion indikerar närmast att även de personallösa dotterbolagen skall ses som fullfjädrade arbetsgivare i stället. Hur man här skall skifta sol och vind är inte lätt att veta. Det finns en inre motsägelse i dessa avtal som för en outsider är besvärande. I det praktiska livet synes dock inte detta ha föranlett några som helst svårigheter. I fältstudiematerialet utgår lokala parter i dessa fall från att de nya dotterbolagen är att betrakta som vilka arbetsgivare som helst.

Jag menar att mycket vore vunnet om moderbolagsanställningarna infogades i rättsordningen på ett mer systematiskt sätt, ungefär som i 1987 års styrelserepresentationslag vad avser personallösa dotter(kommissionärs-)företag, t ex genom att det i 26 § MBL klarläggs att ett kollektivavtal, som gäller för ett moderföretag i en koncern, även gäller i det personallösa dotterbolaget i vilket den moderbolagsanställda personalen är sysselsatt. En sådan lösning skulle även häva mystiken i 28 § MBL.

12.5 Behöver koncernfrågorna regleras i lag?

De koncernarbetsrättsliga frågorna bar in på klassisk mark i bolagsrätten, nämligen hur moderbolag styr sina dotterföretag. I bolagsrätten är detta en oreglerad fråga. En aktieägare (moderbolaget) får utöva sin rätt endast på bolagsstämma, 9:1 ABL. Så går det dock inte till i verkligheten.[9] Moderbolaget behärskar dotterbolagen som om de enbart vore avdelningar inom moderbolaget. Väl utvecklade redovisnings- och rapporteringssystem sörjer för att moderbolaget håller koll på varje produkt i varje land, se härtill bl a avsnitt 3.2.3. En koncern fungerar som en fullödig ekonomisk enhet. De skatte- och bolagsrättsliga reglerna avseende koncernbidrag och koncernredovisning vilar på ett enahanda synsätt. I den ekonomiska litteraturen har erinrats om att en koncernorganisation vinner legitimitet först om det utövas en enhetlig ledning och finansiell kontroll över de separata enheterna.[10] Det är Vd i moderbolaget, som agerar som en "ständig bolagsstämma" i dotterbolaget.[11]

Jag har i denna studie inte gått in på generella frågor i bolagsrätten som rör området dotterbolagsstyrning. Vår mest eminenta aktiebolagsrättsliga expert, professor Knut Rodhe, har efterlyst en ny rättsordning för koncerner. Han har gjort det som en av börsens Fermentautredare.

[9] Se härtill Rodhe, Aktiebolagsrätt s 272. Se även Fermentarapporten s 183.

[10] Se härtill kapitel 10 fotnot 26.

[11] Lundgren i Makten över företagen s 56.

I utredningsgruppen framlades ett sådant förslag.[12] Det föreslogs att till 8:6 ABL skulle fogas ett tredje stycke av innebörd att "det skall åligga moderbolaget att upprätta en organisationsplan för koncernen, utvisande hur rätten att fatta beslut och ansvaret för ledningen av förvaltningen fördelas mellan koncernens befattningshavare på olika nivåer".

Detta förslag vill tyckas mig skäligen harmlöst. Jag vill i stället resa en motfråga. Ligger det inte ett icke litet mått av symbolik i att dessa frågor är olösta i lagstiftningen? Har inte just avsaknaden av regler drag av ideologi över sig?

Såg jag mönstret på annat håll?

I fältstudiematerialet framstod de påföljdslösa bestämmelserna i AML som en sådan fråga. De i och för sig på papperet tvingande bestämmelserna vid utseende av skyddsombud och tillsättande av skyddskommitté saknade en offentligrättslig sanktion, om lokala parter avvek från mönstret. Detta förbryllade även en del av mina respondenter. Vid intervjuerna i fältstudien hade jag inte svaret. Nu har jag det. Avtalslösningar ges företräde även om det sker på bekostnad av AMLs begreppsbildning. Jag fann sedermera att orienteringssäkerheten i AML var minst sagt usel. Verkligheten stämde inte med lagens bokstav. Men det låg ideologi i att låta avtalslösningarna ges företräde.

Ett annat slående exempel hämtar jag från det upphovsrättsliga området. Det saknas i lag en regel om det upphovsrättsliga anställningsförhållandet.[13] Frågan har diskuterats under lång tid, och nu senast har den 1976 tillsatta upphovsrättsutredningen givit upp.[14] Vad som i stället finns på området – och detta är belysande då man diskuterar frågan om val av regleringsteknik – är två kollektivavtal. Ett avtal gäller för tidningsområdet, ett annat gäller för radio och teve. Kollektivavtalen tillkom inte utan strid. 1977 strejkade SIFs medlemmar på radion för ett bättre upphovsrättsavtal än det man hade från 1973. Något nytt avtal kunde inte träffas då. Sex års avtalslöst tillstånd följde. Ett nytt kollektivavtal under ledning av dåvarande mästermedlaren Härje Stenberg kunde slutas mellan Sveriges Radio och SIF centralt först 1983. Det efterföljdes av liknande avtal med Sveriges television och Utbildningsradion och SIF-klubben.[15] Och vem minns inte tvådagarsstrejken på fyra morgon- och tre kvällstidningar i februari 1981 till stöd för ett bättre upphovrättsavtal för journalister? Ett sådant slöts också. En pikant detalj i sammanhanget är dock att parterna på presskonferensen samma dag då avtalets slöts, och

[12] Fermentarapporten s 183 ff, cit i texten från s 187.

[13] Jfr härtill utförligt Peyron.

[14] Se vidare källhänvisningar i Schmidt, Löntagarrätt sid 190.

[15] Se även Svensäter s 19.

innan bläcket hunnit torka, konstaterade att man var djupt oense vad man kommit överens om.

Man kan mot denna bakgrund ställa frågan: hur skall koncernfrågorna i MBL hanteras? Skall man föredra lag eller avtal?

Om en lag utformas, måste i vart fall modet vara frejdigare än det NARK ådagalade 1982. Mitt svar på frågan om det går att utforma en MBL för koncernfrågor är jakande. Jag tycker mig ha visat i kapitel 10 att de flesta av de invändningar som NARK reste för att *inte* lagstifta inte har fog för sig. Om man väljer en lagstiftningslösning, rycker dock en annan fråga närmare: vad är då avtalsparternas uppgift? Får de bara en supplerande, inte längre vägröjande uppgift? Ställer de in sig i ledet? Kan en lagstiftningslösning ge oväntade och oönskade effekter? Vad gör man om en eller flera parter stretar emot? Hur tänker man sig rollfördelningen?

Jag har inga generella svar på dessa frågor. Fältstudiematerialet har dock visat att det är så stora fördelar förenade med en avtalslösning att det i mitt tycke fordras alldeles speciella skäl för att tillgripa lagstiftning. *Man måste också göra klart för sig vad syftet med en lagstiftning i så fall är.* Vad var exempelvis syftet från Fermentautredarnas sida då de ställde krav på en organisationsplan i en koncern? Vems intressen skulle gynnas eller tryggas? Jag tycker mig inte ens vid ett mycket noggrant studium av Fermentarapporten ha funnit ett svar på dessa frågor.

Utan att här beröra kollektivavtalet, som varande arbetsmarknadens klassiska regleringsinstrument, och dess fördelar i hela dess vidd, vill jag lyfta fram en aspekt. Avtalet har två herrar, lagen har bara en. Ett avtal ger parterna en möjlighet att successivt, i takt med behovet, fylla ut och komplettera en avtalstext. En jämförelse kan här göras med s k "relational contracting", ett begrepp som jag hämtat från rättsekonomin. Detta är en kontraktsform där parter, som står i ett mer kontinuerligt avtalsförhållande till varandra valt att inte lösa alla frågor på en gång av det skälet att de insett att de är oförmögna att göra det. Skulle de överväga att göra det, är det förenat med alltför höga transaktionskostnader. Sådana avtal är vanliga i kommersiella förhållanden, i arbetsmarknadsrelationer och i familjerätten. Det är ett avtal av en "ongoing-administrative kind", påpekar Williamson.[16]

Arbetsmarknadens avtal kan ses i ljuset av detta. Vid "relational contracting" fordras ett mått av förtroende parterna emellan. Även om parterna på arbetsmarknaden tvistar om innebörden av en avtalsklausul, lämnar det däri inbyggda "privata" tvistelösningssystemet, som det för övrigt finns få motstycken till annorstädes, sitt eget bidrag till denna förtroendebas. Tvistelösningssystemet är – kan man säga – ett forum för

[16] Se Williamson i Journal of Law and Economics särskilt s 238, 245, 255 ff.

"relational contracting", som fungerar både implementerande och problemlösande. Detta kan aldrig uppnås med en lag. En lagstiftning ökar endast legalismen. Det skapade i och för sig jobb för juristerna i släptåg av 70-talets arbetslagstiftning, men frågan är om det var bra för arbetslivet. Jag har tvekat.

12.6 Lagstiftningens effektivitet

Jag behandlar här två frågor: 28 § MBL och 25 § LAS.

Jag berör först 28 § MBL.[17] Fältstudiematerialet visade att denna bestämmelse var fullständigt okänd i arbetslivet. Över huvud taget överraskade det mig att parterna inte ägnade särskilt stor uppmärksamhet åt de kollektiva avtalsbundenhetsfrågorna vid bolagiseringarna. Det kan i och för sig vara förklarligt. I en koncernorganisation, som genomför en intern omorganisation, kan en sådan fråga framstå som oväsentlig. Status quo avses ingalunda rubbas i och med att modern sätter flera barn till världen. Men – är det ändå inte egendomligt att det finns en regel, väl avpassad för bolagiseringsfall, som inte ens de närmast sörjande känner till? Väl att märka – jag frågade inte folk på gatan! I denna mening är inte 28 § MBL en effektiv bestämmelse.

Detta väcker en annan fråga: är lagstiftning ett i alla lägen effektivt styrmedel?[18]

I vart fall synes 28 § MBL ha förlorat sig i ett dunkel, om bestämmelsen görs tillämplig på mitt fältstudiematerial. Man tycker att det borde vara på ett annat sätt, ty det var inte vilka människor som helst som jag intervjuade. Mina respondenter var för övrigt i regel mycket väl insatta i arbetslagstiftningen. Man kan då i stället fråga sig: är det då inte ett hälsotecken att lokala parter inte behövt gå till lagboken för att söka ett svar? Kan man inte snarare se det så att 28 § är en mycket effektiv bestämmelse? Jo, skenbart är det så. Men vänd på saken – de skulle sannolikt ha handlat på samma sätt ändå! Min poäng ligger snarare i att om de även haft kunskap om 28 §, skulle lokala parter ha kunnat lösa en del av de frågor, som har samband med hur man exempelvis inplacerar moderbolagsanställningsavtalen i det koncerninterna avtalssystemet på ett sannolikt elegantare sätt än vad som nu är fallet.

[17] I min avhandling 1983 berörde jag inte alls frågor med bäring på 28 § MBL. Den som där letar efter ordet "bolagisering" letar också förgäves. Jag har sedan funnit att ordet förekom redan 1979, se Alarik sid 70.

[18] Se härtill Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten bl a avsnitt 15.3.

Måhända spelar i stället 28 § MBL en större roll då aktörerna befinner sig på mer armlängds avstånd från varandra, vilket är det vanliga vid gängse företagsöverlåtelser. Jag vill därför ingalunda på basis av min fältstudie döma ut 28 §.

Jag går nu över till att behandla 25 § LAS. Anställningsskyddet vid företagsöverlåtelser bygger på en avigt utformad konstruktion. Strikt lagtekniskt är det tänkt att säljaren skall säga upp sin personal varefter köparen återanställer den. Sådan är tankemodellen. Men så går det inte till vid bolagisering, vilket jag visat i kapitel 6. "Familjen" löser de här frågorna på ett annat sätt. Parterna väljer ett förenklat förfarande för partsavlösningen. Om man följt skolboken, skulle endast transaktionskostnaderna ha ökat, på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Att arbetsgivaren är den part som lever farligt i dessa fall visas i rättspraxis. Att det dock inte händer någon större "olycka" i samband med en bolagisering beror på att arbetsgivarbytet orkestreras med järnhand av de kollektiva parterna. Kollektivavtal och förhandlingsprotokoll är åter de centrala regleringsinstrumenten.

Låt mig stanna upp vid detta vägskäl ett ögonblick. Jag har redan tidigare uttalat tvivel om det ändamålsenliga i LAS reglering vid företagsöverlåtelser.[19] I det sammanhanget fäste jag inte så stort avseende vid regleringstekniken. Hellners terminologi på denna punkt erbjuder ett verktyg för analys.[20] Han skiljer på ultimärmål och primärmål. Med ultimärmål avses ett mål som eftersträvas på grund av sitt värde i sig. Med primärmål avses ett medel för att uppnå ultimärmålet. Kanske andra forskare här skulle tala om mål – medel.

Man frågar nu: vad är ultimärmålet i 25 § LAS? Svaret är att inom LAS är ultimärmålet att trygga jobben för berörda arbetstagare. Säljarpersonalen skall få gå kvar på arbetsplatsen, som om ingenting hänt. Primärmålet har blivit att lagstiftaren i 25 § LAS utformat en regel, som ger de anställda ett anspråk på fortsatt anställning, om nye arbetsgivaren står i begrepp att nyanställa arbetstagare (vilket han definitionsmässigt gör om de anställda skall övertas). Utrymmet för kringgående manövrer visar sig dock här vara stort. Nye arbetsgivaren kan exempelvis på ett förslaget sätt, som visas i rättsfallet AD 1986 nr 144, locka över till sig de arbetstagare som han vill erbjuda fortsatt anställning innan säljarpersonalen hunnit sägas upp av gamle arbetsgivaren. Primärmålet visar sig sålunda frustrera ultimärmålet. Om målanalysen i lagmotiven varit mer robust och öppen, hade en annan lösning bort väljas, om ultimärmålet avsågs kvarstå oruckat.

[19] Se Eklund kap. 10. Så även Victorin vid NJM 1990 s 216.

[20] Se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten sid 174 ff.

Man får hoppas att svensk arbetsrätt på denna punkt kommer att anpassas till EG-direktivet från 1977 som anvisar en substitutionsmodell för partsavlösningen vid företagsöverlåtelser.[21]

12.7 Reformförslag

Mitt generella svar på frågan om arbetslagstiftningen i grunden måste förändras till följd av att nya företagsstrukturer vuxit fram är kanhända något överraskande. Jag anser nämligen inte att man behöver göra så stora ingrepp i de arbetsrättsliga lagarna. I stället är det så att lokala parter inom ramen för den avtalsfrihet som trots allt finns lyckats nå betydande framgångar. Avtalslinjen har varit framgångsrik. Även om facket under 80-talet tyckte att MBL skakade i sina grundvalar, underskattade man sin egen förmåga. En nackdel med att släppa tanken på en generell lagstiftning omfattande koncerner i allmänhet är naturligtvis att man då tappar greppet om de koncerner eller företag, där samarbetslinjen är svagare utvecklad än i de företag som ingår i min studie. Det får man i så fall acceptera med ett visst jämnmod. Man kan inte kommendera parter att älska varandra!

Jag vill kommentera några enstaka frågor.

a) I LAS finns en osäkerhet avseende frågan om gemensam turordning mellan koncernbolag. Den valhänta hanteringen i lagstiftningsförarbetena inför tillkomsten av 1982 års LAS av turordningsfrågorna har vållat problem i arbetslivet. Av min studie framgår att lokala parter träffar avtal om koncernturlistor i ganska stor utsträckning, trots att de avtalsslutande parterna själva anser att lösningarna kanske inte skulle stå sig vid en rättslig prövning. Andra lokala parter ingår sådana överenskommelser utan att de känner till snårigheterna i regelsystemet. Man kan fråga: var tröjan i LAS för trång? Skall man kasta loss (delvis) från arbetsgivarbegreppet och rättssubjektsläran?

Vad jag anfört i avsnitt 7.5.10 om empirin vid en turordningsreglering i samband med bolagisering är kanske inte ett tillräckligt tungt vägande skäl för en lagstiftare att ändra i LAS på denna punkt.[22] Jag anser

[21] Se härom Eklund s 104 ff, vidare Blanpain s 157 ff. Detta tycks dock inte vara fallet att döma av vad som kan utläsas av EES-propositionen, se prop 1991/92:170. Del III Bilaga 9 s 28 ff.

[22] Det är inte alltid lagstiftaren fäster avseende vid empiriska rön, se Hellner, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten sid 171.

emellertid att avtalsfriheten i dessa frågor bör vidgas något.[23] Inte för att någon insiktsfull bedömare menar att koncernturlistor därigenom blir legio i arbetslivet, eller att de redan i halvskuggan av LAS existerande avtalsarrangemangen, som jag påvisat i fältstudiematerialet, kommer att tillämpas strikt, om de sätts på prov. Det finns så mycket annat som talar emot i form av tröghet, omsättning av arbetskraft, intern konkurrens om jobben etc. Det huvudsakliga skälet varför en ändring bör göras är i stället att lokala parter, om de väl kommer fram till att tillämpa en koncernturlista, skall kunna handla på ett förutsebart sätt. Det kan man inte i dag.

b) Ändringarna 1 januari 1991 i FML tog hand om även de koncernövergripande fackliga förtroendemännens behov av att få gå över bolagsgränserna, även om denna ändring tillkom för att tillgodose ett annat behov. Denna fråga löstes för övrigt redan dessförinnan med stöd av avtal eller en allmän consensus mellan berörda parter. Någon ändring i FML är inte påkallad.

c) Koncernfrågorna i MBL fordrar inte heller en lagstiftningslösning, även om en sådan är möjlig. Arbetsmarknadens parter tog kommandot, på ett föredömligt sätt, då dessa frågor diskuterades efter MBLs tillkomst.

Möjligen bör rättsläget klarläggas på en punkt. I 23 § MBL kan behöva tilläggas – med tanke på de spökerier som NARK ägnade sig åt 1982 – en regel som säger att kollektivavtal kan tecknas med rättsverkan enligt MBL även mellan ett moderföretag i en koncern och lokala fackliga organisationer i dotterföretagen så att vi kan undvika en diskussion om vad ett "oegentligt" kollektivavtal är[24].

En annan fråga i MBL rör moderbolagsanställningarna. Som jag sagt ovan bör 26 § MBL kompletteras med en regel som säger att kollektivavtal, som gäller för ett moderbolag i en koncern, bör gälla även i ett personallöst dotterbolag i vilket moderbolagsanställd personal är sysselsatt. Detta löser också en annan central fråga, nämligen hur 28 § MBL skall tillämpas med avseende på de personallösa dotterbolagen. Då har också en del av skuggan från det något besvärande synsättet i målet 1949 nr 12 undvikits.

[23] I den nya arbetsrättsutredningen, Dir 1991:118 skall särskilt uppmärksammas den avvikande reglering avseende turordningsfrågorna som finns på det statliga området. Man kan därmed befara det värsta. På det statliga området kan turordningskretsarna bli så små att de bara omfattar dem som skall sägas upp. Detta står knappast i överensstämmelse med de grundläggande värderingar som LAS bygger på. Hur desssa frågor framöver skall hanteras på det statliga området är nog också beroende av om förslaget att avreglera stora delar av nuvarande LOA blir verklighet, se härtill SOU 1992:60.

[24] Se text ovan i kapitel 10 vid fotnot 54-55.

Även 28 § MBL är förtjänt av en förnyad analys så att ändamålet med bestämmelsen klarläggs ordentligt.[25]

d) Likaså bör den gamla "stämmobeslutsregeln" i 1976 års styrelserepresentationslag återinföras så att arbetstagarföreträdare kan på lagligt sätt utses av facket även i företag med färre arbetstagare än 25, utan att bolagsstämman i aktiebolaget behöver välja in dem. Denna bestämmelse bör tas in i ABL. PRV bör även få i uppgift att pröva de lagliga förutsättningarna för utseende av arbetstagarföreträdare så att det blir någon ordning och reda i de för bolagsrätten så centrala bestämmelserna om utseeende av styrelseledamöter, se kapitel 9 härom.

Ganska tidigt ställde jag mig även frågan om inte de många bolagiseringarna delvis skulle ha kommit av sig, om det varit möjligt för aktiebolag att utse flera Vd. Enligt gällande rätt får endast en Vd utses. Jag fann också att det psykologiska motivet – visitkortsreformens kärna - var ett mycket tungt vägande bolagiseringsargument i min studie. Jag fann även att bankerna fick utse flera Vd, och ställde frågan: varför var denna fråga reglerad på ett annat sätt i aktiebolag? Tanken slog senare även börsens Fermentautredare, om än bakgrunden härtill synes ha varit en annan.[26] ABLs regel framstod som otidsenlig med utgångspunkt från de väldiga koncernorganisationer, som vuxit fram sedan bestämmelsen om en Vd tillkom och motiverades i lagstiftningsförarbetena 1944. Det bör allvarligt övervägas om inte även aktiebolag skall få utse flera Vd, se härom avsnitt 3.5.1 (slutet).

e) Behöver man ändra i AML? Så är nog inte fallet även om det är så att verkligheten börjat fräta på AMLs grundläggande begreppsbildning. Regelsystemet för de gemensamma arbetsställena bör dock ses över, för övrigt en tanke som arbetsmiljökommissionen varit inne på i sitt betänkande 1990.[27] Den goda arbetsmiljön är till för arbetstagarna, ej för de tillsynsvårdande myndigheterna. Det finns mycket som talar för att den som råder över ett arbetsställe även bör göras ansvarig för arbetsmiljön för *alla* där verksamma. Ett skyddsombud i ett beställarföretag bör exempelvis få stoppa arbetet på ett gemensamt arbetsställe även om arbetet utförs inom ett av beställaren anlitat entreprenadföretag, jfr här fartygssäkerhetslagens arbetsställesbegrepp, se avsnitt 11.2 (slutet).

[25] Se härtill min artikel om kollektivavtalet i 28 § MBL i ljuset av Hellners analysmodell om ultimärmål och primärmål i lagstiftningen, i JT 1992-93 nr 2 s 256 ff.

[26] Fermentarapporten s 180.

[27] Se härom Dir 1991:75.

Bilaga 1

Förlaga till frågemall

Kommentar

Till grund för frågemallen låg skriftligt material som jag insamlat före intervjutillfällena, och som jag erhållit från såväl lokala facket som företagets respondenter i samband med förberedelserna inför varje intervju. Frågemallen fördjupades på ett sådant sätt att jag med tillgång till det skriftliga materialet även hade tillfälle att ställa följdfrågor vid intervjuerna.

Följande frågor ställdes.

1. Vilka motiv fanns för att bolagisera företaget? Togs beslut härom i styrelse eller på bolagsstämma? Hur har företaget uppfattat fackets hållning? Vilka frågor önskade facket i första hand få reglerade vid bolagiseringen?

2. Såg facket något motiv att bolagisera företaget? Ser facket några fördelar av företagets bolagisering? Vilken uppfattning har facket av de motiv som utlöst företagets bolagisering?

3. Varför har företaget bildat kommissionärsbolag i stället för att fullbilda de nya dotterbolagen? Om inte kommissionärsbolag bildats, har bolagskonstruktionen i så fall övervägts? Har facket velat ha kommissionärsföretag? Tacksam även att få del av kommissionsavtalet, i förekommande fall!

4. Varför har man låtit arbetstagarna kvarstanna i moderbolaget efter det att rörelsen överförts till de nya dotterbolagen? Kan resultatansvaret lyftas över till dotterbolagen i sådana fall? Hur kan man renodla balans- och resultaträkningsfunktionen i ett kommissionärsföretag?

5. Vilka eventuella problem har lokala parter sett, övervägt och löst i anslutning till den gällande arbetslagstiftningen vid bolagiseringen? Här har utförliga frågor ställts i anledning av protokoll, avtal och överenskommelser som jag haft tillgång till. Dessa frågor rör bl a LAS, MBL,

FML, AML, eller vad som kan ha upptagits i dessa dokument. Ett antal följdfrågor kan då ha varit:

- Är de nya dotterbolagen bundna av kollektivavtal? Har de gått in i branschens arbetsgivarorganisation?

- Har arbetstagarledamöter tagit säte i de nya dotterbolagens styrelser? Har man då gjort skillnad mellan fullbildade dotterbolag och kommissionärsföretag? Har bolagsstämman i det nya dotterbolaget fattat beslut om att ge arbetstagare säte i de nya dotterbolagsstyrelserna enligt (förutvarande) 7 § styrelserepresentationslagen?

- Hur har facket löst sin organisation i och med att nya dotterbolag bildats? Har facket bildat nya klubbar? Eller håller man fast vid principen om "ett fack på en ort"?

- Har vad lokala parter kommit överens om vid bolagiseringen tillämpats? Har tvister förekommit?

6. Är partsöverenskommelserna vid bolagiseringen att uppfatta som enbart protokoll? Är de kollektivavtal eller till och med § 32-avtal? Har den centrala arbetstagarorganisationen i något fall godkänt det lokala avtalet?

7. Vilken information har de anställda, som är berörda av bolagiseringen, givits? Har nya anställningsavtal träffats mellan det nya dotterbolaget och berörda arbetstagare? Har de anställda enbart fått ett brev avseende ombildningen av företaget? Jag har här utbett mig om en kopia av hur eventuella anställningsbekräftelser (motsvarande) kan ha sett ut.

8. Vilka funktioner finns kvar i moderbolaget efter bolagiseringen och hur många sysselsätts i moderföretaget? Finns spelregler i koncernen för hur dotterföretag får köpa tjänster? Finns spelregler om hur vinsten i dotterbolaget skall fördelas?

Bilaga 2

Företagsbeskrivningarna i 21 företag (koncerner) – fakta, bilder och motbilder

Fallbeskrivningarna på de i studien ingående företagen (koncernerna) sammanfattas i denna bilaga. Först beskrivs företag (koncerner) som bildat kommissionärsbolag (Företag nr 1-5). Sedan följer en grupp av företag inom vilken både kommissionärs- och fullbildade dotterbolag bildats (Företag nr 6-8). Därefter följer de bolagiseringar då fullbildade dotterföretag bildats (Företag nr 9-19). Företag nr 20 har valt en mellanväg; s k managementbolag har bildats. Företag nr 21 har valt att avsiktligt avstå från bolagisering. Det lockade mig att redovisa ett sådant också. I princip återger beskrivningarna läget nära årsskiftet 1987-88. Därefter kan förändringar ha inträffat. Jag har inte följt upp denna utveckling. Det har inte omfattats av denna studie.

Företagsbeskrivningarna är mycket koncentrerade. Som sagts i kapitel 1 bygger hela studien på att namn på företag (koncerner) inte skall uppges. Jag talar endast om Företag nr 1 osv. Så långt som möjligt använder jag presens som tempus i företagsbeskrivningarna. Företagsbeskrivningarna följer i princip denna disposition:

1. Först ges en del faktauppgifter om företaget (koncernen), själva företagsombildningen och antal berörda arbetstagare. Några ord sägs också om hur förhållandet mellan moder- och dotterbolag ser ut efter den genomförda bolagiseringen.

2. Sedan anges motiv för och emot bolagiseringen.

3. Därefter redovisas eventuella överenskommelser eller protokoll avseende bolagiseringens genomförande med tonvikten lagd vid tillämpningen av arbetslagstiftningen efter det att bolagsbildningen ägt rum. Redogörelsen är mycket summarisk. Detta betyder att alla de nyanser som betingas av vad som är företagsspecifikt inte redovisas här i sin helhet. Sakfrågorna med nyanser ur fältstudiematerialet behandlas mer utförligt i bokens huvudkapitel. Information av vikt för hur medbe-

stämmandet, anställningsskydet etc utformats, och som inte direkt framgått av det skriftliga material som jag haft tillgängligt, utan som framkommit först vid intervjuerna, har infogats i texten.

FÖRETAG 1

Företaget har ca 9.000 anställda varav ungefär 4.000 är anställda utomlands. Utlandsförsäljningen är betydande. Lejonparten av produktionen ligger i Sverige. Bolagiseringen innebär att moderföretaget bildar fyra kommissionärsbolag av moderbolagets rörelse. Bolagsbildningen berör ca 3.000 arbetstagare. De nya bolagen är verksamma huvudsakligast på en ort i landet. De anställda står kvar i sina moderbolagsanställningar.

I nära samband med bolagiseringen förvärvas två andra företag med verksamhet på andra orter. De anställda i dessa bolag - omkring 1.800 arbetstagare - överflyttas då till moderbolaget. Arbetstagarna är dock (som övriga av bolagiseringen berörda arbetstagare) sysselsatta i kommissionärsbolagen.

Även moderbolagets förutvarande dataavdelning sätts på bolag (kommissionärsbolag) därefter. Detta berör ca 70 arbetstagare.

Efter bolagsombildningarna finns omkring 350 arbetstagare sysselsatta i moderbolaget (med koncerngemensamma enheter).

De nya bolagen skall bära resultat-, kapital- och räntabilitetsansvar för den verksamhet de bedriver. Interna resultat- och balansräkningar skall upprättas. Det verkliga utfallet i rörelserna avses speglas däri. Moderbolaget tar all vinst upparbetad i kommissionärsbolagen. De nya bolagen får inte handla upp tjänster externt (i vart fall sades så vid intervjuerna). Moderbolagets koncerngemensamma enheter tillhandahåller dessa tjänster.

Företagets respondent uppger följande skäl till omorganisationen.

De tidigare divisionsledningarna hade inte det renodlade resultatansvaret. Cheferna hade inte heller motsvarande befogenheter att fatta beslut. Operativa beslut kom därför att fattas alltför högt upp i organisationen.

Bolagiseringen är även ett sätt att komma till tals med de s k fria nyttigheterna.[1] Bolagsbildningen ingår inte som led i bolagens externprofilering. Visitkortsargumentet, d v s att chefen efter en bolagisering får kalla sig verkställande direktör i stället för något annat och i den nya direktörsrollen antas bli en avsevärt bättre och mer dynamisk chef, har inte spelat någon roll vid bolagsbildningen, uppger min källa i företaget. Förvisso kan det dock ha rått olika meningar härom inom chefskretsen.

Kommissionärsbolag har bildats därför att affärsområdena (de nya bolagen) lever i symbios med varandra. Kompetensen inom affärsområdena och i företaget är flerproduktsyftande (korsbefruktning). Den interna rörligheten bland de anställda över affärsområdesgränserna är stor. Min källa vitsordar att det finns ett inbyggt spänningsförhållande mellan å ena sidan decentraliseringssträvandena i koncernen, och den nödvändiga synergisamordningen mellan affärsområdena, å den andra.

Företrädare för lokala facket anför följande synpunkter.

[1] Med "fri nyttighet" avses tjänster m m som beställaren inte betalar något för, se härtill avsnitt 3.3.5.

De fackliga organisationerna menar i första hand att företagets gemensamma kunskapsbas inte får äventyras. Synergieffekterna inom företaget och produktsammansättningen har varit väsentliga frågor för facket. En bolagisering innebär en suboptimering i form av dubbelbemanningar och brist på tvärkommunikation. Att slå vakt om anställningstryggheten har varit ett viktigt mål för facket. Därför har man förkastat tanken på att personalen skall anställas i dotterbolagen. Företagets bolagisering har färgats av den allmänna trenden i näringslivet, d v s att företag sägs få bättre chefer om de får vara Vd. Företaget har sagt att de anställda känner en större identifikation - man jobbar bättre och effektivare - i ett eget bolag. Företaget har även uppgivit att koncernens internationella kontakter underlättas, om förhandlingar och avslut kan göras med "The president" (Vd), ej bara med en divisionschef.

Några skriftliga överenskommelser mellan moderbolaget och facket träffas inte vid bolagiseringen. Företaget har dock givit de fackliga organisationerna en möjlighet att utse fackliga företrädare i de nya kommissionärsbolagsstyrelserna. Fackliga företrädare tar också säte i styrelserna därefter. Det lokala facket är bolagsöverskridande, d v s det företräder medlemmar som är sysselsatta i olika bolag på den ort där koncernen av tradition verkat.

Båda parter uppger att man överlagt om på vilket sätt de koncerngemensamma frågorna enligt MBL avses hanteras i det nya läge som uppstått i och med bolagiseringen. Dessa frågor berör även andra dotterbolag och fackklubbar i koncernen. En koncernövergripande överenskommelse om hur förhandlings- och informationskyldigheten i MBL skall skötas på koncern- och bolagsnivå träffas så småningom mellan moderbolaget och alla berörda fackklubbar. Skyddskommittéer och skyddsombud finns i varje enskilt kommissionärsbolag. Endast moderbolaget är medlem i branschens arbetsgivarorganisation.

FÖRETAG 2

Koncernen har ca 1.600 anställda. Bolagiseringen innebär att tre rörelsedrivande delar i moderbolaget A sätts på bolag. Två kommissionärsbolag B och C, och ett fullbildat dotterbolag D bildas. I koncernen finns även andra fullbildade dotterföretag. Efter bolagiseringen bedriver bolag B rörelsen i kommission för moderbolaget A. Bolag C driver rörelsen i kommission för dotterföretaget D. Bolagsombildningen berör nästan alla arbetstagare i koncernen. Anställda i bolag B behåller dock sina anställningar i moderbolaget A. Arbetstagarna i bolag C anställs i dotter(kommittent-)företaget D. Efter bolagsombildningen finns endast 10-15 anställda som är verksamma i moderbolaget A.

De koncerngemensamma funktionerna (härmed avses bl a personaladministration, ekonomi och kontorsservice) återfinns i kommissionärsbolaget B. Övriga dotterbolag skall handla upp dessa tjänster från bolag B. I särskild överenskommelse mellan tjänstemannaklubben och moder- och dotterföretagen i anslutning till bolagiseringen föreskrivs att arbetstagare i bolag B skall ha ett visst anställningsskydd, om ett dotterföretag vill utföra det ifrågavarande arbetet i egen regi, eller köpa samma tjänst utifrån. Kommissionärsbolagen skall internt ha egna resultat- och balansräkningar (vid intervjuerna var det dock inte klart hur detta system skulle utformas). Avkastningskrav kommer att ställas. Kommissionärsbolagen är av det klassiska slaget, de saknar tillgångar.

Företagets företrädare uppger följande skäl för bolagiseringen.

Ombildningen är en konsekvens av en gradvis decentralisering inom affärsområdet. Organisationen har måst anpassas till de nya förutsättningarna. Ett större ansvar och

vidgade befogenheter har lagts ut på de verksamhetsansvariga. Man skaffar sig bättre management-kapacitet genom att bilda nya bolag. Det ger en högre status att vara Vd. Medarbetarna får också ett större ansvar, och de blir mer motiverade. Det har lite med psykologi att göra, de får ett lyft, tillägger min källa. Skälet till att kommissionärsbolag bildas är att man då inte behöver skylta utåt med resultatet i respektive rörelse. Även redovisningstekniska skäl talar härför.

Företrädaren för lokala facket anför följande.

Från företagets sida uppges att motivet för bolagiseringen varit att koncernledningen önskat frigöra sig från den operativa verksamheten för att i stället ägna sig åt strategisk planering ("titta in i glaskulan", som min fackliga källa tillägger). Det har också påstått att det är skattemässigt fördelaktigt att bolagisera.[2] Företaget har önskat renodla affärsidéerna, och få ut resultatansvaret. Det är företagets idé att bilda enbart kommissionärsbolag; på den fackliga sidan har man inte vetat så mycket om vad det innebär.

I samband med bolagiseringen träffas ett kollektivavtal som tar sikte på det fackliga inflytandet för den i kommissionärsbolagen verksamma personalen. Av avtalet följer att bolagen A (moderbolaget) och D (ett dotterföretag) förbundit sig att tillse att kommissionärsbolagen tillämpar gällande lagar och avtal fullt ut i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen på samma sätt som om personalen varit anställd i dessa företag. De rättigheter som härigenom tillförsäkras de anställda och deras organisationer skall gälla utöver vad som tillkommer dem enligt lag. Om kommissionärsbolaget inte tillämpar lag och avtal korrekt, så skall ersättning utgå till de anställda och/eller facket på sätt som om personalen varit anställd i respektive företag. Moderbolaget A utbetalar i så fall denna ersättning.

Skyddsombud finns i varje nybildat bolag. Skyddskommittén är gemensam för bolag och divisioner på den ort där koncernen i huvudsak bedriver verksamhet. Moderbolaget är bundet av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarförbund. Även kommissionärsbolagen har sökt medlemskap i detta förbund. Det finns sedan tidigare en informellt etablerad ordning för hur moderbolaget och fackklubbarna överlägger om de koncernövergripande frågorna.

FÖRETAG 3

Koncernen har ca 18.000 arbetstagare varav 1/3 återfinns i utlandet. För ett antal år sedan ombildas divisionerna i företaget till lika många kommissionärsbolag. Bolagiseringen omfattar ca 6.000 arbetstagare. Personalen behåller sina moderbolagsanställningar. Andra dotterföretag, såväl svenska som utländska, finns i koncernen. Sedermera ombildas även moderbolagets data- och finansavdelningar till kommissionärsbolag. Det berör cirka 80-talet arbetstagare. I moderbolagets staber och serviceenheter finns därefter ca 200 anställda.

Kommissionärsbolagen är av klassiskt slag, de saknar i stort tillgångar. Interna resultat- och balansräkningar upprättas i respektive företag så att det ekonomiska utfallet i rörelserna skall kunna speglas. Bolagen skall leva med sin egen ekonomiska historia. Dotterbolagets vinst fördelas internt i koncernorganisationen enligt följande formel: 1/3 av vinsten går till moderbolaget och 2/3 förvaltas av moderbolaget för respektive dotterför-

[2] Oklart på vilket sätt det var fallet. Mitt tillägg.

etags räkning. Varje dotterbolag får handla upp tjänster fritt, men det finns en outtalad handlingsregel i koncernen som säger att "man frågar familjen först".

Från företagets respondent uppges följande skäl för att bolagisera moderbolagets rörelse.

Den förut gällande divisionsorganisationen hade sjösatts under tidigt 1970-tal. Resultatet utföll väl. Efter tio år behövdes en förändring, eller en vitalisering av organisationen för att förebygga risk för monotoni. Bolagiseringen ses som en bekräftelse på företagets tidigare starka decentralisering. De förra divisionerna skall nu ges egna balansräkningar. Bolagiseringen innebär vidare en statushöjning för cheferna. En bolagisering underlättar rekryteringen av chefer och annan kvalificerad personal. Styrelsearbetet ges även en annan dignitet med bolag. Skälen till varför kommissionärsbolag bildas är huvudsakligast två, uppger min källa. För det första är det mindre riskfyllt att bilda kommissionärsbolag än att fullbilda dotterbolag. För det andra innehar koncernen betydande reala tillgångar i form av mark och fastigheter. Stämpelskatt behöver inte betalas om de reala tillgångarna inte överlåts. Några planer på att fullbilda kommissionärsbolagen fanns inte vid tidpunkten för intervjuerna.

Min sagesman i det lokala facket anför.

Facket har tagit ombildningen med ro. Det är en visitkortsreform, eller pseudohändelse! har man sagt. Ett fackligt krav har varit att ingen förändring får inträda i arbetsrättsligt avseende. Ombildningen handlar endast om att ge cheferna högre status. Den stora bolagiseringen har underlättats av att man i företaget tidigare bolagiserat en del mindre enheter i koncernen, och då låtit personalen stå kvar i anställningar i moderbolaget.[3] Bolaget upplever även fackets krav som rimliga och riktiga.[4]

Vid ombildningen träffas ett lokalt kollektivavtal mellan moderbolaget och de fackliga organisationerna. Av avtalet framgår att dotterbolagen driver rörelserna i kommission för moderbolaget och att samtliga arbetstagare även fortsättningsvis skall vara anställda i moderbolaget. Moderbolaget har även förbundit sig att tillse att ett vart av kommissionärsbolagen skall tillämpa MBL, FML och styrelserepresentationslagen i förhållande till den i respektive bolag verksamma personalen på sätt som om personalen är anställd i respektive bolag. Rättigheter som härigenom tillförsäkrats de anställda och deras organisationer skall gälla utöver vad som kan tillkomma dem enligt lag. Om något av bolagen inte tillämpar ovan nämnd lag på ett riktigt sätt, skall eventuell ersättning utges av moderbolaget. Ersättning utgår på sätt som om personalen är anställd i respektive kommissionärsbolag i ett sådant fall.

Tvister om avtalet har inte förekommit. Avtalet kan snarare sägas ha legat och samlat damm. Parterna har dock intagit skilda ståndpunkter i frågan om hur löneförhandlingar i dotterföretagen skall bedrivas. Arbetsgivarparten har dragit det längsta strået. Löneförhandlingarna förs lokalt ute i bolagen. I varje enskilt bolag finns skyddskommittéer (ibland flera) och skyddsombud. Kommissionärsbolagen är inte genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation bundna av kollektivavtal. Endast moderbolaget är bundet av kollektivavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisationen.

Ett lokalt medbestämmandeavtal finns i koncernen. Avtalet är en tillämpning av § 11 utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK. Avtalet anger i vilka koncernövergripande frågor förhandlingar skall föras med en därtill utsedd facklig referensgrupp, och på vilket sätt informationsskyldigheten i 19 § MBL skall fullgöras. Det lokala utvecklingsavtalet träffas formellt sett år 1985, men lär redan dessförinnan ha tillämpats.

[3] Det vitsordas även från min källa i koncernledningen att erfarenheterna av de tidigare bolagsombildningarna kan ha inverkat gynnsamt på den större bolagiseringen.

[4] För företaget är det egalt om de anställda behåller sina anställningar i moderbolaget, säger min respondent i koncernledningen.

FÖRETAG 4

Koncernen har ett stort antal anställda varav ca 1/4 är sysselsatta i Sverige. (Exakta uppgifter utelämnas avsiktligt.) Utlandsförsäljningen är betydande. Bolagiseringen innebär att sex kommissionärsbolag bildas av den rörelse som moderbolaget tidigare haft ansvaret för. Moderbolaget har inte tidigare haft någon renodlad divisionsorganisation. Bolagiseringen berör omkring 5.800 arbetstagare. Arbetstagarna övergår i nya anställningar i kommissionärsbolagen. Moderbolaget har efter bolagiseringen ca 700 anställda i koncernledning, staber, och inom vissa service- och tillverkningsenheter. Moderbolaget kvarstår alltså som driftsansvarig för viss del av den totala rörelsen i koncernen.

Kommissionärsbolagen får ett mycket lågt aktiekapital i förhållande till omsättning. Internt avses resultat- och balansräkningar upprättas inom respektive bolag. Ett av kommissionärsbolagen är moderbolagets f d dataavdelning. Databolaget sörjer för koncernens behov av datatjänster. Vid upphandling av tjänster gäller förfrågningsskyldighet för övriga dotterbolag. Extern upphandling kan komma ifråga som ett test på hur konkurrenskraftig koncernens motsvarande interna tjänst är. Moderbolaget tar all vinst upparbetad i dotterbolagen.

Företagets respondent uppger följande huvudsakliga skäl till att moderbolaget bolagiserat sin kärnverksamhet.

Moderbolaget har blivit alldeles för stort och komplext. Man vill skapa tydligare ansvarsförhållanden med separata bolag. Cheferna får också större frihet och ansvar. Motivationen för arbetet bland medarbetarna ökar. Vidare förstärks möjligheterna att rekrytera och behålla kompetent personal. En Vd stärker också sin roll internt i ett eget bolag. Det är lättare att skapa en "team-spirit" om enheten är lagom stor. Kommissionärsbolag har bildats därför att koncernen inte vill visa de enskilda bolagens resultat utåt av konkurrensskäl.

De lokala fackliga företrädarna anför i huvudsak följande.

Facket motsätter sig först bolagets initiativ att bolagisera moderbolagets rörelse. Anställningstryggheten för arbetstagarna blir därefter den ojämförligt viktigaste frågan i de fortsatta förhandlingarna med företaget. Facket fäster även stor vikt vid principen om "en klubb på en ort", d v s att få företräda alla medlemmar på den ort där företaget bedriver verksamhet. Som resultat av MBL-förhandlingar träffas ett lokalt kollektivavtal mellan moderbolaget och facket. (Egentligen träffas flera lokala kollektivavtal på flera orter i landet. Avtalen är sinsemellan inte helt överensstämmande.) I det följande berörs den överenskommelse som avser en av dessa orter och där det alltigenom största antalet arbetstagare berörs av bolagiseringen.

I överenskommelsen sägs att parterna är överens om att anställningstrygghet, anställningsvillkor och fackligt arbete inte skall försämras på grund av bolagiseringen. All personal, som vid ombildningstillfället tillhör viss enhet i moderbolaget, skall överflyttas till det nya bolaget på oförändrade anställningsvillkor. Varje enskilt bolag skall undvika driftsinskränkningar med uppsägningar på grund av arbetsbrist som följd. Vid tillämpning av lagen om anställningsskydd skall bolag och enheter på samma ort betraktas som ett bolag.[5] I överenskommelsen sägs att förhandlingar och information (enligt MBL) skall ske i respektive bolag. Förhandlingar om övergripande frågor t ex löner, som rör orten, skall emellertid föras gemensamt. Lokala facket företräder alla sina medlemmar över bolagsgränserna på orten, vilket är gammal praxis i företaget. Förtroendeman i

[5] Det kan inskjutas att principen om att alla bolag skall betraktas som ett vid tillämpningen av LAS sedan flera år prövats i koncernen på annan ort i landet, där rörelserna bedrivs i skilda bolag. Denna överenskommelse får delvis stå förlaga, då moderbolaget nu bolagiserar stora delar av sin kärnverksamhet.

klubbstyrelsen får bistå vid lokal förhandling i enskilt bolag. Skyddsverksamheten bibehålls i huvudsak intakt. Skyddskommittén är gemensam för bolagen och enheterna på orten. Skyddsombud finns i alla bolag. De nya kommissionärsbolagen inträder som medlemmar i branschens arbetsgivarorganisation som följd av bolagiseringen. Fackliga representanter tar också säte i styrelserna för kommissionärsbolagen.

För att hantera de koncernövergripande frågorna i koncernen har, för övrigt helt oberoende av bolagiseringen och långt tidigare, en överenskommelse med det samlade tjänstemannafacket träffats. Överenskommelsen avlöste ett tidigare avtal härom. I överenskommelsen sägs bl a att samtliga lokala tjänstemannaklubbar i landet skall utse en särskild koncernförhandlingsdelegation, som koncernledningen skall förhandla med i frågor enligt 11 och 12 §§ MBL. Även frågor avseende det fackliga kontaktarbetet i koncernen, samt arbetsgivarpartens informationsskyldighet enligt 19 § MBL behandlas i överenskommelsen.

FÖRETAG 5

En svensk industrikoncern med drygt 24.000 arbetstagare varav de flesta anställda utomlands bolagiserade sin kärnverksamhet för flera år sedan. Ett antal produkt- och servicebolag (kommissionärsbolag) bildas av tidigare divisioner och koncerngemensamma enheter. Bolagiseringen berör ca 10.000 arbetstagare på olika platser i landet. På en och samma ort är ca 6.500 arbetstagare berörda av bolagiseringen. De anställda överflyttas till dotterbolagsanställningar i de nya bolagen. Efter omorganisationen finns omkring 125 arbetstagare kvar i moderbolaget, motsvarande koncernledning, staber och en mindre produktionsenhet.

Kommissionärsbolagen arbetar med interna resultat- och balansräkningar. Moderbolaget tar all i dotterbolagen genererad vinst. Behovet av att ge koncernbidrag går före ett enskilt dotterbolags strävan att få behålla överskottet, påpekar min källa i koncernledningen. Överskott tillgodoräknas dock respektive dotterbolag i de interna balansräkningarna. Dotterföretagen har i princip frihet att handla upp tjänster externt. De i koncernen bildade servicebolagen erbjuder emellertid de flesta av dessa tjänster (datakraft, personal, byggnad, logistik m m). En del funktioner är av koncerngemensamt slag, såsom redovisnings-, fakturerings- och avlöningssystem, varför friheten för dotterföretagen är av mer formell art, tillägger min källa.

Lokala parter uppger ganska samstämmigt följande skäl till bolagiseringen.

Företaget har visat dålig lönsamhet. Såväl företaget som facket anför att det varit en strävan att flytta ut resultatansvar och motsvarande befogenheter så att beslutsvägarna kortas av. De nya enheterna skall få leva på egna meriter. Skälet till varför kommissionärsbolag bildas är att anläggningarna inte kan överföras till bolagen; det kostar för mycket i form av statliga avgifter, påpekar min källa i koncernledningen. Säkerheterna är också utställda av moderbolaget. Del av koncernens verksamhet är också hårt konkurrensutsatt, varför resultatet inte kan redovisas öppet i de nya bolagen.

Sedermera äger ännu en bolagisering rum inom ett av kommissionärsbolagen. Av det bildas fyra nya bolag. Som skäl uppger de lokala parterna nu att det är betydelsefullt att cheferna ges ett ökat ansvar och en statushöjning. Bolagiseringen berör ca 800 anställda.

Inga lokala överenskommelser träffas i anledning av bolagiseringarna. Berörda kommissionärsbolag är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. Facket har behållit en enda klubb på den ort där företaget i huvudsak bedriver sin rörelse. Företaget har aldrig ifrågasatt att klubben är bolags-

överskridande. Fackliga representanter tar säte i de nya kommissionärsbolagens styrelser. Skyddskommittéer och skyddsombud finns i varje enskilt bolag. MBL tillämpas i varje bolag. För behandlingen av de koncernövergripande frågorna finns en informellt etablerad ordning enligt vilken företrädare för moderbolaget lämnar information till och förhandlar med koncernfacket.

Följande behöver tilläggas.

Redan vid tidpunkten före den större bolagiseringen har tjänstemannafacket med företaget ingått ett kollektivavtal avseende viss då konstaterad övertalighet på tjänstemannasidan. Avtalet utsäger att ingen tjänsteman får sägas upp på grund av övertalighet under 1,5 år. Andra åtgärder skall i stället sättas in såsom utbildning, omplacering, deltidsarbete, förtidspension m m. Anställningsstopp råder under denna tid. Vakanta befattningar skall rapporteras till moderbolaget.

Mina respondenter säger vid intervjuerna att detta avtal tog väl hand om den oro som fanns på tjänstemannasidan vid företagets bolagisering. Avtalet onödiggjorde överenskommelser om anställningsskyddet. Lokala facket pekar dock på brister i LAS inom koncernansvarets område. Man har särskilt lagt märke till att då en ny Vd utses i ett dotterbolag så känner inte denne samma ansvar som en gammal.

Efter några år läggs för övrigt ett av de från början bildade produktbolagen ned. Då ingås en ny överenskommelse – med det tidigare avtalet som förlaga – avseende de övertaliga tjänstemännen. Övertalig kvalificerad tjänsteman skall i första hand erbjudas eventuell vakant plats. Om ett dotterföretag inte anser sig kunna acceptera anvisad kandidat, kan frågan hänskjutas till koncernchefen som jämte ett partssammansatt organ har den yttersta beslutanderätten i anställningsärendet (kallat "högsta domstolen"), en form av "frivilligt tvång", som min källa i koncernledningen uttrycker saken. Övertalig personal, som inte placerats, skall överföras till moderbolaget, som får tillse att berörd personal skaffas sysselsättning.[6]

FÖRETAG 6

Koncernen har 15-16.000 arbetstagare varav drygt 5.000 är anställda i Sverige. 4.000 är moderbolagsanställda. Koncernens rörelse är världsomspännande. I koncernledningen sitter ca 80 personer. En betydande bolagisering av moderbolagets olika rörelser, tidigare organiserade i divisioner och avdelningar, genomförs. Detta inträffar några år före intervjuerna i företaget. Bolagiseringen berör verksamheten i huvudsak på två orter i landet. Elva kommissionärsbolag och fem fullbildade dotterföretag bildas. Detta berör totalt ca 3.500 arbetstagare. De flesta av arbetstagarna går kvar i moderbolagsanställningar. Vid bolagiseringen flyttar (symboliskt nog) moderbolaget sitt huvudkontor till andra lokaler. I koncernen finns för övrigt ett mycket stort antal dotterföretag i såväl Sverige som utomlands.

De nya kommissionärsbolagen arbetar internt med egna resultat- och balansräkningar. Bolagsstyrelserna är rena tjänstemannastyrelser. Facket har inte beretts säte i styrelserna.[7] Spelregler saknas för hur upparbetad vinst i dotterbolagen skall fördelas. Min källa i

[6] Detta betyder att en garanti ges mot att övertalig tjänsteman sägs upp på grund av arbetsbrist.

[7] Det bör anmärkas att studien genomfördes före tillkomsten av 1987 års styrelserepresentationslag. Som sägs i kapitel 9 bereds numera moderbolagsanställda arbetstagare säte i ett även personallöst dotter(kommissionärs-)företags styrelse, om personalen är sysselsatt i det senare bolaget.

koncernledningen påpekar att koncerntanken tar över, t ex så måste koncernbidrag kunna ges för att en svag, men utvecklingsbar enhet skall kunna stödjas. Dotterbolag får i princip handla upp tjänster efter eget huvud även om det går ut över andra koncernbolag, som kan erbjuda samma tjänst. De servicebolag som finns i koncernen ges inget företräde. Undantag görs endast för företagets s k nyckelprodukter, som inte får handlas upp externt.

Företagets respondent anför följande skäl för att bolagisera den tidigare divisionaliserade rörelsen.

Lönsamheten i moderbolagets operativa del har varit låg. Möjligheterna till rationalisering måste tas till vara. Snabbare beslutsvägar önskas, och byråkratin skall begränsas. Ett annat syfte har varit att få en bättre kapitalstyrning och kontroll av enheterna. Med bolag ökar även motivationen i arbetet. Man höjer status på divisionschefsbefattningarna, det är nämligen mer attraktivt att vara Vd. Det är även lättare att rekrytera en Vd än en divisionschef. Kommissionärsbolag har bildats i huvudsak därför att man eljest alltför tydligt har måst visa resultatet för konkurrenterna.

Klubbordföranden anför följande.

Det väsentliga i ombildningen har varit att företaget önskat höja statusen för cheferna och att det blir lättare att rekrytera kompetent folk till toppbefattningarna. Byråkratin har inte minskat, utan det är snarare tvärtom. Från fackets sida har man i första hand varit mån om att slå vakt om anställningstryggheten. Ej heller förutsättningarna för det fackliga arbetets bedrivande har fått försämras. För facket är det särskilt betydelsefullt att kunna slå vakt om principen "en klubb på en ort".

Vid bolagiseringen träffas ett kollektivavtal mellan moderbolaget och facket. Avtalet är omfattande. Det sägs bl a att omorganisationen inte avser att urholka anställningstrygghet och inflytandemöjligheter. Moderbolaget förbinder sig att tillse att gällande lagar och avtal om insyn och inflytande tillämpas i kommissionärsbolagen. Den primära informations- (sic!) och förhandlingsskyldigheten fullgörs i dessa bolag. Lagar och avtal skall tillämpas på sätt som om personalen är anställd i de rörelsedrivande företagen. Fullbildade dotterbolag skall tillämpa gällande kollektivavtal. De arbetstagare, som övergår i dotterbolagsanställningar i fullbildade dotterbolag, skall teckna nya anställningsavtal. Anställningstid i moderbolaget skall tillgodoräknas arbetstagarna och anställningsförmånerna skall vara desamma som förut. De koncernfackliga arbetsformerna skall följa tidigare praxis. Förhandlingsrätten skall tillämpas av de fackliga organisationerna och deras valda ombud ortsvis i enlighet med den fackliga organisationsstrukturen och utan hinder av juridiska eller andra organisatoriska företagsgränser.

Vid tidpunkten för bolagiseringen av moderbolaget har en betydande övertalighet på tjänstemannasidan identifierats. Moderbolaget tar då fram ett särskilt handlingsprogram för att komma till rätta med övertaligheten. Jag går inte in på övertalighetsprogrammet här.[8] Övertalighetsprogramet får dock betydelse i samband med att företaget genomför sin bolagisering såtillvida att delar av programmet skall tillämpas även inom ramen för den överenskommelse som lokala parter då ingår. Det betyder att övertalighetsprogrammet kommer att omfatta såväl tjänstemän som arbetare. I bolagiseringsöverenskommelsen föreskrivs vidare att det är företagets strävan att eventuella personalminskningar i första hand skall lösas utan uppsägningar. Övertalig personal har företräde framför andra interna och externa sökande oavsett bolagsgränser. Omplacering och tillsättning av befattningar skall samordnas och ske ortsvis.

I det vid bolagiseringen träffade avtalet sägs vidare att om delar av företaget avyttras som led i en strukturrationalisering, vilket leder till personaluppsägningar, har moderbolaget åtagit sig att finna lösningar som ligger i linje med handlingsprogrammet för övertaliga tjänstemän. Av handlingsprogrammet följer att personalminskningar skall

[8] Se härtill avsnitt 7.5.1.

ske utan drastiska åtgärder i form av uppsägningar, vilket betyder ej mindre än att bolaget åtagit sig att inte säga upp någon på grund av arbetsbrist. Vid akut personalminskning gäller ett koncernansvar enligt bolagiseringsöverenskommelsen. Ortsvisa förhandlingar skall äga rum oberoende av om personalen har anställning i olika bolag. Om del av moderbolaget flyttas till annan ort, föreskrivs vidare att den flyttande enheten har ett kvardröjande ansvar för den personal som inte medföljer.

Några tvister om bolagiseringsavtalet har inte förevarit. I stället har uppgivits att med stöd i avtalet omplaceras ett större antal tjänstemän och arbetare från en enhet, som lagts ned 1985.

Det finns lokala skyddskommittéer i de större bolagen. Samma arbetstagare kan vara skyddsombud i flera bolag. Det koncernövergripande samarbetet mellan koncernledning och fackliga organisationer följer en informell ordning sedan ett antal år tillbaka. Något avtal härom finns inte. Koncernövergripande information ges i vissa organ på koncernplanet. Koncernövergripande förhandlingar genomförs i andra organ. Det finns även andra samråds- och informationsfora vid utformningen av personalpolitiken i koncernen.

FÖRETAG 7

I en stor svensk koncern finns ungefär lika många anställda utomlands som i Sverige. (Exakta uppgifter utelämnas avsiktligt.) En mindre bolagisering av tre moderbolagsenheter äger först rum. Bolagsbildningarna berör omkring 300, 500 och 200 arbetstagare. Det huvudsakligaste skälet till bolagiseringen är önskvärdheten av en stramare affärsmässighet i rörelserna. Lönsamheten har varit låg. Man syftar även till att generellt sett korta av beslutsvägarna. Psykologiska skäl synes även ha spelat in i vart fall i det bolag inom vilket rörelsen förut bedrivits i bolagsform. En av enheterna är moderbolagets dataavdelning. Ett särskilt motiv för att sätta dataavdelningen på bolag är att som bolag ges det tillfälle att erbjuda sina tjänster på öppna marknaden. Två av bolagen fullbildas, det tredje är ett kommissionärsbolag. Arbetstagarna övergår i nya anställningar i de nya bolagen.

I MBL-förhandlingarna slår facket vakt om anställningstryggheten och den fackliga rörelsefriheten. I särskilda överenskommelser med moderbolaget avtalas om bl a följande. Personalinskränkningar får inte ske i och med bolagiseringen. Företaget klargör att det inte föreligger några planer på att avyttra de nya bolagen. Vid en eventuell framtida driftsinskränkning förbinder sig moderbolaget att om möjligt erbjuda likvärdiga befattningar till berörda arbetstagare, eller, om sådan befattning saknas, annan anställning i koncernen. Vid omplacering har övertaliga arbetstagare företräde. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist, skall koncernen under minst ett år aktivt verka för återanställning. Tidigare anställningstid tillgodoräknas de anställda enligt reglerna i LAS. Anställningsförmånerna i övrigt ändras inte. Om speciella skäl att inte övergå i ny anställning i det nya bolaget föreligger, skall i möjligaste mån likvärdiga arbetsuppgifter erbjudas inom moderbolaget.

Det lokala facket i moderbolaget företräder medlemmar i de enskilda bolagen i den mån det inte bildas fristående klubbar. Facklig förtroendeman i moderbolagsklubben kan även vara anställd i dotterbolaget. Företaget har inte riktat någon erinran mot detta.[9] Dotterbolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisationen.

[9] I ett av de nybildade bolagen bildades sedermera en fristående fackklubb.

Skyddskommittéer och skyddsombud finns i varje enskilt bolag. MBL tillämpas i varje bolag. Fackliga företrädare tar också säte i de nya bolagsstyrelserna.

Under denna studies gång aktualiseras sedan en annan bolagisering. Två enheter i moderbolagets rörelse berörs. Den ena avser moderbolagets omfattande operativa rörelse. Företaget föreslår och facket godtar i princip, om än motvilligt, att ett nytt kommissionärsbolag skall ta över driftansvaret för del av bolagets kärnverksamhet. Drygt 12.000 arbetstagare är berörda. Den andra bolagiseringen avser moderbolagets fastighetsförvaltning (koncernen äger stora fastigheter och anläggningar) och kontorsservice (härmed avses bl a koncernarrangemang, patenttjänster, idrotts- och fritidsanläggningar, resetjänst, utställningar). För detta bildas två nya kommissionärsbolag. Ca 150 arbetstagare är sysselsatta i dem.

De nya bolagen får ett lågt aktiekapital. Internt i koncernen skall bolagen få arbeta med egna resultat- och balansräkningar. Kommissionärsbolag bildas därför att stämpelskattekostnaden vid överförande av de fasta anläggningarna är alltför hög.

Företaget uppger som skäl till den senare mer omfattande bolagiseringen - enligt vad som följer av MBL-protokollet - att företaget vill uppnå en bättre identifikation av respektive verksamhet ekonomiskt och personalmässigt samt en önskvärd renodling av koncernledningsfunktionen. Moderbolaget skall inte gräva ned sig i detaljer, tillägger min källa i koncernledningen. Det operativa ansvaret är därmed överfört på dotterbolaget. Bolagsbildningen skall även ge en identifikation utåt och bidra till en bättre chefsrekrytering. Särskilt på utlandsmarknaden är det betydelsefullt att chefen på papperet är Vd, tillägger min källa.

Facket har ävenså ansett att denna bolagisering är uttryck för en ny management--filosofi.

Av MBL-protokollet följer att berörda arbetstagare skall gå kvar i moderbolagsanställningar, vilket är ett fackligt krav. En av de fackliga företrädarna anser dock – alltjämt enligt MBL-protokollet – att det är naturligt att personalen även är anställd i det bolag som tar över den omfattande kärnverksamheten med hänvisning till att det i det bolaget finns en bärande affärsidé. Av protokollet framgår att arbetsgivarparten och lokala facket är överens om att skriva ett avtal om tillämpningen av MBL, FML och styrelserepresentationslagen vid en senare tidpunkt (den överenskommelsen har jag inte införskaffat).

Efter den omfattande bolagiseringen finns ca 400 arbetstagare kvar i moderbolaget omfattande koncernledning, staber och serviceenheter. Koncernens serviceenheter skall erbjuda konkurrenskraftiga tjänster till dotterbolagen. Det står dock varje dotterföretag fritt att handla upp tjänster var helst de kan finna dem till ett bra pris. Det saknas fasta spelregler för hur vinst, som upparbetats i dotterbolagen, skall fördelas; det förutsätts att moderbolaget tar koncernansvaret för ekonomin, säger min källa i koncernledningen.

Det finns ett lokalt utvecklingsavtal sedan några år i koncernen. Avtalet tar sikte på hanteringen av de koncernövergripande frågorna. I särskilda organ – koncernråd, arbetsutskott, ekonomikommitté m m – behandlas såväl informations- som förhandlingsfrågor enligt 11 § MBL på koncernplanet.

FÖRETAG 8

Denna bolagisering rör ett tjänsteproducerande företag. Tre enheter sätts på bolag. Kommissionärsbolag bildades. Bolagiseringen berör 150 arbetstagare av totalt ca 440. Företaget ingår i en större tjänsteproducerande koncern där en av affärsideérna är att bolagisera storbolags dataavdelningar. Arbetstagarna har kvar sina moderbolagsanställ-

ningar. Av MBL-protokollet följer att de anställda skall överföras till dotterbolagsanställningar efter ett år, och efter två år skall två av kommissionärsbolagen fullbildas.[10]

Kommissionärsbolag synes ha bildats därför att det är praktiskt-juridiskt ett lättare steg att ta än att fullbilda bolag. Internt avses bolagen arbeta med egna resultat- och balansräkningar. Löneadministrationen i de tre bolagen sköts av ett av dem. Bokförings- och redovisningstjänster köps från ett annat redan i funktion varande dotterföretag.

Från företagets sida ses bolagiseringen som ett sätt att få ut resultatansvaret på enheterna. Möjligen kan man också behålla kvalificerad personal, om man bolagiserar. Att få bli Vd i stället för att vara enhetschef är också en form av belöning, säger koncernchefen.[11] Det är en administrativt kostsam historia att ha alltför många dotterbolag i en liten koncern. En bolagisering kan dock bidra till att synliggöra kostnader som förut varit dolda, och som ingen velat svara för, vilket är bra, men det drar även med sig andra fasta utgifter som kan sättas ifråga, tillägger han.

Klubbordföranden anför att facket tas på sängen då den tidigare koncernledningen föreslår en bolagisering. Han menar att det från företagets sida säkert funnits en önskan att få verksamheten renodlad. Chefsrekryteringsargumentet har sannolikt varit det avgörande, d v s man önskar ge chefen bättre status. Detta är en "populäritetsvåg", framhåller min källa. En fördel med en bolagisering är att det kan bli kortare beslutsvägar. Från fackligt håll har man slagit vakt om anställningstryggheten. Facket ser helst att samtliga arbetstagare i koncernen har moderbolagsanställningar.

Av MBL-protokollet följer att facket kan utse arbetstagarföreträdare i kommissionärsbolagsstyrelserna - en facklig företrädare i varje enskilt bolag. Klubbordföranden skall vidare adjungeras till koncernledningens sammanträden, tillsammans med koncernchefen och de fyra affärsområdescheferna.[12] I protokollet står vidare att moderbolaget "har lika skyldigheter mot alla bolagen (sic!) vad gäller anställningstrygghet, utveckling, omplacering etc".[13] Fackklubben är gemensam för de tre nya bolagen. Endast moderbolaget är medlem i branschens arbetsgivarorganisation. Skyddsombud finns i alla bolag.

FÖRETAG 9

Även denna bolagisering rör ett tjänsteproducerande företag.

I detta fall inträffar först följande. Moderbolaget i koncernen X (närmast ett förvaltningsföretag) förvärvar ett bolag A med ca 500 anställda. Därefter köps ett annat bolag B upp. Både A och B är verksamma på delvis samma marknad. Koncernen X har vidare ett utvecklingsbolag Y (som i sin tur är moderbolag till andra dotterföretag). Bolag B placeras som dotterbolag i Y. Efter det att B förvärvats omorganiseras A. Del av As rörelse överflyttas till B (berör ca 70 tjänstemän), en annan del skiljs ut till ett nytt dotter-

[10] Överföringen av de anställda till kommissionärsbolagen har skjutits på framtiden. Det framgick vid en förnyad kontakt med det lokala fackets respondent knappt ett halvår efter min intervjuserie.

[11] Denna koncernchef är nytillträdd. Hans företrädare var den som drev igenom bolagiseringen. Mitt tillägg.

[12] Detta är sannolikt relativt unikt! Mitt tillägg.

[13] Jag fick inte klart för mig vid intervjuerna vad detta egentligen betydde.

bolag C (berör ca 50 tjänstemän) med bolag B som moderbolag (i en mindre subkoncern). Arbetstagare i bolag A som övergår till anställningar i bolag B respektive bolag C får delvis ändrade anställningsvillkor. Det som är kvar av bolag A bildar två nya dotterbolag D och E (vilket berör 150 respektive 225 tjänstemän), som de placeras som dotterbolag till Y. Alla arbetstagare som är berörda av ombildningarna övergår i dotterbolagsanställningar.

Koncernchefen uppger att i dotterföretagen upparbetad vinst fördelas enligt en bestämd formel: 1/3 går till moderbolaget, 1/3 konsolideras i dotterbolaget och 1/3 tas fram i officiell vinst. Koncernchefen framhåller vikten av att fasta spelregler på denna punkt finns. Dotterbolagen får inte enbart bli moderbolagets mjölkkossor. Varje enskilt dotterföretag får handla upp tjänster fritt; koncernbolagen ges inget företräde.

Vid intervjuerna framkommer att A tidigare varit illa skött. Så småningom växer en insikt fram om att bolag A saknar profil. En marknadsanpassning är nödvändig. Företaget är verksamt på delvis olika marknader i sin bransch. Koncernchefen påpekar själv att det är först genom förvärvet av bolaget B som bolagsombildningarna skjuter fart. Detta bekräftas av min källa i lokala facket.

I MBL-protokollet med anledning av ombildningen i företag A sägs att ingen arbetstagare skall behöva bli uppsagd eller geografiskt förflyttad utanför normalt reseavstånd enbart på grund av den planerade omstruktureringen av verksamheten. Målet skall vara att bibehålla den anställningstrygghet som personalen har före bolagiseringen. Vid arbetsbrist skall parterna verka för att långtgående undersökningar av omplacerings- och återanställningsmöjligheter genomförs. *Flera av de omstrukturerade bolagen kan då komma att beröras* (min kurs). Detta löfte har sin bakgrund i att lokala facket i bolaget A i MBL-förhandlingarna ställer krav på att som driftsenhet skall räknas alla koncernens företag på samma ort. Arbetsgivarparten invänder emellertid att det inte går att förhandla om detta i företag A. Koncernchefen i X skriver då ett brev till arbetstagarna i A i vilket det klargörs att moderbolaget har ett speciellt ansvar, om behovet av administrativ personal minskar. Vid intervjuerna tillägger koncernchefen att denna omplaceringsskyldighet tar sikte på alla bolag i X-koncernen. Det anmäls för mig att några sådana omplaceringsfall förekommit.

De nya bolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. MBL tillämpas i varje enskilt bolag. Fackliga representanter tar säte i de nybildade dotterbolagens styrelser. Bolagen C, D och E har samma fackklubb. Klubben går över bolagsgränserna. Det föranleder inga invändningar från arbetsgivarparterna. För de tre bolagen finns en gemensam skyddskommitté. Skyddsombudet är anställt i ett av de berörda bolagen. Bolagen är samlokaliserade. Rutiner saknas för hur koncernövergripande frågor behandlas i X-koncernen.

FÖRETAG 10

Även detta fall behandlar en bolagisering i en mindre tjänstekoncern.

Bolagiseringen av moderbolaget innebär att 12 nya dotterbolag bildas. Bolagen är spridda över hela landet. Efter bolagiseringen finns 20-talet dotterbolag med ca 700 anställda i koncernen. Vid bolagiseringen övergår de anställda i dotterbolagsanställningar. I moderbolaget finns ca 40 arbetstagare efter bolagsombildningarna motsvarande koncernledning och befattningshavare, som är ansvariga för en del gemensamma servicefunktioner. Koncernchefen uppger att moderbolaget förbehåller sig rätt att i koncernintresset fördela dotterbolagens vinster där de bäst behövs. Dotterbolagen har frihet att handla upp

administrativa tjänster varhelst de kan erbjudas på för bolaget mest fördelaktiga sätt, även om tanken är att dotterföretagen skall köpa tjänsterna från moderbolaget.

Koncernchefen uppger följande skäl till bolagiseringen.

Koncernen ingår i en större koncern vars filosofi är att bolagisera - just - kunskapsföretag. Detta antas ge följande fördelar: a) det skapar dynamik i affärsutvecklingen, b) det lilla företagets styrka kan kombineras med det stora, d v s koncernen och c) medarbetarnas motivation ökar väsentligt. Koncernchefen sammanfattar filosofin i tre små ord: "Small is beautiful". Beslutsvägarna skall även kortas av. Koncernchefen tillägger att det också är en nackdel att bedriva rörelse i såväl moder- som dotterbolag. Dotterbolag bör vara jämställda.

Från fackets sida uppges att bolagiseringen är enbart en "trendgrej". Det befaras att de små enheterna drar med sig så stora transaktionskostnader så att lönsamheten totalt sett i koncernen inte ökar. I bolagiseringsförhandlingarna slår facket i första hand vakt om anställningstryggheten och att den fackliga verksamheten inte får splittras.

I samband med bolagiseringen träffar moderbolaget och tjänstemannafacken ett kollektivavtal, som berör de dotterbolag som nybildats. Andra dotterföretag står utanför uppgörelsen. Det sägs i avtalet att ett vart av de nybildade bolagen skall vara bundet av branschavtalet, antingen genom hängavtal eller genom att bolaget söker medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. Oförändrade anställningsvillkor skall gälla för berörda tjänstemän. Tidigare inarbetad semesterrätt, inarbetad tid och anställningstid i moderbolaget skall räknas arbetstagarna till godo. Moderbolaget har också utfäst sig att inte någon av bolagets anställda skall behöva sägas upp som *en följd av* bolagiseringen. Ett förbehåll finns: ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande beloppen i 39 § LAS utges, om ingen anställning kan erbjudas. Löftet gäller under två år. Om en *framtida* arbetsbristsituation aktualiseras, skall arbetstagaren i första hand erbjudas likvärdig befattning i hela koncernen, d v s omplaceringsanspråket kan göras gällande gentemot vilket dotterbolag som helst. Går inte det, skall även här ett avräkningsfritt avgångsvederlag utbetalas. Det senare åtagandet gäller under sex år. Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har återanställningsrätt inom ett år till befattningar i *hela* koncernen.

I avtalet har moderbolaget även åtagit sig att tillse att det lokala facket garanteras facklig styrelserepresentation i dotterbolag med färre än 25 anställda. I förhandlingsfrågor skall de fackliga organisationerna utse en förhandlingsdelegation, som förhandlar med moderbolaget i koncernövergripande frågor. Förhandlingar kan avse MBL, FML, AML och utvecklingsavtalet. Två gånger per år får fackklubbarna i koncernen samlas för att diskutera gemensamma angelägenheter (fackligt kontaktarbete). I avtalet sägs också: "I frågor som handläggs i moderbolaget och som berör ett eller flera dotterbolag skall moderbolaget tillämpa medbestämmandelagen gentemot de berörda fackklubbarna i dotterbolagen som om lagen vore direkt tillämplig."[14] En koncernövergripande skyddskommitté skapas – vid sidan om AML. Skyddsorganisationen är för övrigt organiserad ortsvis. Skyddskommittén är gemensam för flera bolag. Skyddsombudet är gemensamt för arbetstagarna i dessa bolag. Traditionellt har facket gått över bolagsgränserna i det förflutna. Detta gör man även i den nya organisationen. Moderbolaget har förbundit sig att utge ett vite om två basbelopp, om förpliktelserna i avtalet inte iakttas.

[14] Detta är troligtvis en sannolikt relativt unik avtalsbestämmelse! Mitt tillägg. Jfr härtill koncernfrågorna och arbetsrätten som diskuteras i avsnitt 10.3.

FÖRETAG 11

Vad som händer vid den här bolagiseringen är att två bolag – A och B – först slås ihop. Bakgrunden är att ett bolag A har förvärvat bolag B. En ny koncern Z bildas. I koncernen finns ca 16.000 arbetstagare. Koncernen har för övrigt ett ganska stort antal dotterbolag, företrädesvis inom landet. Arbetsställena är spridda på ett ganska stort antal platser, dock med viss koncentration till en viss ort. Efter samgåendet bolagiseras först f d företag A genom att det delas upp i de fullbildade dotterföretagen C, D, E och F. Företagen är verksamma i huvudsak på samma ort. Bolagiseringen berör omkring 5.000 arbetstagare. De anställda övergår i dotterbolagsanställningar.[15] Efter bolagiseringarna återfinns endast ca 60 anställda i moderbolaget (koncernledning och staber). De större dotterbolagen har externa ledamöter i sina styrelser. Varje dotterbolag får i princip handla upp tjänster externt, men de måste visa viss lojalitet gentemot koncernens två servicebolag. Moderbolaget ställer krav på utdelning av dotterbolagets vinst. I övrigt får dotterbolagen konsolidera sig och behålla del av överskottet.

Från företaget anges följande skäl till bolagiseringen.

Företaget har velat understryka affärsidén, stärka företagsidentiteten, och skaffa sig bättre ekonomiska styrmedel med avkastningskrav, vilket innebär att dotterbolagen får ta ett större ansvar för sin egen balansräkning. Den juridiska bolagsstrukturen bör vidare överensstämma med den organisatoriskt-operativa.[16] Servicebolag har bildats därför att det är en övertygelse i koncernen att tjänster säljs bäst på armlängds avstånd. Effektivitet och arbetsglädje ökar om man arbetar under konkurrens, har det sagts.

Min respondent på den fackliga sidan säger att det inte var oväntat att den nya koncernledningen i Z övervägde en omorganisation (bolagisering). Facket i företag B har tidigare haft erfarenhet av en sådan. Resultatet därav har utfallit väl. Facket kände till att den nye koncernchefen i Z förut bolagiserat ett annat företag. Skälet till bolagiseringen i företag A är huvudsakligast att allt där låg "i en sump". Rörelserna har under lång tid stöttat varandra utan att lönsamheten kunnat checkas av. Lokala facket i företag A är inte entusiastiskt inför den nyordning som föreslås. I första hand slår man vakt om anställningstryggheten.

Av MBL-protokollet följer att samråd skall ske i personalplaneringsfrågor mellan bolagen C, D, E och F på orten ifråga. Det sägs att övertalig personal har förtur till anställning i andra bolag. Moderbolaget har också åtagit sig att under tre år verka för tillämpning av en gemensam turordning mellan de nybildade dotterbolagen. Av protokollet följer även att facklig företrädare bör vara anställd i det bolag i vars styrelse han ingår. Facklig företrädare har möjlighet att arbeta i annat dotterföretag än det i vilket han är anställd.

Någon tvist om vad som antecknats i MBL-protokollet har inte aktualiserats sedan bolagiseringen, som ägde rum för några år sedan. De nybildade bolagen C, D, E och F har ingått som medlemmar i branschens arbetsgivarorganisation. Skyddskommittéer och skyddsombud finns i varje bolag. Som resultat av samgåendet bildas även en koncerngrupp bestående av företrädare för moderbolaget och de fackliga organisationerna. I koncerngruppen behandlas frågor enligt 11 § MBL, bl a företagsförvärv, företagsavyttringar, omorganisation och strukturförändringar av betydelse för hela koncernen. På motsvarande

[15] Sedermera bolagiseras för övrigt även delar av f d företag B. Detta berör cirka 2.000 anställda. Denna bolagisering behandlas inte här.

[16] Koncernchefen i Z uppges vidare ha velat ha separata bolag (!) - varken mer eller mindre - har en annan företrädare (än den jag intervjuat) för koncernen yttrat (skämtsamt?).

sätt kan frågor enligt 12 § MBL tas upp. Koncernövergripande information enligt 19 § MBL lämnas i samma forum. För övrigt saknas lokalt utvecklingsavtal i koncernen.

FÖRETAG 12

Koncernens verksamhet återfinns på en mindre ort någonstans i Sverige. Gruppen har flera dotterföretag utomlands. Utlandsförsäljningen är betydande. Totalt finns ca 600 arbetstagare i koncernen, inklusive utlandsanställda. Bolagiseringen av företagets rörelse genomfördes för ett antal år sedan. Ett produktionsbolag och ett försäljningsbolag bildas, vilket berör ca 400 arbetstagare. De anställda överförs i dotterbolagsanställningar. Moderbolaget är mycket litet med bara några få befattningshavare. Där återfinns bl a dataavdelningen. Produktionsbolaget svarar eljest för personal- och löneadministrationen för de på orten verksamma företagen.

Syftet med bolagiseringen – från företagets sida – är att effektivisera verksamheten och få rätt chefskap. Kunskaper och intresse i de skilda enheterna avses koncentreras. Bolagiseringen har skapat en vi-känsla inom respektive sälj- och teknikergrupper, säger Vd i ett av dotterföretagen. Det har även funnits en plan på att från företagets sida flytta de svenska rörelsedrivande bolagens moderbolag till företagsgruppens huvudkontor i ett helt annat land. Företaget har avvaktat att ta ett sådant steg, därför att fackklubbarna motsatt sig detta.

Klubbordföranden menar att bolagiseringen syftat till att renodla ansvarsförhållandet mellan tillverknings- och försäljningsenheterna. Inga vattentäta skott går mellan rörelserna, men verksamheten har likväl blivit mer resultatorienterad och kostnadssidan mer uppmärksammad i det löpande arbetet efter bolagiseringen.

Vid bolagiseringen reses vissa fackliga krav sammanfattade på en A 4 sida. Företaget har anslutit sig till dem. Det sägs bl a att bolagiseringen inte får påverka sysselsättningen på orten negativt. Bolagen på orten skall vidare bilda en driftsenhet i arbetsrättslig mening.[17] Vd i det ena dotterbolaget på orten anser att det är både moraliskt och praktiskt att ha en lista. Båda parter anser att arrangemanget huvudsakligast beror på att man skall arbeta med en gemensam turlista vid en eventuell framtida uppsägning på grund av arbetsbrist. Av fackets kravlista framgår även att den svenska lagen om styrelserepresentation för de anställda skall tillämpas i det utländska bolaget, om det kommer till stånd. Som sagts ovan, har företaget avvaktat att ta detta steg, varför ej heller facket kunnat utnyttja sin befogenhet enligt avtalet.

Det har inte förekommit någon tvist om överenskommelsen sedan dess tillkomst. Å andra sidan har förekommit fall då den tillämpats, exempelvis då arbetstagare omplacerats (överflyttats) från ena bolaget till det andra.

Dotterbolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. För företagen på orten finns en gemensam skyddskommitté. Skyddsombudet har anställning i det ena dotterföretaget. MBL tillämpas i varje enskilt bolag. Det finns bara en fackklubb på orten. Det bevarar familjekänslan, säger facket. Företaget vill inte ha det på något annat sätt heller.

[17] Just denna punkt har en särskild bakgrundshistroia i företagets utveckling. Det uppgavs för mig att företaget för några år sidan visade "röda siffror". Ett ganska stort antal arbetstagare fick då sägas upp på grund av arbetsbrist.

FÖRETAG 13

Företaget har omkring 8.000 arbetstagare, och utgör en subkoncern i en större svensk koncern. Under ett antal år har en rad bolags(om-)bildningar ägt rum i subkoncernen, och någon enhet har till och med avyttrats. Vissa av bolagsbildningarna har tillkommit av samordningsskäl. I ett fall kan man tala om en typisk bolagisering. Moderbolaget bildar ett separat säljbolag av säljfunktionerna i moderbolaget. Denna bolagisering berör ca 400 anställda (säljare). Vid de flesta bolags(om-)bildningar har relativt utförliga lokala överenskommelser träffats mellan företaget och lokala facket. I några fall lämnar arbetsgivaren utfästelser enbart i MBL-protokollets form. Vid varje bolagsbildning har de anställda övergått i dotterbolagsanställningar.

Jag beskriver först tillkomsten av subkoncernen.

Denna bildas genom att ett flertal enheter i det större moderbolaget i koncernen slås samman. Bolagsbildningen berör ca 5.000 arbetstagare. I MBL-protokoll klargör arbetsgivarparten att kraftfulla åtgärder kortsiktigt skall vidtas för att öka sysselsättningen på undersysselsatta enheter i bolaget och att inga flyttningar av tillverkningen mellan företagets fabriker får förekomma utan förhandling. Bolagsbildningen får ej heller försvåra eller leda till inskränkningar i möjligheterna att bedriva fackligt arbete vid de ingående enheterna. Eventuell övertalig personal skall i första hand beredas möjlighet till utbildning och omplacering inom bolaget, i andra hand erbjudas omplacering i den större koncernen.[18] Tidigare anställningsvillkor m m garanteras utan inskränkning. Om förhandlingar från arbetsgivarpartens sida upptas med syftet att avlösa tidigare utgående anställningsförmåner, har det lokala facket rätt att avgöra vad som kan anses som en inskränkning.

Det stora slaget avseende bolagsbildningar i subkoncernen utkämpas något år senare. Moderbolaget bildar säljbolaget av tidigare marknadsförings- och försäljningsenheter. De lokala parterna kan inte enas om huruvida ett nytt bolag bör bildas. Centrala förhandlingar påkallas emellertid inte av facket. Efter fortsatta förhandlingar kan en lokal överenskommelse träffas.

Från företagets sida anförs följande skäl för denna bolagisering.

Erfarenheter och kunskaper, som byggts upp i olika delar av moderföretaget, kan samlas i en mindre slagkraftig enhet. Man vill därigenom skapa en ännu mer effektiv marknadsföring. Marknadspositionen skall förstärkas. Det innebär bl a en ökad profilering och självständighet. Detta ger kortare beslutsvägar. Det blir mer "spirit" och en effektivare verksamhet, menar säljbolagets nye Vd. Säljbolaget flyttar till andra lokaler. Min källa i företagsledningen anger två övergripande synpunkter som varit vägledande för bolagsbildningen. a) Organisationsfilosofin i den större koncernen är att säljfunktionen skall vara organiserad i bolag, även globalt. b) Bolagiseringen är ett led i ett mer allmänt decentraliseringsmönster; man vill skapa mer svängrum och särskilt markera att det är Vd som gör affärerna. En divisionschef är inte alltid utlämnad på samma sätt.

Lokala facket anför att man varit positiv till decentralisering och att resultatansvaret läggs ut på mindre enheter, men man anser att det mycket väl kunnat ske inom ramen för det befintliga bolagets verksamhet. Att bilda säljbolag är bara en "modeidé", säger man. Syftet är bara att öka motivationen och få de anställda att jobba effektivare, hårdare och lägga in mer känsla i jobbet. Det befaras att endast fler befattningshavare kommer

[18] Det kan tilläggas att min källa i lokala facket vid intervjuerna ansåg att detta betydde att ingen tjänsteman kunde sägas upp på grund av arbetsbrist.

att få göra samma jobb, vilket innebär en suboptimering.[19] Moderföretagets redovisningssystem ger ej heller de nybildade bolagen någon större självständighet. En fördel med en mindre enhet är dock att allt inte längre ligger "i en sump". Facket framåller även risken med att den solidariska lönesättningen kan komma att sättas på prov vid en bolagisering, på samma sätt som villkorssidan för de anställda kan skena iväg i något bolag och därigenom äventyra enhetligheten.

Det nya säljbolaget har en egen fackklubb, som tidigare var en sektion i den större klubben på orten. Fackliga företrädare har tagit säte i säljbolagets styrelse. Säljbolaget har egen skyddskommitté och skyddsombud. Bolaget är medlem i branschens arbetsgivarorganisation.

Vid bolagiseringen av säljbolaget träffas en lokal överenskommelse av vilken bl a framgår att bolaget skall ha kollektivavtal, att anställningsvillkoren inte skall vara sämre än de tidigare och att lönerna skall vara marknadsmässiga. Det nya bolaget skall också ur LAS, FML och MBL-synpunkt "betraktas som en enhet knuten till moderbolaget". Vid inköp av produkter och tjänster skall säljbolaget i första hand vända sig till moderbolaget. Företaget garanterar vidare att ingen information och inga planer undanhållits facket i MBL-förhandlingarna. Personal, som önskar kvarstanna i moderbolaget, skall erbjudas andra likvärdiga arbetsuppgifter i detta. Företagets ledning klargör att det inte finns några planer på att det nybildade bolaget skall helt eller delvis avyttras, eller att ägarförhållandena skall ändras på ett avgörande sätt. Löftet gäller under minst tre år från det att bolaget bildats.

Två frågor har varit på tal sedan bolagiseringsöverenskommelsen träffats. För det första har från fackets sida marknadsmässigheten i lönerna satts ifråga. För det andra finns i moderbolaget en teknisk verkstad, som svarar för viss service inom subkoncernen. Säljbolaget har föreslagit att dessa tjänster skall få handlas upp av säljbolaget från annat håll. Lokala facket i moderbolaget har då hänvisat till löftet i den lokala överenskommelsen om att det nybildade bolaget i första hand skall vända sig till moderbolaget och att facket skall informeras och "ges tillfälle till reella förhandlingar". Vid tidpunkten för intervjuerna 1987 har säljbolagets propå tills vidare lagts på is.

I subkoncernen finns ett lokalt utvecklingsavtal, som är en tillämpning av § 11 utvecklingsavtalet på privata sektorn. Enligt avtalet skall koncernövergripande frågor, såsom gemensamma sociala förmåner, utnämning av befattningshavare i bolagsledningen, förändringar i bolagets struktur, större investeringar och betydande organisationsförändringar tas upp till förhandlingar med en på särskilt sätt utsedd koncernfacklig delegation.

FÖRETAG 14

Vid denna bolagsombildning slås två företagsgrupper ihop till ett bolag. Det finns efter sammanslagningen ca 6.000 arbetstagare i den nya koncernen. Därefter genomförs en radikal omorganisation av verksamheten i företagsgruppens basenheter, som är spridda regionalt över hela landet. Detta berör ca 1 000 anställda. Vid sammanslagningen av de tidigare fristående företagsgrupperna överförs personalen i nya anställningar i det nybildade bolaget på ett formlöst sätt.

[19] Risken för suboptimering vitsordas av min källa i företaget; förlusten antas dock kompenseras av att bolagiseringen ger ökad identitet och motivation i arbetet, tillägger samma källa.

De sedermera genomförda bolagiseringarna innebär att åtta nya bolag tillkommer på kort tid. Först bolagiseras dataavdelningen, vilket berör ca 100 tjänstemän. Skälet till att så sker är att det är svårt att överblicka kostnaderna i dataservicefunktionerna, och att dataenheten anses ta ganska bra betalt för sina tjänster.[20] Därefter bolagiseras en enhet (inom moderbolaget) vars uppgift är att svara för bl a löne- och avtalsadministration samt varuanskaffning till företagsgruppens regionalt spridda enheter. Det berör omkring 100-talet arbetstagare. Det nya bolaget är avsett att vara ett servicebolag för denna typ av tjänster. Servicebolaget är också delvis en grosshandelsrörelse. Bolaget bildas därför att man önskar betona resultatansvaret i högre utsträckning vid inköp och försäljning av varor. Slutligen bolagiseras vissa specialtjänster i moderbolaget. Sex regionalt verksamma bolag bildas, vilket berör ca 125 arbetstagare. Lönsamheten är mycket låg i denna del av moderföretagets rörelse. Nedläggning övervägs till och med. Bolagsbildningen är avsedd att ge den forna enheten en chans att överleva.

Det träffas inga övergripande avtal mellan moderföretaget och facket i anledning av den ursprungliga bolagsbildningen, ej heller i samband med de senare bolagiseringarna. Vid sammanslagningen mellan de två företagsgrupperna ingås dock en lokal partsöverenskommelse. Med stöd av denna bildas en partssammansatt grupp som ges befogenhet att bemanna det nya företaget. Lokala facket medger då att eventuella avvikelser från LAS turordningsregler skall få göras, om det visas uppstå övertalighet.

De nybildade bolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. I bolag med fler än 25 anställda har fackliga företrädare tagit säte i styrelserna. Det finns skyddskommittéer och skyddsombud i varje enskilt bolag. Om fackklubb saknas i något bolag, företräder moderbolagets fackklubb medlemmarna i dessa bolag. Företaget reser inga invändningar mot detta. Det saknas eljest koncernövergripande arrangemang mellan moderföretaget och fackklubbarna för behandling av frågor som rör företagsgruppen sedd som helhet. Lokala facket anmäler för mig att man har för avsikt att inom kort aktualisera dessa koncernfrågor med moderföretagets ledning.

FÖRETAG 15

I detta fall bildas ett nytt bolag med ca 1.900 anställda av de väsentliga delarna av rörelserna i tre självständiga företag (företagsgrupper), som tidigare bedrev i stort sett samma typ av verksamhet på flera olika orter inom ett större område. Rörelserna har tidigare gått ganska dåligt. Företagen har var och en på sitt håll förlorat marknadsandelar. Sammanslagningen äger rum under största öppenhet. En särskild styrgrupp bildas med deltagande av företrädare för såväl de stiftande företagen som de berörda lokala fackliga organisationerna. Av MBL-protokollet framgår att utgående löne- och anställningsvillkor skall gälla oförändrade vid övergången till det nya bolaget. De kollektivanställda och arbetsledarna överförs kollektivt i dotterbolagsanställningar. De flesta tjänstemannabefattningar lyses ut. Det senare förfarandet har förankrats internt inom tjänstemannafacket.

Det nya bolaget ingår som medlem i branschens arbetsgivarorganisation. Facket bildar i regel nya klubbar på de arbetsplatser, där arbetstagarna övergår i fortsatt tjänst i det nya bolaget. I två fall behålls de gamla klubbarna. Detta får till följd att klubben företräder arbetstagare i två vitt skilda bolag utan att koncernförhållande föreligger.

[20] Databolaget har sedermera delats upp i två bolag. Syftet tycks då ha varit att det ena bolaget skall ges möjlighet att på ett mer målmedvetet sätt gå ut på öppna marknaden och sälja tjänster.

I företagsövergripande frågor utses av de fackliga organisationerna ett bolagsråd som är informationsmottagare enligt 19 § MBL och som utser facklig förhandlingspart enligt 11 § MBL. Arrangemanget är praktiskt, ej avtalsfäst.[21] Skyddskommittéer och skyddsombud finns på alla anläggningar i det nya bolaget. I något fall har huvudskyddsombudet sin anställning i ett av de stiftande företagen.

En tid efter samgåendet äger en typisk bolagisering rum. Dataavdelningarna i det nya bolaget sätts på bolag. Det berör ca 20 arbetstagare. Som motiv härför anförs bl a att databolaget skall få chans att arbeta marknadsekonomiskt. Min källa i lokala facket antyder att man då även kan undvika spin-off effekter på lönebildningen inom tjänstemannakollektivet i övrigt i det nybildade bolaget.[22] Arbetsgivarparten medger att styrelsen i databolaget får kompletteras med en personalrepresentant, trots att styrelserepresentationslagens krav på att minst 25 arbetstagare skall vara sysselsatta i bolaget inte är uppfyllt.

I två fall efter det ursprungliga samgåendet har frågan om gemensam turordning mellan flera driftställen i olika bolag förts på tal. Lokala facket önskar i ett av dessa fall att gemensam turordning upprättas omfattande dels ett av de stiftande bolagens driftställen, dels ett inom det nybildade bolaget befintligt driftställe, som i sin tur avses säljas ut. Båda driftställena ligger på samma ort. Parterna har i denna fråga stannat i oenighet efter lokala förhandlingar. Några överenskommelser avseende LAS-frågor har inte träffats i samband med den ursprungliga sammanslagningen, ej heller synes turordningsfrågor varit på tal i MBL-förhandlingarna.

FÖRETAG 16

Företagsgruppen har ca 2 000 arbetstagare. Moderföretaget är samlokaliserat med ett antal dotterbolag, som har egna huvudkontor i samma anläggning. Bolagiseringen berör moderföretagets dataavdelning (omfattar ca 60 tjänstemän). Därjämte bildas ett för vissa specialprodukter separat marknadsföringsbolag (berör ca 25 arbetstagare varav endast 5 övergår från moderföretaget; övriga tjänster i det bolaget är nya befattningar som utannonseras).

I huvudsak samma skäl anförs från företaget och lokala facket vad avser bolagsbildningarna. Marknadsföringsbolaget bildas i syfte att stärka konkurrenskraften. Företaget har tidigare tappat marknadsdelar. Databolaget bildas därför att man tror att effektiviteten kan öka i en självständig mindre enhet. Kunderna (=användarna), som delvis finns i företagsgruppen, kan därigenom även få ett direkt inflytande över verksamheten genom representation i bolagets styrelse. Det är också lättare att rekrytera och bibehålla kvalificerad datapersonal med ett separat bolag. Min källa i lokala facket uppger att bolagiseringen ingalunda syftat till en framtida nedläggning av enheterna. Från fackets sida har man därför inte haft någon erinran mot att de anställda övergår i dotterbolagsanställningar. Samma källa uppger att bolagiseringen syftat till att frammana en företags(vi-)känsla.

Efter den relativt blygsamma bolagiseringen finns ca 200 anställda kvar i moderföretaget. Varje dotterbolag får handla upp tjänster externt. Personalchefen i moderbolaget

[21] Det motsvarar ungefär den beslutsordning som följer av vad som sägs i § 11 utvecklingsavtalet på privata sektorn (kommentaren). Mitt tillägg.

[22] Underförstått därmed att datatjänstemännen kan betalas bättre löner. Mitt tillägg.

påpekar att externupphandlingen inte torde bli betydande, eftersom moderbolagets serviceorganisation erbjuder sådana tjänster på mycket förmånliga villkor.

Såväl marknadsbolaget som databolaget tillkommer under största öppenhet. De lokala parterna bildar en gemensam projektgrupp med uppgift att precisera och behandla viktiga frågor inför bildandet av marknadsbolaget. Förlagan härtill står att finna i § 8 utvecklingsavtalet på privata sektorn. I projektgruppen, som kan sägas ha varit en övergångsorganisation, behandlas frågor som berör anställningsförhållandena i det nya bolaget. Man enas om vilka nya anställningsvillkor som skall gälla. Projektgruppen fattar också beslut om att lysa ut de befattningar som inte omedelbart tillsätts. Övertalighet på personalsidan uppkommer aldrig. Någon överenskommelse därutöver träffas inte mellan de lokala parterna.

De nya bolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. Samma tjänstemannaklubb företräder medlemmarna i nästan alla de berörda, samlokaliserade bolagen. Fackliga förtroendemän går över bolagsgränserna. Arbetsgivarparterna har inte riktat invändning mot detta. Skyddskommittén är gemensam för moderbolaget och de dotterbolag som är samlokaliserade. Det finns skyddsombud i varje bolag. Huvudskyddsombudet har anställning i moderbolaget. MBL tillämpas i varje enskilt bolag. Parterna uppger vid tidpunkten för intervjuerna att förhandlingar pågår om ett lokalt utvecklingsavtal i företagsgruppen.

FÖRETAG 17

Koncernen, som är ett av landets största företag, har en betydande utlandsförsäljning. Merparten av arbetstagarkollektivet finns i Sverige. (Exakta uppgifter utelämnas avsiktligt.) Decentraliseringssträvandena i koncernen har pågått under lång tid. För ett antal år sedan bildas ett antal kommissionärsbolag för vissa tillverkningsenheter. Bolagen tillförs dock inga supplerande funktioner, såsom avdelningar för ekonomi och personaladministration. Egna balansräkningar upprättas inte heller. Kommissionärsbolagsbildningen är ett försök att möta ett högst påtagligt behov av att decentralisera verksamheten. Företaget har velat åstadkomma en klarare uppdelning av ansvaret mellan långsiktiga koncernövergripande frågor, å ena sidan, och operativ verksamhet, å den andra. Det ligger också mycket starka psykologiska skäl bakom kommissionärsbolagsbildningen, framhåller min källa i koncernledningen. Ett av bolagen fullbildas för övrigt till dotterbolag något år därefter.

Den bolagisering som beskrivs i det följande innebär att kommissionärsbolagen fullbildas till dotterbolag med eget kapital motsvarande verksamhetens omfattning. Det berör ca 15.000 anställda. Efter fullbildningen av dotterbolagen finns i moderbolaget ca 2.000 anställda varav en del är sysselsatta i en tillverkningsenhet. I samband med fullbildningen av kommissionärsbolagen tillförs bolagen även sin beskärda del av de förut koncerngemensamma funktionerna, såsom enheter för ekonomi, avlöningskontor, hälsovård m m, som förut moderbolaget förfogat över. Därigenom förs ca 1.600 anställda ut på ett antal olika dotterbolag.

Företagets motiv för att fullbilda kommissionärsbolagen kan sammanfattas på följande sätt.

Dotterbolagen får ett mer direkt ansvar att förvalta de resurser som de arbetar med. Bolagen kan själva låna pengar externt. Bolagen skall få arbeta under förhållanden som är mer likvärdiga dem som gäller för andra dotterbolag i koncernen. Syftet är att göra bolagen mer självständiga och ge dem en större handlingsfrihet.

Från lokala fackets sida uppges att bolagiseringen uteslutande är en fråga om ledningspsykologi. Syftet är att ge de nya verkställande direktörerna ett större ansvar, och att få dem att visa ökad kreativitet och ge dem större självkänsla. De fullbildade dotterbolagen är inte alls så självständiga som moderbolaget förespeglat, eftersom koncernledningen finns representerad i dotterföretagens styrelser, och bevakar därigenom att koncernintresset beaktas. För övrigt disponerar koncernledningen över alla vitala styrinstrument (såsom räntabilitetskrav och budgetramar) och kontrollerar de finansiella strömmarna.

I förhandlingarna med företaget lägger facket störst vikt vid LAS och den fackliga strukturen i företaget på den ort där det huvudsakligast bedriver sin verksamhet. Förhandlingarna resulterar i att parterna träffar ett lokalt avtal vars innehåll för övrigt vittnar om en mycket god insikt om arbetslagstiftningens olika aspekter.

I huvudsak säger avtalet följande. Arbetstagarna skall anställas i dotterbolagen. Facket reser då krav på samordnad handläggning av vissa frågor. Löneförhandlingar är en sådan fråga. Arbetsgivarparterna har åtagit sig att tillse att en beslutsfähig förhandlingsmotpart med erforderligt mandat utses. Ett likartat samordnat uppträdande föreskrivs beträffande anställningsskyddet. I samband med driftsinskränkningar vid något av bolagens arbetsställen på orten skall nämligen LAS regler, jämte i sammanhanget tillämpliga kollektiva avtalsregleringar, gälla på samma sätt och med samma rättsliga verkan som om alla bolagens anställda är anställda hos samma arbetsgivare. Motsvarande gäller vid återanställning enligt LAS. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är omplaceringsskyldigheten jämlikt 7 § 2 stycket LAS utvidgad till att omfatta jämväl andra koncernbolag än det i vilket en arbetstagare är anställd. Utfästelsen avseende LAS-frågorna anges gälla under högst sju år, och under förutsättning att berörda bolag förblir koncernbolag under nämnda tid.

Vad gäller FMLs tillämpning föreskrivs att så länge facket har en klubb, som verkar över flera av dotterbolagen på orten, skall förtroendemännen i klubbstyrelserna få verka fackligt i lagens mening i förhållande till vart och ett av de bolag vars anställda man företräder, på samma sätt och med samma rättsliga verkan som om förtroendemannen är anställd i det bolaget.

Medbestämmandet är i avtalet reglerat på ett sådant sätt att det tar sikte på koncernens hela verksamhet i Sverige.[23] Förhandlingar enligt MBL skall föras på såväl bolags- som koncernnivå. I koncernfrågor skall facket utse en förhandlingsgrupp bestående av ett antal representanter för både arbetare och tjänstemän. Gruppens uppgift är att förhandla med koncernledningen i moderbolaget i företagsledningsfrågor av stor och allmän betydelse för koncernen. Koncernen bekostar förhandlingsgruppens verksamhet. Om förhandlingar tas upp på koncernnivå, skall man inte förhandla i samma fråga i ett enskilt koncerndotterbolag.[24]

I bolagiseringsöverenskommelsen ges även vissa riktlinjer avseende det koncernfackliga kontaktarbetet.

Utan att jag här går in på övriga detaljer kan sägas att överenskommelsen kan bringas att upphöra först efter fem år.

De fackliga organisationerna har utnyttjat sin rätt att utse arbetstagarföreträdare i de nya bolagsstyrelserna. Skyddskommittéer och skyddsombud jämte huvudskyddsombud finns i varje bolag. Dotterbolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens

[23] Medbestämmandet på koncernnivå började egentligen regleras i koncernen redan i samband med kommissionärsbolagsbildningen ett antal år innan dotterbolagen fullbildades.

[24] Tilläggas bör att något år efter det att kommissionärsbolagen fullbildats, träffas ett lokalt medbestämmandeavtal i koncernen. Avtalet hämtar - i den del koncernfrågorna är berörda - sitt innehåll från bolagiseringsavtalet.

arbetsgivarorganisation. Inga tvister har förekommit om bolagiseringsöverenskommelsen under de år den gällt.

FÖRETAG 18

En stor svensk koncern med en omfattande utlandsförsäljning har något mer än hälften av arbetsstyrkan i koncernen anställd i Sverige. (Exakta tal utelämnas avsiktligt.) Rörelserna i det förutvarande moderbolaget har bolagiserats i flera steg. Av tidigare divisioner (enheter) har bildats rena dotterbolag. De redan tidigare flerfunktionella divisionerna har haft ett resultatmässigt totalansvar. Man har upprättat interna resultat- och balansräkningar långt före bolagiseringen. Totalt berör bolagiseringen ca 15.000 arbetstagare. Personalen övergår i dotterbolagsanställningar. I moderbolaget finns efter ombildningen omkring 1.000 anställda motsvarande koncernledning, staber och enheter för koncerngemensamma funktioner.

Av dotterbolagens vinst kräver moderbolaget utdelning. Dotterbolaget får sedan i princip behålla överskottet. Vid köp av tjänster i koncernen skall de dotterbolag tillfrågas, som kan erbjuda tjänsten, vilket sker i konkurrens med externa tjänsteproducenter. En av tankarna med bolagiseringen har varit att skärpa konkurrensklimatet i dotterföretagen.

Från företagets sida anförs ett flertal, avgörande skäl för en bolagisering av moderbolagets verksamhet.

En bolagisering betraktas som en logisk fortsättning på tidigare divisionalisering och decentraliseringsprocess. De många divisionerna i moderbolaget, den stora spännvidden över ett antal verksamhetsområden och en internationell expansion över huvud taget inom de flesta av divisionerna har i praktiken gjort det omöjligt att leda moderbolaget som *ett* företag och med endast en Vd som varande ytterst operativt ansvarig, säger min källa i moderföretaget. Rörelserna har i själva verket alltmer utvecklats till självständiga enheter i en grupp av företag. Flertalet dotterbolag har en miljardomsättning.

Bolagiseringen är ämnad att ge divisionerna en möjlighet att identifiera sig både inåt och utåt. Psykologin säger att man känner större samhörighet i en liten enhet. En vi-anda skall växa fram i det enskilda bolaget. Tidigare resultatenheter skall fortsättningsvis få leva med sin ekonomiska historia. Min källa i företaget säger att tidigare 0-ställdes klockan vid årsskiftet. Ingen kan längre utgå från att moderbolaget jämt ställer upp vid en sviktande resultatutveckling. Dessutom är en bolagisering av betydelse vid rekrytering av chefer. Även det handlar ytterst om psykologi, d v s att det är bättre att vara kung i ett litet rike än prins i ett stort, säger min källa. Med en bolagisering skall varje division/bolag ges sådana organisatoriska förutsättningar så att de bästa möjligheterna att åstadkomma en god lönsamhet i verksamheten skapas, vilket även ger den starkaste anställningstryggheten; endast lönsamma verksamheter har på sikt möjligheter att utvecklas och expandera, slår min källa fast.

De fackliga organisationerna mottar företagets ursprungliga förslag att bolagisera mycket kallsinnigt. Förhandlingarna om huruvida en bolagisering skall accepteras och i så fall på vilket sätt pågår i flera år.

Det lokala facket anser i första hand att det varit möjligt att decentralisera verksamheten inom ramen för befintlig divisionsorganisation. Facket anser att företagets skäl för en bolagisering, d v s att det blir bättre sammanhållning, att man känner ett större gemensamt resultatansvar, att var och en jobbar mer positivt i mindre enheter samt att historielösheten försvinner i mindre bolag är av enbart psykologisk art. Dessa mål kan uppnås utan att divisionerna ombildas till juridiska enheter. Självständigheten för de nya

bolagen äts upp av att koncernledningen i stället förfogar över sofistikerade redovisnings- och kontrollrutiner, säger min centralt placerade källa i lokala facket.

MBL-förhandlingarna mellan moderbolaget och lokala facket resulterar så småningom i att parterna träffar en lokal överenskommelse. Till följd av det delvis utsträckta tidsförloppet ges parterna tillfälle att noga överväga innehållet. Här återges endast några av huvudpunkterna. Facket fäster störst avseende vid trygghetsfrågorna för arbetstagarna och möjligheten till inflytande i koncernen, d v s att få access till koncernledningen.

Det läggs i den lokala överenskommelsen ett icke obetydligt ansvar på moderbolaget för att de bolagsövergripande frågorna skall kunna hanteras inom den koncerngemensamma personalpolitikens ram. Parterna förklarar sig vara överens om att undvika personalminskningar genom uppsägningar. I första hand skall man klara erforderliga omställningar genom andra åtgärder (exempelvis omplaceringar, utlåning av personal, rekryteringssamordning, utbildningsinsatser m m). Vid arbetsbrist inom ett eller flera bolag på en ort, där flera bolag har verksamhet gäller följande: Vid *tillfällig arbetsbrist* skall man verka för icke varaktiga omflyttningar mellan bolag på orten. Aktualiseras en *personalminskning*, skall övertalig personal erbjudas anställning med i möjligaste mån likvärdiga arbetsuppgifter i andra koncernbolag, i första hand på berörd ort. Övertalig personal ges då företräde framför externa sökande oavsett bolagsgränser. Ansvaret för det bolagsöverskridande steget vilar ytterst på koncernledningen. Endast i sista hand får *uppsägning* komma ifråga. Då får förhandlingar inte ens inledas i ett enskilt bolag, utan att frågan först behandlats av moderbolagets styrelse enligt tidigare praxis. Vid eventuell uppsägning skall i princip en gemensam turlista upprättas för bolagen på samma ort. Motsvarande gäller vid återanställning enligt 25 § LAS. Frågor om turordningsberäkning m m gäller dock *endast* arbetstagare som redan är anställda i de bolag som bildades vid tidpunkten för bolagiseringen. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st LAS gäller vidare på sätt som om arbetstagarna på berörda orter är anställda hos en och samma arbetsgivare (och oberoende av när de anställts). Bestämmelserna om turordning och utvidgad omplaceringsrätt gäller i fem år, och under förutsättning att de nybildade dotterbolagen förblir koncernbolag under utfästelsens löptid.

Koncernövergripande information ges på en s k koncernkonferens, sammankallad en gång per år. Konferensen består av fackliga företrädare i hela koncernen. Vidare bildas en informationsgrupp bestående av ca 20 fackliga representanter med uppgift att löpande ta emot koncernövergripande information. Den skall sammanträda normalt fyra gånger per år. För förhandlingar i koncernövergripande frågor, eller i frågor av betydelse för flera enheter inom koncernen, utses en förhandlingsgrupp normalt bestående av sex fackliga representanter. Förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas på samma sätt. Förhandlings- och informationsrätten tillämpas av facket och deras valda ombud i enlighet med den fackliga organisationsstrukturen och utan hinder av bolagsgränserna. Parterna är ense om att MBL, FML och övriga arbetsrättsliga regler skall tillämpas som om facklig förtroendeman är anställd i det bolag vars medlemmar denne företräder. Förtroendemannen måste dock vara anställd i ett bolagiserat koncernbolag.

Bolagiseringsavtalet kan sägas upp tidigast efter fem år.

Fackliga företrädare tar säte i de nybildade dotterbolagens styrelser. I några av styrelserna ingår även externa ledamöter. Någon tvist om bolagiseringsöverenskommelsen har inte förekommit sedan dess tillkomst. De nya dotterbolagen är bundna av kollektivavtal genom medlemskap i branschens arbetsgivarorganisation. Det finns skyddskommittéer och skyddsombud i alla dotterbolag motsvarande dem i de tidigare divisionerna. Den lokala tjänstemannaklubben är gemensam för tjänstemännen på den ort som huvudsakligast är berörd av bolagiseringen. Inom klubben finns sektioner som hanterar en del MBL-frågor. Vissa MBL-frågor handläggs alltid av klubben, såsom tolkningsföreträde, konsultfrågor enligt 38 § MBL, men även övertids- och framför allt lönefrågor på orten.

FÖRETAG 19

Bolagiseringen i denna koncern innebär att fyra nya dotterbolag bildas av moderbolagets rörelse. Moderbolaget byter samtidigt namn. Bolagiseringen berör ca 2.700 av totalt drygt 4.600 arbetstagare i hela koncernen. De är verksamma i huvudsak i samma anläggning. Dotterbolagens rörelser bedrevs tidigare i inte fullbildade divisioner. Efter bolagiseringen finns ca 240 anställda i moderbolaget, motsvarande koncernledning, staber och service-organisation inklusive fastighetsförvaltning, kontorsservice, företagshälsovård, utbildning m m.

Enligt fastställda spelregler får dotterbolagen behålla 25 % av den vinst de genererar varje år.[25] Varje bolag får i princip fritt handla upp tjänster externt. Av det i samband med bolagiseringen träffade kollektivavtalet följer bl a att det enskilda dotterbolaget skall förhandla med facket, om bolaget ifråga överväger att engagera en utomstående entreprenör. Mina källor i företaget och facket uppger att ingen arbetstagare skall behöva sägas upp på grund av att ett enskilt bolag önskar utföra en tjänst i egen regi.

Från företagets sida uppges följande motiv för bolagiseringen.

Det har tidigare rått oklara ansvarsgränser mellan verksamheterna i koncernen. Resultatuppföljningen har varit dålig. Det har funnits för många fria nyttigheter för vilka interndebiteringen varit schablonartad. Moderbolagets rörelse kan i själva verket uppdelas. Marknaden erbjuds flera olika produkter. Vi genomför denna omorganisation för att bli mer effektiva och för att tjäna mer pengar, har koncernchefen sagt.

Det lokala facket har i huvudsak anfört följande synpunkter.

I första hand bör divisionsformen behållas och utvecklas. I MBL-förhandlingarna betonar facket vikten av en gemensam turlista för arbetstagarna och kravet på en oförändrad klubbstruktur. Stort avseende fästs även vid hur förhandlingsordningen i koncernen skall se ut i det nya läge som uppkommit, samt *var* (i geografiskt avseende) koncernen kommer att tillverka sina produkter framdeles. På fackligt håll uppfattar man bolagets motiv att bolagisera så att företaget strävat efter att få ned ansvaret på lägre nivå i den totala organisationen. Resultatet i verksamheten kan då mätas på ett bättre sätt. Man säger att ombildningen onekligen bidragit till kortare beslutsvägar i företaget. Företrädare för lokala facket har menat att det snarast är "rörelsen i det hela" i samband med bolagiseringen som betyder något, d v s att folk vaknar till liv och att något händer.

Bolagiseringsförhandlingarna utmynnar i ett innehållsrikt kollektivavtal tecknat mellan facket och moderbolaget. Moderbolaget undertecknar avtalet även i egenskap av ombud för de nybildade dotterbolagen. Enligt avtalet överflyttas all berörd personal till de nya bolagen med bibehållna anställningsvillkor. Uppsägning av personal skall inte ifrågakomma. Tidigare anställningstid tillgodoräknas arbetstagarna. Intjänad semester och andra förmåner bibehålls. Företaget förklarar sig vidare berett att med varje facklig klubb, som så önskar, träffa särskild överenskommelse om att - i händelse av att personalinskränkning behöver vidtas vid något av företagen - gemensam turordning för alla företagen skall tillämpas. Vidare sägs i en särskild överenskommelse med en av fackklubbarna att berörd personal skall få följa med sina arbetsuppgifter till annat dotterbolag, om det visar sig att den tekniska utvecklingen leder dithän att ett moment i arbetet överflyttas från ett bolag till ett annat. Även omplaceringar skall kunna ske över bolagsgränserna, oberoende av om de är resultatet av ett arbetsledningsbeslut eller om det är fråga om omplacering av personliga skäl.

Av avtalet framgår att centrala och lokala kollektivavtal, som moderbolaget är bundet av, skall gälla även i dotterbolagen fortsättningsvis. Dotterföretagen har ingått som

[25] Detta framgår av en bilaga till den med facket träffade bolagiseringsöverenskommelsen.

medlemmar i branschens arbetsgivarorganisation. Facket beslutar själv om sin organisation helt oberoende av bolagsgränserna. Om någon klubb så begär, skall - i frågor som berör flera företag - förhandlingar ske med berörda bolag gemensamt. Det uttalas vidare att avsikten med bolagiseringen inte är att förändra nuvarande förhållanden på så sätt att produktionen flyttas utanför koncernen. Om produktionen flyttas mellan bolag i, eller utanför koncernen avser parterna att förhandla om det. Företaget har också garanterat att även fortsättningsvis ha delar av produktionen förlagd till den ort där produkterna i dag tillverkas.

Avtalet kan sägas upp tidigast efter två år. Därefter kan varje punkt i överenskommelsen sägas upp var för sig med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

I en av bilagorna till avtalet konstateras att det saknas koncernregler i MBL. I det sammanhanget sägs att förhandlingsskyldigheten i dotterbolaget inte är uppfylld förrän "reella förhandlingar" ägt rum med de fackliga organisationerna i berörd enhet. Samordnade förhandlingar skall föras om exempelvis löner, större investeringar samt förmånsfrågor som t ex hälsovård och fritidsanläggningar.

Av en annan bilaga framgår att parterna bildar nya skyddskommittéer i de nya bolagen, och att moderbolaget har samordningsansvaret för arbetsmiljöfrågorna enligt AML. Moderbolagets skyddskommitté är huvudman för företagshälsovården och ansvarar för anpassningsverksamheten i koncernen. Det finns skyddsombud och huvudskyddsombud i varje enskilt bolag.

Styrelserepresentationen för fackliga företrädare – med en femte ledamot för arbetstagarsidan (inom ramen för tidigare bestämmelser om styrelserepresentation) – har lösts på ett speciellt sätt. Det följer för övrigt av en särskild överenskommelse mellan företaget och de fackliga organisationerna som tillkom redan i anslutning till styrelserepresentationslagen 1972. Bolaget är kollektivavtalsrättsligt bundet mot tre fackliga organisationer. Skälet till varför en femte ledamot (suppleant) tagit säte i styrelserna är en reflex av bolagets avtalsbundenhet. Det har setts som en "praktisk lösning". Den femte ledamoten har närvaro- och yttranderätt, och utses av facket.

Något år efter den större bolagiseringen sätts en mindre enhet i moderbolaget på bolag. Det berör ca 35 arbetstagare. Av MBL-protokollet (som har karaktären av ett avtal) ges de anställda möjlighet att övergå i dotterbolagsanställningar på oförändrade villkor. Om personal väljer att inte övergå, skall den i stället utföra arbete i det nya bolaget med bibehållen moderbolagsanställning. MBL-protokollet ansluter i övrigt i huvudsak till den överenskommelse som tidigare träffats i samband med den större bolagiseringen.

FÖRETAG 20

I företagsgruppen finns omkring 6.000 arbetstagare. Verksamheten är organisatoriskt uppdelad på regioner. Inom dem finns ett stort antal driftställen. Bolagiseringen berör dels moderföretagets kärnverksamhet, dels två mindre enheter (data- och teknikavdelningarna) i moderföretaget.

Vad gäller företagets kärnverksamhet lär den ursprungliga tanken från företagets sida ha varit att bilda kommissionärsföretag. Arbetsgivarsidan föreslår då även att arbetstagarna överförs till dotterbolagsanställningar. Detta förslag stöter på patrull i MBL-förhandlingarna med det lokala facket. Resultatet blir i stället att i spetsen för varje region sätts ett s k managementbolag (totalt 6 stycken) åt vilka moderföretaget uppdrar att driva verksamheten. Managementbolagen förfogar över moderföretagets alla tillgångar inom respektive region. Dessa bolag är bara ombud för moderföretaget. Managementbolagen

gör inte sina affärer i eget namn. Aktiebolagsbeteckningen används inte utåt.[26] Varje bolag skall följa koncernens uppställda mål, planer, policy och affärsidéer. Managementbolagets styrelse skall redovisa utfallet för moderföretaget. Bolagen, som således inte har egen anställd personal, utom en Vd, skall gentemot den moderbolagsanställda personal, som är verksam inom respektive bolag, i alla avseenden företräda moderbolaget som arbetsgivare. Bolagsbildningen berör omkring 5.500 arbetstagare i moderföretaget. Skälet till att Vd, som ende arbetstagare, är anställd i dotterbolaget är närmast en symbolhandling, påpekar min källa i koncernledningen. Det är ett sätt att bryta upp linjeorganisationen.

Av de två mindre data/teknikavdelningarna bildas sedan två kommissionärsföretag. Redovisningstekniska fördelar har legat bakom valet av kommissionärsföretag. Denna bolagisering berör endast 40 respektive 45 arbetstagare. De anställda behåller sina anställningar i moderföretaget, alltmedan Vd i teknik- och databolagen är anställda i kommissionärsföretagen.

Managementbolagen skall internt i koncernorganisationen ta fram egna resultaträkningar. Interna balansräkningar upprättas emellertid inte. Vid upphandling av tjänster ges inte teknikbolaget företräde. Dotterbolagen skall dock utnyttja databolagets tjänster. Ett stort antal koncerngemensamma funktioner finns kvar i moderbolaget.

Inom företaget har uppgivits i huvudsak följande skäl för bolagiseringen.

Man har velat skapa likartade betingelser att bedriva verksamheten på för enheterna inom respektive region så att resultatjämförelser kan göras. Konkurrensen skall uppmuntras. En decentralisering leder vidare till större effektivitet och ett vidgat personligt engagemang, samtidigt som ett ökat utrymme skall ges för individuella insatser. Teknikavdelningen sätts på bolag, därför att effektiviteten i enheten ifrågasatts. Bolaget skall ges möjlighet att visa vad det går för genom att få sälja sina tjänster på öppna marknaden. Dataavdelningen bolagiseras därför att den behöver bli mer resultatorienterad, vilket kan skapa ökad motivation och vi-anda i bolaget. Brukarna, som sätts in i styrelsen, får även veta priset på de tjänster som handlas upp.

Från fackligt håll har man egentligen inte sett något skäl till att bolagisera moderföretagets kärnverksamhet. Facket har uppfattat företagets motiv att bolagisera på följande sätt: a) Man vill decentralisera. b) Man vill bli effektivare. c) Kanske ligger det även psykologiska skäl bakom. Min fackliga källa påpekar att ekonomifunktionen har ökat i betydelse efter bolagiseringen. Teknikbolaget sätts på bolag därför att man velat utsätta det för konkurrens. Teknikavdelningen var tidigare en fri nyttighet. Databolaget har man velat göra mer självständigt. Med bolag kan man behålla personal, betala högre löner, och även undvika spin-off effekter på det övriga tjänstemannakollektivet.

Vid bolagiseringen träffas två kollektivavtal, ett avseende medbestämmandet i driftbolagen, ett annat avseende styrelserepresentationen för facket i dessa bolag.

Strukturen för medbestämmandet följer i huvudsak § 11 i utvecklingsavtalet på privata sektorn.

Vad gäller styrelserepresentationen i managementbolagen ges facket möjlighet att nominera två ordinarie ledamöter med suppleanter. Arbetsgivarparten har förbundit sig att vid stämmorna i managementbolagen välja in de nominerade arbetstagarföreträdarna. Arbetstagarledamöterna skall vara anställda i moderbolaget och vara verksamma inom respektive bolags verksamhetsområde. För arbetstagarledamöterna gäller aktiebolagslagens regler, sägs det vidare. I teknik- och databolagen har lokala facket fått rätt att nominera en facklig företrädare.

[26] Situationen kan liknas vid att moderbolaget skaffat sig ett antal bifirmor, som man använder sig av i sin rörelse.

För de i koncernen aktuella företagsövergripande frågorna finns en facklig förhandlingsdelegation, som överlägger med koncernledningen. Delegationen utövar fackets förhandlingsrättigheter och -skyldigheter enligt 10-12 §§ MBL. Detta följer av en av parterna utfärdad rekommendation om hur förhandlingsverksamheten på övergripande nivå inom koncernen skall fungera så länge det inte finns något kollektivavtal, som föreskriver annat. Rekommendationen utfärdas innan utvecklingsavtalet 1982 träffas mellan SAF, LO och PTK.

Endast moderbolaget är medlem i branschens arbetsgivarorganisation. För moderbolaget, teknik- och databolagen finns en gemensam fackklubb. Det är en mer eller mindre tyst överenskommelse att facket går över bolagsgränserna. Det spörsmålet har för övrigt aldrig diskuterats mellan parterna. Varje bolag har sin egen skyddskommitté. Skyddsombud är utsedda i de olika bolagen.

FÖRETAG 21

Detta företag har avstått från att bolagisera.

Företaget har omkring 4 000 anställda. Koncernen består av ett moderbolag och ett antal dotterbolag. Så gott som all personal i koncernen har anställning i moderbolaget. Ett undantag är ett mindre dotterbolag med ca 50 anställda. Det senare bolaget har inget kollektivavtal. Koncernen i övrigt är genom moderbolaget bundet av kollektivavtal. Företagets verksamhet är spridd över hela landet. Koncernchefen uppger att skälet till varför all personal har sin anställning i moderbolaget är att verksamheten ute i landet är integrerad. Koncernen erbjuder olika produkter på en och samma marknad. Idén är att få så stor flexibilitet som möjligt. Arbetsskyldigheten för de anställda omfattar i princip alla arbetsuppgifter i koncernen. Det har aldrig satts ifråga av facket.

I ett av dotterbolagen är över 1.000 anställda sysselsatta. Fackliga företrädare har tagit säte i bolagets styrelse enligt bestämmelserna i styrelserepresentationslagen. Fackliga representanter utses av facket. Moderbolaget har ett lokalt medbestämmandeavtal, som i princip följer branschavtalet. Det finns bara en medbestämmandeorganisation i koncernen. Den ansluter till moderbolagets beslutsorganisation.

För ett antal år sedan står det stora slaget om moderbolaget skall bolagiseras. Debatten engagerar endast cheferna på hög nivå i koncernen. Koncernchefen beskriver händelseförloppet på följande sätt:

Vi bestämmer oss i företaget för att divisionerna skall arbeta med egna interna balansräkningar. Divisionerna skall med andra ord fungera som om de är bolag. På chefsnivå ställs då frågan varför man inte kan ta steget fullt ut och bilda separata bolag. Koncernchefen ogillar tanken. Han ser framför sig en utveckling mot specialistkompetens. En bolagisering skapar ett revirtänkande i organisationen. Det har alltid funnits ett behov av att på ett smidigt sätt omorganisera verksamheten och dess olika delar i företaget. Koncernchefen vill bibehålla denna flexibilitet. Hans opponenter säger då att, om man har en egen butik, så anstränger man sig lite mer. En "statusgrej" bara, menar koncernchefen. De övriga cheferna invänder då att det blir tydligare var ansvaret börjar och slutar. Koncernchefen menar att en bolagisering bara skapar konstlade gränslinjer.

Skälet till att företaget i stället satsat på en divisionsorganisation med egna balansräkningar, och med relativt stor självständighet för divisionerna är att man förutser en utveckling mot ökad specialisering. De i moderbolaget verksamma divisionerna är i huvudsak flerfunktionella. Den aktualiserade divisionaliseringen är inte heller en övning i decentralisering. Företaget var redan decentraliserat, erinrar koncernchefen. Utveck-

lingen har emellertid visat att divisionerna dragit i olika riktning. Det interna balansräkningsexperimentet har därför avvecklats. Bakgrunden härtill är att moderbolaget har en omfattande finansavdelning, som sköter aktieportfölj och placeringar. När divisionscheferna ville få del av värdeökningen, var koncernintresset hotat, menar koncernchefen. Inom varje division upprättas numera endast resultaträkningar.

De koncerngemensamma serviceenheterna för bland annat data, kontorsservice och personal med lönekontor erbjuder tjänster som divisionerna skall ta i anspråk. Gällande koncernriktlinjer syftar till att få fram lägsta totalkostnad för denna typ av tjänster. Koncernchefen pekar på att man exempelvis får stora rabatter vid större beställningar och inköp, som inte de mindre enheterna kan förhandla sig till.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1989/90:AU 5. Anställningsskydd

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1990/1991:AU 20. Privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.

Ds A 1981:6. Anställningsskydd. Promemoria sammanställd inom arbetsmarknadsdepartementet på grundval av anställningsskyddskommitténs (A 1977:01) arbete

Ds A 1986:1. Styrelserepresentation för de anställda

Ds I 1972:3. Styrelserepresentation för de anställda

Ds K 1972:9. Sjömanslagens tillämplighet på person m.m.

Ds 1988:61. Regionala skyddsombud

Ds 1989:10. Beställare-utförare – ett alternativ till entreprenad i kommuner

Ds 1989:30. Arbetsförmedlingslagen – en översyn

Ds 1991:77. SJ, Televerket och Posten – bättre som bolag?

Inrikesutskottets betänkande 1973:36. Trygghet i anställningen

Näringsutskottets betänkande 1972 nr 62 i anledning av proposition 1972:116 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m.m. jämte motioner

Motion 1973:2028 av Arne Geijer i Stockholm m fl (s) i anledning av Kungl Majt:s proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m m

Motion 1990/91:A746 av Britta Sundin m.fl. (s) Arbetsrättens tillämpning i s.k. 50/50-bolag

Motion 1990/91:A761 av Stig Gustafsson m.fl. (s) Nordisk koncernfacklig samverkan

Privat tjänstesektor. Bil 17 till LU 87

Prop 1931:40 med förslag till lag angående ändring i vissa delar av lagen den 29 juni 1912 (nr 206) om arbetarskydd

Prop 1933:167 med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 22 juni 1911 (nr 74) om bankrörelse, m m

Prop 1938:265 med förslag till lag angående ändring i vissa delar av lagen den 29 juni 1912 (nr 206) om arbetarskydd, m m

Prop 1944:5 med förslag till lag om aktiebolag, m m

Prop 1948:298 med förslag till arbetarskyddslag m m

Prop 1949:101 med förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar
Prop 1955:3 med förslag till lag om bankrörelse, m m
Prop 1965:132 med förslag till lag om säkerheten på fartyg, m m
Prop 1970:166 med förslag till ändring i lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling
Prop 1971:166 med förslag till lag om ändring i lagen om bankrörelse, m m
Prop 1972:116 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m m
Prop 1973:40 med förslag till sjömanslag, m m
Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m m
Prop 1973:130 angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö
Prop 1973:186 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i bankinstitut och försäkringsbolag
Prop 1974:88 med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m m
Prop 1975:103 med förslag till ny aktiebolagslag, m m
Prop 1975/76:105 Bil 1 med förslag till arbetsrättsreform m m
Prop 1975/76:166 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m m
Prop 1975/76:169 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i bankinstitut och försäkringsbolag
Prop 1976/77:90 om semesterlag, m m
Prop 1976/77:137 om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop 1976/77:149 om arbetsmiljölag m m
Prop 1977/78:55 om bättre fartygsmiljö
Prop 1979/80:143 med förslag till ny lagstiftning om handelsbolag m m
Prop 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m m
Prop 1981/82:154 om ny arbetstidslag m m
Prop 1986/87:12 om ny banklagstiftning. Bankaktiebolagslag. Band 2
Prop 1986/87:99 om ledning av den statliga förvaltningen
Prop 1987/88:3 om en ny fartygssäkerhetslag
Prop 1987/88:10 med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m m
Prop 1988/89:125 med förslag om tilläggsbudget II till statsbudgeten för budgetåret 1988/89. Bil 8. Arbetsmarknadsdepartementet. C. Arbetslivsfrågor. Regionala skyddsombud
Prop 1989/90:19 med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen (1977:1160)
Prop 1989/90:157 om regionala fackliga förtroendemän
Prop 1990/91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft m m
Prop 1990/91:140. Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop 1991:92:170 om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Del III Bilaga 9, Arbetsmarknadsdepartementet
Regeringens direktiv 1991:75. Översyn av arbetsmiljölagen
Regeringens direktiv 1991:118. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen
SOU 1925:34. Betänkande med förslag till reviderad lag om arbetarskydd angivet av Kungl. Socialstyrelsen den 2 november 1925
SOU 1927:11. Betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 22 juni 1911 (nr 74) om bankrörelse m m
SOU 1932:30. Betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 22 juni 1911 (nr 74) om bankrörelse m m
SOU 1937:52. Betänkande med förslag angående effektivisering av yrkesinspektionen avgivit av 1937 års arbetarskyddskommitté
SOU 1941:9. Lagberedningens förslag till lag om aktiebolag m m. II Motiv
SOU 1946:21. Betänkande med utredning och förslag angående rätten till arbetstagares uppfinningar
SOU 1946:60. Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m m
SOU 1952:2. Förslag till lag om bankrörelse m m
SOU 1971:6. Ny sjömanslag
SOU 1971:15. Förslag till aktiebolagslag m m
SOU 1972:86. Bättre arbetsmiljö
SOU 1972:33. Förhandlingsrätt för pensionärer
SOU 1973:7. Trygghet i anställningen
SOU 1973:56. Trygghet i anställningen 2
SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen
SOU 1976:1. Arbetsmiljölag
SOU 1979:46. Koncernbegreppet m m
SOU 1982:60. MBL i utveckling
SOU 1984:27. Ny banklagstiftning. Del 2. Bankaktiebolagslag
SOU 1985:41. Affärsverken och deras företag
SOU 1987:59. Ansvarsgenombrott m m
SOU 1988:38. Ägande och inflytande i svenskt näringsliv
SOU 1988:49. Arbetsmarknadsstriden III. Gränstvister. Stridsåtgärder mot småföretag
SOU 1988:63. Kommission och dylikt
SOU 1990:49. Arbete och hälsa
SOU 1992:60. Enklare regler för statsanställda

Monografier m.m.

I boken anges arbetet endast med angivande av författarens (motsvarande) namn. Om författare åberopats med flera arbeten, återges även arbetets namn, dock ej om annat anges nedan.

Adlercreutz, Axel, Arbetstagarbegreppet, Lund 1964

Adlercreutz, Axel, Avtalsrätt I, 9 uppl Lund 1989

af Geijerstam, Elmire & Reitberger, Göran, Nya företag! Nytt fack?, Stockholm 1986 (Informationsskrift 7. Arbetslivscentrum)

af Schultén, Gerhard, "Moderbolags ansvar för dotterbolags förpliktelser (ansvarsgenombrott)", i Forhandlingene ved Det 30. nordiske juristmøtet i Oslo 15.-17. august 1984. Del I. Utgitt av det norske styret, Oslo 1984

Agurén, Stefan & Edgren, Jan, Annorlunda fabriker. Mot en ny produktionsteknisk teori. Utg SAF, Stockholm 1979

Ahlberg, Kerstin, Straffbart i arbetsmiljön – om ansvar, delegering och aktsamhet, Stockholm 1992

Alarik, Björn, Facklig verksamhet i komplexa organisationer. Delstudie: Koncernsamverkan i Svenska Volvo. Arbetsrapport 1979:9 (Arbetslivscentrum)

Andersen, Lars Svenning, Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, Århus 1986

Arvidsson, Richard, Dolda vinstöverföringar. En skatterättslig studie av internprissättningen i multinationella koncerner, Stockholm 1990

Arvidsson, M G, Jeppsson, P & Jonasson, M, Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar – omfattning och placering, 2 tr Stockholm 1984

Aubert, Vilhelm, In Search of Law. Sociological Approaches to Law, New Jersey 1983

Bayer, Wilhelm F, "Horizontal Groups and Joint Ventures in Europe: Concepts and Policy", i Groups of Companies in European Laws, Berlin 1982

Becker, Friedrich, Kommentar zum Arbetsnehmerüberlassungsgesetz, Darmstadt 1973

Bergqvist, Olof, "Visst går det - men det måste göras med eftertanke", i Lag & Avtal 1989 nr 2

Bergqvist, Olof & Lunning, Lars, Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, Helsingborg 1986

Bergström, Sture, Ogiltighet ur civilrättslig och skatterättslig synvinkel, Stockholm 1984

Bjuggren, Per-Olof & Skogh, Göran, "Transaktionskostnadsansatsen", i Företaget – en kontraktsekonomisk analys, Göteborg 1989

Björklund, Anders, Slaget om hamnarna. Om ny teknik och fackliga gränser i fem svenska hamnar, Lund 1988

Blanpain, Roger, Labour Law and Industrial Relations of the European Community, Deventer 1991
Blomquist, Lena & Sandell, Maria, Kommissionärsföretag och arbetslagstiftningen. (Examensarbete i civilrätt, särskilt arbetsrätt vid Juridiska fakulteten, Stockholms universitet), Stockholm 1990
Borgström, Carl, Koncernrättsliga problem. En komparativ studie, Stockholm 1970
Broström, Anders, MBLs gränser - den privata äganderätten, Göteborg 1982
Bruszt, Gabor, Framtidsföretaget. Om företagsledning i tjänstesamhället, Stockholm 1987
Bruun, Niklas, Uppfinnarrätt i anställningsförhållande. En rättsdogmatisk studie av lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar, Jyväskylää 1982
Bruun, Niklas, "Det går att komma förbi begreppet juridisk person", i Lag & Avtal 1989 nr 1
Bruun, Niklas, Gislason, Atli, Kemppainen, Pekka, Nielsen, Ruth, Töllborg, Dennis, Koncernarbetsrätt i Norden, Göteborg 1992
Bylund, Bo, Elmér, Anders, Viklund, Lars & Öhman, Toivo, Nya anställningsskyddslagen. Med kommentar till 1982 års lagstiftning, 3 uppl Kristianstad 1988
Carlzon, Jan, Riv pyramiderna! En bok om Den Nya Människan, Chefen och ledaren, England 1987 (Bonnier pocket)
Cary, William L. & Eisenberg, Melvin Aron, Cases and Materials on Corporations, 6th ed Westbury, N.Y. 1988
Chandler Jr, Alfred D., The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business, Cambridge, Massachusetts 1977
Chandler Jr, Alfred D., Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise, 15th pr Cambridge, Massachusetts 1987
Child, John, Organization. A Guide to Problems and Practice, London 1977
Christensen, Anna, "Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen", i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Utg av Arbetsrättsliga föreningen, Lund 1977
Coase, R. H., "The Nature of the Firm", i Economica 386-405 (1937)
Coffee, Jr, John C.,"No Soul to Damn: No Body to Kick": An Unscandalized Inquiry Into the Problem of Corporate Punishment", i 79 Mich. L. Rev. 386-459 (1981)
Corporate Governance and Directors' Liabilities. Legal, Economic and Sociological Analyses on Corporate Social Responsibility. Eds. Klaus J. Hopt & Günther Teubner, Berlin 1985
Dennemark, Sigurd, Om rätten till arbetstagares uppfinningar, Stockholm 1950

Dokras, Uday, The Act on Codetermination at Work. An Efficacy Study, Stockholm 1990
Dotevall, Rolf, Skadeståndsansvar för styrelseledamot och verkställande direktör, Malmö 1989
Druey, Jean Nicolas, "Company Groups in Swiss Law", i Groups of Companies in European Laws, Berlin 1982
Eckhoff, Torstein, "Empiriske metoder i rettsvitenskapen", i Rationalitet och empiri i rättsvetenskapen, Stockholm 1985 (Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet. Skriftserien nr 6).
Edgren, Jan, Kriterier på bra produktionssystem. Utg SAF, Stockholm 1977
Edgren, Jan, Rhenman, Eric, & Skärvad, Per-Hugo, Divisionalisering och därefter. Erfarenheter av decentraliserad organisation i sju svenska företag, Stockholm 1983
Edlund, Sten, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning, Trelleborg 1967
Edlund, Sten, "En återblick på paragraf 32-utredningen. Reflektioner kring dess sätt att arbeta och fungera", i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Utg av Arbetsrättsliga föreningen, Lund 1977
Edlund, Sten, MBL i arbetsdomstolen. Anförande vid Arbetslivscentrums och SACO/SRs konferens den 12 september 1980 över temat "Tre år med MBL" (särtryck), Stockholm 1982
Edlund, Sten, Hellberg, Inga, Melin, Tore & Nyström, Birgitta, Konfliktbehandling på arbetsmarknaden. Det svenska systemet för konfliktlösning illustrerat med fältstudier i Posten och Volvo, Stockholm 1988
Edlund, Sten & Nyström, Birgitta, Developments in Swedish Labour Law, Stockholm 1988
Eidem, Rolf, "Ägarna, de anställda och föränderligheten i ett samordningsperspektiv", i Makten över företagen, U o 1991
Eklund, Ronnie, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser, Stockholm 1983 (cit Eklund)
Eklund, Ronnie, Tjänsteentreprenad - ett sätt att organisera arbetet?, Göteborg 1986 (Informationsskrift nr 8. Arbetslivscentrum)
Eklund, Ronnie, "Entreprenader - arbetsrättsliga aspekter på en organisationsfråga", i JT 1989-90 nr 2-3 sid 271 ff
Eklund, Ronnie, "Har kollektivavtalet fått en själ – en fråga om målanalys och lagstiftningsteknik", i JT 1992-93 nr 2 s 256 ff
Eklund, Ronnie, "33 § medbestämmandelagen – en intressant bestämmelse på det hela taget", i samlingsverk under utgivning på Carlssons förlag (beräknas utkomma till julen 1992)
Eklund, Ronnie & Sigeman, Tore, Kommentar till rättsfallet AD 1986 nr 144, i 7 I.L.L.R. 405-410 (1989)
Ekström, Anna, Skiljande från statlig tjänst, Stockholm 1989

Expansion, avveckling och företagsvärdering i svensk industri - en studie av ägarformens och finansmarknadernas betydelse för strukturomvandlingen. Örtengren, Johan, Lindberg, Thomas, Jagrén, Lars, Eliasson, Gunnar, Bjuggren, Per-Olof & Björklund, Lotta. Utg Industriens utredningsinstitut, Stockholm 1988
Fahlbeck, Reinold, "Om diskriminering för utanförstående arbetstagare", i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz, Lund 1982
Fahlbeck, Reinhold, Praktisk arbetsrätt, Lund 1989
Fermenta fakta och erfarenheter. En rapport till Stockholms fondbörs, Stockholm 1988 (cit Fermentarapporten)
Flodgren, Boel, "Något om arbetsgivarbegreppet", i Revisorer och näringsrätt. Uppsatser i handelsrätt. Vänbok tillägnad professor Axel Adlercreutz, Lund 1982
Flodgren, Boel, Det lokala facket och medbestämmandet, Lund 1985
Forsblad, Peter, Företagsledares beslutsinflytande - några försök till identifikation och beskrivning. EFI, Stockholm 1980
Företaget – en kontraktsekonomisk analys. Red. Per-Olof Bjuggren & Göran Skogh, Göteborg 1989
Förtroendemannalagen. Kommentar med rättsfall. Utg av LO-PTK, 3 rev uppl Jönköping 1982
Gernandt, Johan, "Vilket ansvar har styrelse och företagsledare?", i Advokaten 1987 nr 1 sid 2 ff
Gomard, Bernhard, "Letters of intent (hensiktserklæringer)", i Forhandlingene ved Det 30. nordiske juristmøtet i Oslo 15.-17. august 1984. Del II. Utgitt av det norske styret, Oslo 1984
Gomard, Bernhard, "Board Members' Liability for Damages", i Corporate Governance and Directors' Liabilities, Berlin 1985
Greenfield, Harry I., Manpower and Growth of Producer Services, New York, London 1966
Groups of Companies. Eds. Clive M. Schmitthoff & Frank Wooldridge, London 1991
Groups of Companies in European Laws. Legal and Economic Analyses on Multinational Enterprises. Vol II. Ed. Klaus J. Hopt, Berlin, New York 1982
Grönfors, Kurt, Ställningsfullmakt och bulvanskap, Stockholm 1961
Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, Arbetstidslagen, Falun 1983
Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar & Starland, Hilding, Arbetsmiljölagen, 6 uppl Helsingborg 1987
Göransson, Håkan, Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument, Stockholm 1988
Hammarström, Olle, Victorin, Anders m fl, MBL-förhandlingar i praktiken, Göteborg 1982
Hamskär, Ingemar & Lind, Birgitta, Arbetsrätten. Förändringar i kommuner och landsting, Stockholm 1991

Hellner, Jan, "Juridiska personers skadeståndsansvar", i Teori och praxis. Studier i svensk civilrätt. Skrifter tillägnade Hjalmar Karlgren, Stockholm 1964
Hellner, Jan, "Rättsteorien och lagstiftningstekniken", i Uppsalaskolan – och efteråt. Rättsfilosofiskt symposium, Uppsala 1978
Hellner, Skadeståndsrätt, 4 uppl Stockholm 1985
Hellner, Jan, Rättsteori. En introduktion, Stockholm 1988
Hellner, Jan, Kommersiell avtalsrätt, 3 uppl Stockholm 1989
Hellner, Jan, Lagstiftning inom förmögenhetsrätten. Praktik, teori och teknik, Stockholm 1990
Hessler, Henrik, "Om s.k. kommissionärsbolag", i Festskrift till Curt Olsson, Helsingfors 1989 (Juridiska Föreningens i Finland publikationsserie N:o 54)
Holmberg, Ingalill, Företagsledares mandat - ett koncernledningsuppdrag påbörjas, Lund 1986
Holmberg, Ingalill, Från divisioner till bolag – bolagisering i svenska storföretag, Göteborg 1990
Hopt, Klaus J., "Legal Elements and Policy Decisions in Regulating Groups of Companies", i Groups of Companies, London 1991
Hultmark, Christina, Kontraktsbrott vid köp av aktie. Särskilt om fel, Göteborg 1992
Håstad, Torgny, Studier i sakrätt, Lund 1980
Jacobsson, Måns, Tersmeden, Erik & Törnroth, Lennarth, Patentlagstiftningen – en kommentar, Lund 1980
Johansson, Svante, Bolagsstämma, Stockholm 1990
Junesjö, Kurt, "Uppsagd på grund av arbetsbrist", i LO-tidningen 1991 nr 12-13
Karlsson, Anders, Koncernfackligt samarbete i Norden och EG (Examensarbete i arbetsrätt vid Juridiska fakulteten, Stockholms universitet), Stockholm 1992.
Kedner, Gösta, "Administrativ styrning av dotterföretag", i Aktuella redovisningsproblem. Festskrift till Albert ter Vehn 80 år, Göteborg 1981
Kedner, Gösta, Koncernredovisning, 5 uppl Lund 1983
Kedner, Gösta & Roos, Carl Martin, Aktiebolagslagen. Del I och II, 4 uppl Lund 1991
Kielland, Else, "Mellom marked og hierarki", 30 Tidsskrift for samfunnsforskning 263-284 (1989)
Konzen, Horst, "Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen – Gedanken über Grundlagen und Wirkungen der gespaltenen Arbeitgeberstellung", i ZfA 259-310 (1982)
Krüger Andersen, Paul, Aktie- og anpartsselskabsret, 2 udg Holstebro 1986

Kunskap, information och tjänster - en studie av svenska industriföretag. Eliasson, Gunnar, Carlsson, Bo, Deiaco, Enrico, Lindberg, Thomas & Pousette, Tomas. Utg Industrins utredningsinstitut, Stockholm 1986
Källström, Kent, Lokala kollektivavtal. Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer, Helsingborg 1979
Källström Kent, "Eleven på arbetsplatsen – Skärningslinjer mellan utbildningspolitik och arbetsrätten", i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz, Lund 1983
Larsson, Björn, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation. Research--report EFI, Stockholm 1985
Larsson, Björn, Koncernföretaget. Ägarorganisation eller organisation för ägare? En studie av hur ägarkontroll omformas i en svensk koncern, Stockholm 1989
Larsson, Tor & Svensson, Gustav, Twilight Time. Studier i svenskt dansmusikliv. Forskningsrapport från SAMU nr 3, Uppsala 1992
Lavén, Håkan, Arbetstagare i styrelser. Kommentar till den nya lagen för privatanställda, Stockholm 1988
Lehrberg, Bert, I aktiebolagens skymningsland. En studie rörande upplösta aktiebolags rättskapacitet, med beaktande även av rättsläget vid handlande för ett nybildat, ännu ej registrerat aktiebolag, Göteborg 1990
Leijon, Svante, Om skriftlig personalpolitik. Formulera. Förankra. Tillämpa, Göteborg 1978
Levine, James P., "Methodological Concerns in Studying Supreme Court Efficacy", i 4 Law and Society Review 583-611 (1969-70)
Levinson, Klas, Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser, facklig medverkan och inflytande i koncerner, Uppsala 1991
Lidén, Lars, Makten över företaget. En analys av ansvars- och befogenhetsfördelningen mellan olika bolagsorgan, 2 omarb uppl Malmö 1974
Lindell-Frantz, Eva & Roos, Carl Martin, Generös avtalstillämpning. Om skadereglering i konsument- och företagsförsäkring, Lund 1985
Lindkvist, Lars, "Styrning i storföretag", i Företaget – en kontraktsekonomisk analys, Göteborg 1989
Lodin, Sven-Olof, Koncernbeskattning i USA. Studier i koncernens skatterättsliga behandling, Stockholm 1973
Lodin, Sven-Olof, Lindencrona, Gustaf, Melz, Peter & Silfverberg, Christer, Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt, Lund 1990
Lohse, Lennart, Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning, Stockholm 1963
Losman, Sten & Löfving, Carl, Kommunala driftsformer, Göteborg 1992
Lundberg, Lars, Från lag till arbetsmiljö, Stockholm 1982
Lundgren, Anders, "Ägarna som resurs i företaget", i Makten över företagen, U o 1991
Lundh, Christer & Gunnarsson, Christer, Arbetsmiljö, arbetarskydd och utvärderingsforskning. Ett historiskt perspektiv, Lund 1987

Lunning, Lars, Facklig förtroendeman. Kommentar till förtroendemannalagen, 5 uppl Helsingborg 1989
Lunning, Lars, Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen, 7 omarb uppl Helsingborg 1989 (cit Lunning)
Luthersdottir, Adalbjörg & Zetterström Björklund, Agneta, Centrala personalstabens roll i en decentraliserad organisation. (Examensarbete vid P-linjen, Sociologiska institutionen i Stockholm), Stockholm 1990
Mabon, Hunter (red), Personaladministration, Lund 1986
Mace, Myles L., "The president and the board of directors", i Harv. Bus. Rev. March-April 37-49 (1972)
Makten över företagen. Red Rolf Eidem & Rolf Skog, U o 1991
Medbestämmande i koncerner. Fack i företagsledning. Alarik, Björn, Holzhausen, Jan & Levinson, Klas, Stockholm 1981 (Arbetslivscentrum forskningsrapport 1981:26)
Mintzberg, Henry, Structure in Fives: Designing Effective Organizations, New Jersey 1983
Moberg, Krister, Anställda i styrelsen, Göteborg 1988
Murphy, Robert W., "Corporate Divisions vs. Subsidiaries", i Harv. Bus. Rev. 83-92 (1956)
Myrvang, Gunnar, Konsernfaglig samarbeid i Norden. Erfaringer og perspektiver. Stiftelsen for industriutvikling i Norden, U o 1990
Nial, Håkan, Om klanderbara och ogiltiga bolagsstämmobeslut, Stockholm 1934
Nial, Håkan, Aktiebolagsrättsliga studier, Stockholm 1935
Nial, Håkan, "Till begreppet moder- och dotterbolag", i JFT 225-237 (1973)
Nial, Håkan, "Till frågan om kompetensfördelningen mellan stämma och styrelse i aktiebolag", i Festskrift till Knut Rodhe. Studier i krediträtt och associationsrätt, Stockholm 1976
Nial, Håkan, Aktiebolags och andra företags borgensförbindelser, 3 uppl Stockholm 1979
Nial, Håkan, Svensk associationsrätt i huvuddrag. Omarb i samverkan med Svante Johansson, 5 uppl Lund 1991
Nielsen, Ruth, Koncernarbejdsret i Danmark og internationalt, Randers 1991
Nyqvist, Per & Svahn, Hans, Styrelserepresentation för anställda, Helsingborg 1976
Olsson, Jan, "Facket får stå för helhetssynen", i Affärsvärlden 1982 nr 26/28 s 73 ff
Ouchi, William G., "Markets, Bureaucracies and Clans", i Administrative Science Quarterly 129-140 (1980)
Page, A.C., "The State and Corporate Groups in United Kingdom", i Groups of Companies, London 1991

Perrow, Charles, "The Bureaucratic Paradox: The Efficient Organization Centralizes in Order to Decentralize", i Organizational Dynamics 3-14 (Spring 1977)
Peters, Thomas J. & Waterman Jr, Robert H., In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies, 18th pr Cambridge 1985
Peterson, Claes, Aktiebolaget och utvecklingen av det juridiska personbegreppet i svensk juridisk doktrin, lagstiftning och rättspraxis. Juridiska institutionen vid Stockholms universitet. U.å. (Stencil)
Peyron, Ulf, Det upphovsrättsliga anställningsförhållandet, Lund 1985
Prentice, D.D., "Groups of Companies. The English Experience", i Groups of Companies in European Laws, Berlin 1982
Prentice, D.D., "Group Indebtedness", i Groups of Companies, London 1991
Pölde, Mari Ann, Arbetsmiljöansvar på gemensamma arbetsställen. (Examensarbete i arbetsrätt vid Juridiska fakulteten i Stockholm), Stockholm 1989
Ramberg, Göran, "Bolagsmässig striptease. Om gäldsansvaret i kommissionärsbolag och liknande bolagskonstruktioner", i Festskrift till Gotthard Calissendorff, Göteborg 1990
Ramm, Thilo, "Die Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen (Leiharbeitsverhältnis, mittelbares Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmerüberlassung und Gesamthafenarbeitsverhältnis)", i ZfA 263-295 (1973)
Rapakko, Timo, Corporate control and parent firms' liability for their controlled foreign subsidiaries: A study on the regulation of corporate conduct, Helsinki 1987
Regulating Corporate Groups in Europe. Eds. David Sugarman & Günther Teubner, Baden-Baden 1990
Rodhe, Knut, Obligationsrätt, Lund 1956
Rodhe, Knut, "Företagskombinationer i Västtysklands nya aktiebolag", i Ekonomisk revy 1966 s 595 ff
Rodhe, Knut, "Koncernlagstiftning inom EEC", i Ekonomisk revy 1971 s 13 ff
Rodhe, Knut, Lärobok i obligationsrätt, 5 uppl Stockholm 1979
Rodhe, Knut, "Moderbolags ansvar för dotterbolags skulder", i Festskrift till Jan Hellner, Malmö 1984
Rodhe, Knut, Föreningslagen. 1987 års lag om ekonomiska föreningar, 8 rev uppl, Borås 1988
Rodhe, Knut, Studier i bolags- och krediträtt. Skrifter i urval 1944-1989, Göteborg 1989
Rodhe, Knut, Aktiebolagsrätt enligt 1975 års aktiebolagslag, 15 uppl Lund 1990
Rosenberg, Carl M., Handbok i bankväsendet. En beskrifvande framställning af företrädesvis Sveriges bankförhållanden, Stockholm 1878

Rosengren, Karl Erik & Arvidson, Peter, Sociologisk metod, 3 uppl Stockholm 1983
Runggaldier, Ulrich, "Betriebsverfassungsrechtliche Probleme der Unternehmensteilung", i 38 Das Recht der Arbeit 419-427 (1988)
Sandberg, Åke (red), Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning, 2 uppl Solna 1989
Schmidt, Folke, Gräntze, Leif & Roos, Axel, Arbetstid och semester för jordbrukets utearbetare. En rättssociologisk studie, Lund 1946
Schmidt, Folke, Kollektiv arbetsrätt, Lund 1950
Schmidt, Folke, Tjänsteavtalet, Lund 1959
Schmidt, Folke, "Arbetsuppgifter och tankevägar i rättsvetenskapen", i TfR 1980 s 549 ff
Schmidt, Folke, Facklig arbetsrätt. Rev uppl ombesörjd av Anders Victorin under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson, Carl Hemström, Kent Källström och Tore Sigeman, Stockholm 1989
Schmidt, Folke, Löntagarrätt. Rev uppl ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Kent Källström och Anders Victorin, Stockholm 1988
Sigeman, Tore, Semesterrätt, 5 uppl Göteborg 1991
Simon, Herbert A., "Rational Decision Making in Business Organizations", i 69 Amer. Econ. Rev. 493-513 (1979)
Simonson, Birger, Nordiskt koncernfackligt samarbete. En argumentationsanalys. (NordFram. Projekt Den nordiska modellens framtid), Göteborg 1991
Sjöstrand, Sven-Erik, Samhällsorganisation. En ansats till en institutionell ekonomisk mikroteori, Kristianstad 1985
Stanback Jr, Thomas M., Understanding the Service Economy. Employment, Productivity, Location, Baltimore 1979
Steinberg, Maria, Skyddsombudsrätt. En handbok, Södertälje 1992
Stone, Christopher D., Where the Law Ends. The Social Control of Corporate Behavior, New York 1975
Svensäter, Lennart, Anställning och upphovsrätt: om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställda resultat omfattas av 1 § upphovsrättslagen, Göteborg 1991
Södergren, Birgitta, När pyramiderna rivits - decentralisering i praktiken, Stockholm 1988
Taussig, Michæl T., The Devil and Commodity Fetishism in South America, 3rd pr. Chapel Hill, North Carolina 1984
Thorstorp, Bo, Kommissionärsföretag. (Uppsats i tillämpade studier i finansrätt vid Juridiska fakulteten, Stockholms universitet), Stockholm 1982
Torp, Helge & Pettersen, Stig P., Markedet for korttidsarbeid. En utredning om utleie og formidling av arbeidskraft. R 89:6 (Institutt for samfunnsforskning), Oslo 1989

Unger, Sven, "Om språkfel och fel språk", i Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund 1982 nr 4 s 134 ff
Unger, Sven, "Får jag tala med koncernchefen!", i Advokaten 1987 nr 1 s 18 ff
Werin, Lars, Ekonomi och rättssystem, 2 uppl Stockholm 1982
Westerlind, Peter, Banklagen av den 31 mars 1955 med kommentar, Stockholm 1958
Wiklund, Anna, Intressekonflikt mellan profit centers i svenska multinationella företag. (Uppsats i tillämpade studier i bolagsrätt vid Juridiska fakulteten, Stockholms universitet), Stockholm 1992
Victorin, Anders, "Internationale virksomhedsoverdragelser og etableringer. Konkurrence – arbejds- og skatteret i nordiske og europæiske forhold", i Förhandlingarna vid Det 32. nordiska juristmøde i Reykjavik 22-24. august 1990 (Särtryck)
Wiedemann, Herbert, "The German Experience with the Law of Affiliated Enterprises", i Groups of Companies in European Laws, Berlin 1982
Williamson, Oliver E., Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, Free Press Paperback New York 1983 (cit Williamson)
Williamson, Oliver E., "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations", i 22 Journal of Law and Economics 233-261 (1979)
Wooldridge, Frank, Groups of Companies. The Law and Practice in Britain, France and Germany, London 1981
Öhman, Toivo, "Facket ingen turordningsgisslan", i TCO-tidningen 1989 nr 2
Östman, Lars, Styrning med redovisningsmått. En studie av resultat- och räntabilitetsmåtts användning i divisionaliserade företag. EFI, Stockholm 1977

Övrigt

Ægina – Poros – Hydra. One day cruise. History – Monuments – Everyday life, Athens Repr 1985
Arbetarskyddsstyrelsens PM 1987-11-11. Regionala skyddsombud. Diarienummer AD 1394/87
Arbetsrättslig forskning. Nuläge och framtida utveckling. Slutrapport från arbetarskyddsfondens ARFO-grupp. Rapport 1985:2
Bolagisering. Skrift utg av Svenska industritjänstemannaförbundet. Text: Jan Edström och Anders Hult, Nytr. 1990
Den lokala säkerhetstjänsten. Redogörelse för överenskommelsen mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen angående

allmänna regler för den lokala säkerhetstjänstens organisation. Inl av Arnold Sölvén, Stockholm 1943
Fackligt arbete med lokalt utvecklings- och medbestämmandeavtal. Handbok. Utg PTK, Borås 1984
Företagens styrsystem. Demokrati och effektivitet. En rapport från Svenska metallindustriarbetareförbundet, Borås 1982
Grafton, Sue, "E" is for evidence, Pan Books Ltd 1990
Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF. Landsorganisationen, Jönköping 1984
Medbestämmande? Fackliga erfarenheter från MBLs två första år. TCOs kommitté för samarbetsfrågor på arbetsplatsen (SAMKO), Stockholm 1979
Medbestämmande och arbetspolitik. Strategier och ideologier i det moderna arbetslivet. TCOs rapport nr 10 i serien "Medbestämmandets utveckling", Stockholm 1988
Myndighetsbolag utanför affärssektorn – en studie med tonvikten på styr- och kontrollfrågan. RRV rapport, Stockholm 1988
NU 1988:1. Koncernfackligt samarbete i Norden. En rapport om fackligt arbete inom ramen för ökad nordisk industriell integration, København 1988
SIND 1975:4. Styrelserepresenation för anställda. Erfarenheter från försöksperioden. Utredning från statens industriverk
SIND 1987:1. Lånad tillväxt i tjänstesektorn? Om företagsombildningar och industrinära tjänster
Sverige, EG och storföretagen. Svenska metallindustriarbetareförbundets skriftserie nr 1/1990, Stockholm 1990
"Vem har ansvaret? Bara 3 av 10 vet!", Arbetarskyddsstyrelsen 1989
Årsredovisningar, lokala överenskommelser, förhandlingsprotokoll och annat företagsspecifikt material från de företag (koncerner) som omfattas av fältstudien

Dags- och periodisk press

Affärsvärlden
Affärsrätt
Dagens Nyheter
Lag & Avtal
Ledarskap/Ekonomen
Personal
SAF-Tidningen
Veckans affärer

Rättsfallsregister

Arbetsdomstolen

1929 nr 29 159-161, 164, 210, 329
1932 nr 27 138
1933 nr 173 125
1934 nr 5 113
1934 nr 17 168
1934 nr 65 114
1937 nr 14 119
1938 nr 22 125
1938 nr 32 113
1941 nr 49 162
1941 nr 62 138
1942 nr 21 162
1942 nr 71 166
1943 nr 107 166
1944 nr 31 166
1945 nr 57 139
1946 nr 17 275
1946 nr 30 162
1947 nr 35 279
1947 nr 66 139
1949 nr 12 115, 128-136, 140-141, 277, 330
1949 nr 40 130
1950 nr 59 205
1963 nr 12 159-161
1964 nr 11 114
1969 nr 31 174
1971 nr 30 115
1973 nr 6 115
1973 nr 15 126
1974 nr 16 130, 275
1975 nr 42 100
1975 nr 43 174
1976 nr 18 126, 186
1976 nr 41 156
1976 nr 128 156
1977 nr 24 206
1977 nr 49 147
1977 nr 64 208
1977 nr 79 196
1977 nr 80 208
1977 nr 86 315
1977 nr 151 199
1978 nr 8 148
1978 nr 21 214
1978 nr 56 265
1978 nr 153 126, 186
1978 nr 156 165, 258
1978 nr 157 258
1978 nr 161 199
1978 nr 162 216
1978 nr 163 112
1978 nr 165 130
1978 nr 166 265
1979 nr 1 165, 258
1979 nr 121 281
1979 nr 129 162, 169-173, 178, 183
1979 nr 140 126, 186 194,
1979 nr 145 168
1979 nr 146 100
1979 nr 149 263
1979 nr 154 100
1980 nr 51 161
1980 nr 54 187
1980 nr 92 100
1981 nr 52 114
1981 nr 57 264, 265
1981 nr 107 121, 172

1981 nr 125 263
1981 nr 131 156
1981 nr 158 114
1981 nr 170 271
1982 nr 6 263
1982 nr 54 165
1982 nr 60 217
1982 nr 65 226
1982 nr 107 205
1982 nr 111 100-101
1982 nr 113 156
1982 nr 165 129,169-173,183
1983 nr 7 165, 258
1983 nr 51 199
1983 nr 54 187
1983 nr 58 124, 126
1983 nr 77 137
1983 nr 101 174
1983 nr 107 213, 222
1983 nr 156 160-163
1983 nr 159 132
1984 nr 14 109, 126, 186
1984 nr 63 156
1984 nr 87 124
1984 nr 141 199, 208, 209, 212, 259, 326
1985 nr 31 212
1985 nr 35 142
1985 nr 76 112
1985 nr 128 124-125
1986 nr 1 161-162
1986 nr 50 187, 219
1986 nr 56 137
1986 nr 113 116, 277, 279-280
1986 nr 144 187-188, 228, 335
1982 nr 2 199,220
1987 nr 9 168-169
1987 nr 36 137
1987 nr 79 264
1987 nr 91 154-155, 165-166, 167-168, 209
1987 nr 108 142, 154, 155,
1987 nr 137 141
1987 nr 154 158
1988 nr 8 188
1988 nr 14 29, 282,295
1988 nr 32 216
1988 nr 38 156
1988 nr 76 115
1988 nr 88 126, 186
1988 nr 100 211, 216
1988 nr 128 284
1989 nr 45 162
1990 nr 23 99
1990 nr 24 28
1990 nr 58 83
1990 nr 67 157, 187
1990 nr 92 156
1991 nr 48 154
1991 nr 86 101
1992 nr 27 192
1992 nr 47 156

Högsta Domstolen

NJA 1958 s 186 82
NJA 1962 s 820 157
NJA 1968 s 375 82
NJA 1973 s 562 157
NJA 1974 s 392 91, 319
NJA 1975 s 45 34-36, 122, 124, 168, 174
NJA 1979 s 773 319
NJA 1982 s 224 168
NJA 1987 s 592 246
NJA 1989 s 629 157
NJA 1992 s 375 166, 205

Hovrätt

RH 1981:129 78

Hovrätten för Västra Sverige

1990-11-16 Dom nr
DT 60 Staten genom
Riksskatteverket ./.
Citgo Aktiebolag 166

Göta Hovrätt

1991-09-10 Dom nr
DB 3128 Chefsåklagare ./.
Frank Möllefors (ställföreträdare för Eksjö Bygg
Frank Möllefors AB) 304

Stockholms Tingsrätt

1991-03-22 Dom nr
DT 47 Fermenta AB ./.
Gösta Bystedt m fl
83-84, 88, 89

Skiljedom

Saléntvisten, i Svensk
och internationell skiljedom 1988 s 41-93 38, 123

SAF-LO-PTK utvecklingsavtalet;

skiljedom 1987-02-26
(Svenska Metallindustriarbetareförbundet Sveriges
Verkstadsförening, Telefon AB
L M Ericsson) 284

skiljedom 1992-08-
(Elektriska Arbetsgivareföreningen, ABB Installation AB Svenska
Elektrikerförbundet) 284

Regeringens beslut

1991-06-20, I:15 AL 6714/91
(Byggnadsstyrelsen) 308

1991-09-12, I:18 AL 9417/90
(Rexolin Chemicals AB)
309, 310

Sakregister

access till koncernledningen 56, 294, 328
administrativa fördelar med kommissionärsföretag 37, 170
affärsidé 65, 68, 103
aktieavyttring 64, 149
aktiebolagsförordningen 246, 250, 254
Alarik, Björn 60
allmän förhandlingsrätt 121, 262, 270-273
  för f d arbetstagare 272-273
allmänna obligationsrättsliga regler 143, 159, 205
alter ego 36
animism 18, 21, 259
anmälan av val av styrelseledamot i aktiebolag 246
anonymitet 15
anpassningsgrupper 210, 306
anställningsavtal
  ingående av 132, 154-156
  tolkningsfråga 99
anställningsbyte i koncern 189, 190, 233
anställningsförmån i vid bemärkelse 89
anställningsgaranti 200, 202, 203, 204, 206-208
anställningsskydd
  för Vd 98, 99-101
  företagsledarundantaget 100
  omplaceringsplikt, se detta ord
  turordningsreglerna, se detta ord
  återanställningsrätt, se detta ord
anställningstid
  beräkning av 188, 212
  för arbetstagare hos staten 224
  i koncernföretag 42-43, 188-189, 191, 326
  i närstående företag 191
ansvar på avtalsrättslig grund 167
ansvarsförpliktelser 119, 180
ansvarsgenombrott 35, 122, 166, 168-169, 170, 183, 209, 222, 269
apportegendom 28
arbetarombud 300
arbetarskyddsavgift 318
arbetet 45, 296
arbetsdelningen i stora företag 52, 98
arbetsgivaransvaret i AML 90-91, 308
arbetsgivare i AML 314, 318-319
arbetsgivare i LAS 161-162, 168, 223, 228, 336
  dispositivt? 211-213, 230
  sambandet mellan 7, 22 och 25 §§ 212, 223, 228
arbetsgivare i MBL 122, 128, 130, 131, 258-259, 274, 277
arbetsgivarens verksamhetsområde i AUL 259
arbetsgivarförpliktelser
  ansvarsplacering 173, 181
  lämplig bärare av 167, 174
  vid moderbolagsanställningar 175-178, 181
arbetsledningsrätt 163, 164, 175, 177, 180
arbetsmarknadspolitiska stödformer 200

arbetsmiljöansvaret
delegationsordning bristfällig 90
smittar inom koncerner? 91
arbetsmiljöavtalet 301, 303, 307, 319
arbetsmiljölagen
civilrättslig sanktion 298, 302
grundläggande begreppsbildning 318-321, 338
offentligrättslig sanktion 298
tvingande rätt? 299
arbetsrättsliga skalbolag 128
arbetsskyldighet 159-161, 164, 182
över bolagsgränserna 79, 210
arbetsställe 306-307, 317
dispositivt 307, 321
arbetssökandes sak i 1935 års lag 158
arbetstagaranknytning
i AML 314, 318-319
i MBL 121, 275
i SIFs modellavtal 120-121, 122, 131, 178-179, 271
i styrelserepresentationslagen 245
arbetstagarbegreppet 131-132, 173-174
se arbetstagarankytning
arbetstagares uppfinningar 259-260, 326, 327
arbetstagarföreträdare i styrelse, se styrelserepresentation
arbetstider jämkas 192
arbetstidslagen 191-192
arbetstopp 70
argumentationsanalys 50
armlängds avstånd 68, 153, 325, 335
atomisering 56
avancerad partsbindningsmodell 141
avgångsvederlag 198, 200, 273
avräkningsfritt 208
jämförelse med 13 § LAS 208
avkastningskrav 59, 64
avknoppning 21, 149
avsiktsförklaringar 204-206
avtalsanknytning
i SIFs modellavtal 120, 122, 179-180, 183
i styrelserepresentationslagen 245
avtalsfriheten 132, 173, 179, 234, 320, 336-337
avtalsförhandlingar enligt 32 § MBL 278
avtalslinjen 44, 256, 263, 270, 274, 284, 296, 299, 327, 333, 336
avtalslöst tillstånd 280
avtalsrätten 117
avtalsrättsliga grunder 154-155
avtalsvite 139

balansräkningstricket 65-67
banker 85, 86-87
bankrörelselag 86
Barnevik, Percy 59, 65-66
barnledighetslagen 43, 189, 219, 326
befogenhetsfördelningsnyckel
på arbetsgivarsidan 173-177, 183, 329
på arbetstagarsidan 318
begreppsbildning i LAS 212
begränsad rationalitet 49
belöningssystem 24, 74, 89, 301-302
bemanningsmodeller 195-196, 197-198
beroendet i kommissionärsföretagsförhållanden 124
beslutförhet vid styrelsesammanträde 251
beslutsbegreppet i MBL 262, 263-266

beslut av beredningskaraktär 264
operativa och strategiska beslut 265-266
på koncernnivå 263-264
beslutsfähig motpart 282, 295
beslutsvägarna 62, 103
beställar-utförarkonceptet 103, 325
betalningsåtagande vilande på moderbolaget i SIFs modellavtal 119
bifirmareglerna 38
bildande av aktiebolag 138, 144
billighetshänsyn 168-169
björntjänst 229, 263
bolagisering
definition 11, 21
hot mot lag och avtal 56
som formalisering 24, 61, 78
som ombildning av rörelse 109, 151, 186, 194
som ord 21, 334
bolagiseringsbeslutet 29
bolagiseringsförhandlingar 29, 56, 62, 73, 119, 141, 204, 233, 252, 296
bolagiseringsöverenskommelser 32, 137-150, 201
dotterbolagens bundenhet 140-145
berörda arbetstagare 146-147
bevarat koncernbolagsförhållande 149
giltighetstid 147
parter i 138-139
partiell uppsägning 148
tidsbegränsade utfästelser 148
uppsägningstid 147-148
bolagsordning 245
bolagsråd 292
bolagsrättsliga frågor i allmänhet 12
bolagsstämma 29, 93
felaktig kallelse 252-253
väljer in arbetstagarföreträdare 249
bolagsövergripande skyddsorganisation, se skyddsorganisation
borgenärsintresset i ABL 35, 94, 97
budgetdomarna 263
budgetramar 59
bulvanskap 166-167
bundenhet vid annans avtal 166
by-pass problemet 293
byråkratin 62, 103
byråkratiparadoxen 60
"böra"-regel 280, 281, 300

Carlzon, Jan 45
central förhandling enligt MBL 29, 145
centralisering 48, 60
centralt medbestämmande 262, 281, 291
centralt perspektiv 12
Chandler, Alfred D 54
Child, John 46-48, 55
civilrättslig tankemodell 133, 144, 180, 278, 315, 329
civilrättsligt ansvar 90, 104
civilrättsligt avtal 133
Coase, Ronald 70
controllers 59, 94
"core body" av arbetskraft 68

dataavdelningar 63, 65, 71, 76, 117
decentralisering 49, 60, 176, 178, 232
delegation av arbetsgivarbefogenheter 176-178
delegations(besluts-)ordning i företag 62, 78, 84, 103
delegering i allmänhet 48
dialogen i arbetslivet 16
differentierad arbetslivsavgift 301

direkt rättsligt samband 109, 126
direkt samband i AUL 260
direkt övergång vid anställningsbyte 189
diversifiering 54
divisionalisering 50, 51, 60, 102
divisionschef 84-85, 101
divisionsorganisation 23-24, 47, 78
domstolsperspektivet 324
dotterbolagens bundenhet, se bolagiseringsöverenskommelse
dotterbolagsanställning 33-34, 109, 143, 186, 191, 236, 247-248, 271-273, 277
dotterbolagsstyrning 41, 70, 92-94, 220, 232, 233, 269, 270, 324, 331-332
dotterföretag
i ABL 39-40
självständiga intresse 96
självständighet i allmänhet 58, 59, 103, 124
"Downs'law of increasing conservatism" 61
drag av ideologi över sig 95, 305, 332
dubbla rörelse/arbetstagarkriteriet 129-131
dubblerade funktioner 72
dubblering av förhandlandet 263

Eckhoff, Torstein 13, 323
Edgren, Jan m fl 50-51
Edlund, Sten 11
EES-propositionen 336
effektivitet i lagstiftning 334-335
efterkontroll 16
EG-direktivet avseende kollektiva uppsägningar 258
EG-direktivet om företagsöverlåtelser 188, 335
egen ekonomisk historia 66, 103
egen resultat- och balansräkning 66, 77
egentlige rörelseidkaren 35
egoism 75
ekonomiska styrsystem 59, 269
en klubb på en ort 237, 242, 328
en okänd regel 116, 144, 250, 254, 330, 334
enhetlig förvaltningsstruktur 57
enhetsprincipen 41, 94
enmansaktiebolag 89, 92-94, 96, 123, 252
ensamföretagarfall 130-131, 272, 275-277, 279
"entity doctrine" 123
entreprenadfall 157, 169, 187, 310
ersättningsindustri 200
ett bland jämlikar 58
exklusivavtal 147
externalisering 70, 71, 325
externledamöter i dotterbolagsstyrelser 78

50/50-bolag 40, 43, 218
50.000-kronors bolag 123
facklig rättighetsförklaring 181
facklig rörelsefrihet 237
facklig samordning 263
facklig splittring 75, 237
fackliga förpliktelser 181
fackliga organisationsmönster 116-117
faktiskt handlande 142, 154-155
fallstudie 13
fartygsanställning 313
fartygssäkerhetslagen 298, 302, 311, 317, 338
fastighetsköp 141
fastställelsetalan 225, 302
Fermentafallet 83-84
Fermentautredarna 41-42, 87, 93, 94, 95, 104, 332, 333, 338
fiktionsteori 259

finansiellt holdingbolag 25, 55, 56
firmanamn 34, 37
firmatecknare enligt ABL 83-85
flytta till andra lokaler 76
flyttningskostnad vid byte av bostad 193
"Follow-the-Work Principle" 193
form och innehåll 62, 176, 221, 269, 277, 309
formell arbetsgivare 24, 33, 122
formella och informella beslut 267, 273
formföreskrift 251
formlöst förfarande 182, 187
Forsblad, Peter 266, 267
fredsplikt 128, 133, 263, 278-281
fri anställningsrätt 186
fri arbetsledningsrätt 195, 210
fri konsultroll 71
fri nyttighet 67-69, 103, 326
frihjuling 180
frimodighet 12, 32
frivilliglinjen i AML 298
frågeformulär 16
frågemall 15, 19, 339-340
fullbildade divisioner 24, 54, 61
fullbildade dotterföretag 27, 117
fullfjädrad arbetsgivare 120, 127, 131, 134, 175, 176, 182, 331
fullmakt 28, 139, 140-141, 166, 171, 178, 306, 315, 317, 320
fullmaktsanställningar 207
funktionellt arbetsgivarbegrepp 175, 326
funktionsorganisation 22-23, 24, 47
fysisk person 174, 259
fåmansbolag 252
får inte lägga sig i dotterbolagets skötsel, se koncernchef
fältstudie 11, 13, 323
"för arbetsgivarens räkning" 159, 160, 161, 164, 329
föreningsfrihet 113
förenklat förfarande för partsbytet 152-154, 335
föreskrifter om medbestämmanderätt 18, 137
företag i viss samverkan 39, 41
företags storlek 53, 55
företagsarrende 125
företagsbegreppet
del av företag 194, 262
del av förlagsrörelse 262
i arbetsrätten 122, 124-128, 261-262
i den ekonomiska litteraturen 261
företagsbeskrivningar 19, 324, 341-369
företagshälsovården 306
företagsintresse 60
företagskultur 76
företagsledares beslutsinflytande 266-267
företagsledarundantaget 100
företagsledning, uttryck 14
företagsledningsrätt 29, 175, 180, 220
företagsnämndsavtal 260
företagsöverlåtelser
i MBL 258, 335
rättsläget i LAS 151-152, 335
substitutionsregel 188
förfrågningsskyldighet 69
förhandlingsdelegation 236, 288
förhandlingsgrupp 287
förhandlingsordning 114, 272, 276, 278
förhandlingsprotokoll 137
som kollektivavtal 197, 223
som regleringsinstrument 335
förhandlingsskyldig parts rätt att välja ombud 115, 268
förlängda uppsägningstider 200

förmåner avlöses 192
förpliktande tredjemansavtal 143
förpliktelse
att vara aktiv 143
att visa omsorg 215
eftersträva ett visst resulat 198, 205
till uppfyllelse 119
förslagsavtal 260, 327
förstärkt decentralisering 58
"förstärkt" förhandling 197, 198
"förstärkt" förhandlingsdelegation 289, 291
försäkringsarrangemang på arbetsmarknaden 284
försändelser går på avsändarens risk 153
förtroendemannalagen 238-242
arbetsgivaranknytningen 238, 241
avtal om fackliga förtroendemän 240
avvikelse från 240
förtroendeman skall anmälas 315
koncernfrågorna 240
ogiltig avtal 238-239
tillämpning av 241
tolkningsföreträde 240, 241
förtursklausuler 216-218
förutsebarhet 214, 337
förvaltningsföretag 25, 60
förvärvssyfte i 1935 års lag 157, 163
förändringar ett normaltillstånd 61

"garanti" 119
garantipension 198
gemensam lönepolitik 237
gemensam skyddsorganisation 308
gemensam turordning i koncerner 31, 146, 224-227, 234, 328, 336
koncernturlistor, se detta ord
turordningsreglerna i LAS, se detta ord
gemensamt arbetsställe 307, 325, 338
generös avtalstillämpning 199
"geografin har betydelse" 76
god dag yxskaft 270
god sed på arbetsmarknaden 213
goda ryktet 95
"going concern" 125, 195, 234
goodwill 34, 37, 38
grupplivförsäkring 273
grå arbetskraft 157
gudfaderns villkor 59, 153
"gå över bolagsgränserna" 234, 236, 240, 242, 318, 337
gäldenärsbyte 159

H-formföretag 25
handlingsdirigerande regel 200, 211, 234, 286, 324
harmonimodell 148, 295
historiska arvet i arbetarskyddet 305
hjärtefrågor för facket 327-328
holdingbolag 22, 25, 56
horisontell organisationsform 46
horisontella integrationer 49
hot mot lag och avtal 56
"husförhandlingar" 291
huvudskyddsombud 236
hybrid 72
hälsotecken 116, 135, 327, 334
hängavtal 113-114, 115, 144
hänskjuta till MBL-förhandling 283
högkonjunktur 51, 234

icke-uppfyllelse 119

identifikationspunkt 75
identitet i rörelsen 126, 127
ideologisk motsägelse 311
illojala förfaranden 171
"in house" 68, 71, 103, 325
incitamentssystem 74, 89
indirekt dotterbolagsförhållande 40
individualmodell 155
industriförbundsprincipen 116
industriellt holdingbolag 25, 56
industrins omvandling 257
inflytandegrad 30, 231, 293
informalitet 48
"information overload" 23
informationshantering 23, 53
informationsskyldighet enligt MBL i koncerner 256, 257, 258, 262, 290, 293
informationsteknologin 59, 93
ingenting är gratis 68
inhyrning av arbetstagare 319
inkrementalistisk beslutsmodell 231
inkråmsöverlåtelse 64, 149
inlåning av arbetstagare 187, 319
"inre" beslut 250, 252
installationsavtalet 162, 169
intentionsdjup 297
intern arbetsgivarfråga 120, 145, 183, 242
intern chefsmarknad 47, 104
interna resultat- och balansräkningar 38
internalisering 70, 71
interndebitering 63, 68
internhandel i koncerner 59, 67, 68
intervjuteknik 16, 17
intervjustudie 14
"intraprenader" 325
intresseanmälan 197
inträde som medlem i arbetsgivarorganisation 116, 134, 330
intjänad rättighet 212, 214
intjänad semesterrätt 43, 190, 191
intressegemenskap 43
investmentbolagsfunktion 53
islossning 294

joint venture 79
"juridiken tränger inte ut" 78
juridisk-operativ överensstämmelse 102
juridiskpersonbegreppet 124, 135, 174, 223, 255, 259, 269

K-formföretag 25, 56
kapitalet 45, 261, 296
klander av beslut i aktiebolag 252
klargörandeplikt 155-156
klippbok 17, 18, 45, 52
kodifiering av spelregler 231-232
kollegial direktion 86
kollektivavtal
  arbetsgivare i 23 § MBL 274
  av förbundskvalitet 223, 238, 239
  avtalsanknytning vid medbestämmande 121, 179-180, 183
  avtalsbundenhet 114, 115, 116, 133, 134, 165, 193, 329
  bör binda personallöst dotterbolag 183, 331, 337
  delegationsordning i 176-178
  ensamföretagares bundenhet 275
  flyter in i anställningsavtalet 164
  formkrav vid uppsägning 148

"följer med" rörelsen i 28 § MBL 112
förhandlingsordning 114
i efterhand godkänt 239
"i egentlig mening" 273
lokalt kollektivavtal 32, 66, 118, 120, 193, 196, 198, 202, 210, 303
"oegentliga kollektivavtal" 273, 277, 337
ogiltighet 110, 290
partsförhållandet 129-130, 135, 136, 277, 330
preliminärt 239
på koncernnivå 262-263, 273-278, 337
skadestånd vid brott mot 139, 298, 303, 304
skriftlighetskrav 137, 141-142, 304
som ett civilrättsligt avtal 133, 280
som regleringsinstrument 333, 335
vid moderbolagsanställingar 118,120, 329
kommissionsavtal 36, 123
kommissionär 35
kommissionärsbolag 35
kommissionärsföretag 26, 27, 34-38, 117-118, 120, 122-124
borgenärsintresset 35
som ett viljelöst redskap 166
fördelar med 36-37, 170
fyller ett förnuftigt ändamål? 37-38
moderbolagets solidariska ansvar 36
nära beroendet till moderbolag 124
osjälvständig ställning 167, 173
skulder 35
som tomt skal 28, 34, 35, 174
som självständigt rättssubjekt 35
underkapitalisering 34, 35
kommissionärsföretagsförhållande 35, 123, 134, 168, 169, 171
kommunala sektorn 110
komparativt internationellt perspektiv 13
koncentrationsprocessen i näringslivet 256
koncernansvaret i MBL 257-258
direkt ansvar i avtal 292
indirekt ansvar för moderbolaget 258
koncernarbetsrätt
lösningsmodeller 137, 164, 171, 183, 201, 217, 220, 230, 234, 258, 260, 287-293, 309, 327, 329-330
uttryck 19
koncernarbetsrättslig lagstiftning 284, 326, 331-334, 337
koncernbegreppet
i arbetsrätten 42-44, 263, 283
i AUL 260
i bolagsrätten 39-40
i den ekonomiska litteraturen 261, 331
i skatterätten 39
i utvecklingsavtalet 284
som fullödig ekonomisk enhet 25, 41, 170, 173, 269, 329, 331
legaldefinition 39
koncernbidrag 36, 331
koncernchef
definition 14
får inte lägga sig i dotterföretagets skötsel 60, 77, 92-94
som "ständig bolagsstämma" 59, 93, 94, 269, 331
koncerndialog 89, 269, 295, 296
koncernekonomikommitté 289

koncernfacklig samordningsgrupp 292
koncernfackligt arbete
i utvecklingsavtalet 235, 240, 285
på globala planet 294
koncernfrågor i EG m m 94
koncerngemensam instinkt 221, 232, 270
koncerngemensam service 67, 194
koncernidentitet 75
koncernintresse 60, 66, 67, 96, 97
koncernkultur 232
koncernledning
arbetsuppgifter 53-54
skenproblem 268
uttryck 14, 267-268, 270, 285
koncernnämnd 287
koncernredovisningsreglerna i ABL 40, 67, 94, 98, 103, 261, 331
koncernråd 288, 289
koncernturlistor 212-231
i avtalslivet 224-225
kollektivavtalsreglering enligt DepC 229
nya anställningsskyddskommittén 227-228
rättviseföreställningar 226, 227
koncernutskott 289
koncernövergripande frågor 283
konflikt mellan olika ledningsnivåer 67
konfliktlösningsregel 211
konglomeratföretag 47, 54
konkurrensaspekten
dataavdelningar 65
vid fria nyttigheter 68
frånvaron av 64
vid kommissionärsföretag 37
vid nyrekrytering av arbetskraft 200
vid återanställning av arbetstagare 196, 214
konsolidering 40
konsortier 43
konsultbolag 247
kontrollstrategier 54, 105
kortsiktigt lönsamhetsintresse 64, 98
korttidsarbetskraft 71
kostnad för facklig förtroendeman 241-242
kostnad för nyrekrytering av arbetskraft 200
kostnadseffektivitet 70, 71
kringgående av lag och avtal 132, 158, 168, 171, 187-188, 228- 229, 335
kunskapsföretag 65, 161
"kurra-gömma-bolag" 38
kvalifikationstid 186, 191
kvarlevande stridsrätt 279, 281
kvarstående anspråk 273
kvarståendegarantier 219-220
kvittningslagen 192
köpa tjänster 193

LO-klubb 14, 15, 201
lag och goda seder 98
lag om arbetstagares uppfinningar 259-260, 326
arbetsgivarens verksamhetsområde 259-260
direkt samband 260
i koncernföretag 260
lagturlista, uttryck 196, 222
ledarskapsstrategier 50
ledningseffektivitet 102
ledningsgrupp 256
"legal auditing" 98
legal fiktion 132, 179
legal uppsägningsrätt 111

legalbehörighet, se verkställande direktör
legaldefinition 39, 43
legalism 334
legalitetsprövning 246, 254, 338
letter of intent 205
Levinson, Klas 293
likabehandlingsprincip 58, 147
likvidation 200
linjeorganisationen 77, 96
lokal förhandling enligt MBL 29
lokal skyddsorganisation, se skyddsorganisation
lokal överenskommelse 32, 137, 285
lokala fackets organisation 235, 242
lokala parter, definition 29
lokalt perspektiv 12, 32, 99, 324
lokalt utvecklingsavtal 287-289
lokalt utövat medbestämmande 262, 281-283, 291
Lundgren, Anders 59
lyfta på slöjan 169
långsiktigt intresse 64, 99
lönefrågor 76, 232, 233, 237, 272
lönegarantilagen 167
lönekompensation för längre resor 193
lönsamhetsansvaret 47
lönsamhetsmotivet 63, 71, 103
lönsamhetsuppföljning 64
löpande förvaltning, se verkställande direktör

M-formföretag 23, 25, 50, 54, 55
MBA-S 205
MBL-protokoll 32, 195, 201, 207, 225, 292
managementbolag 28, 135, 248
managementfilosofi 75
"manageringsmöjligheterna" 53
marknad 72
marknadens tävlan 69
marknadstänkande 68
medbestämmandeavtal 276
medbestämmandet i koncerner 31, 284-293, 328
  lokal profil 26
medlemsanknytning i MBL 121
medlemskap i arbetsgivarorganisation 113, 114, 116, 144, 180
mellanman 134, 171-172, 173
mellanmansfall 172-174, 183
"middle management" 47
Mintzberg, Henry 55, 60-61
missbruk 95
mjölkkossa 60, 63
mode 49, 73
moderbolag
  ansvar för dotterbolags skulder 36, 166
  bundenhet av kollektivavtal efter bolagisering 112, 278
  definition 39
  kärnverksamhet 24
  som aktieförvaltande bolag 26
  som rättsligt ansvarssubjekt 178
moderbolagsanställning 33-34, 118, 120, 126-128, 133, 136, 143-144, 158-165, 183, 186, 192, 236, 248, 269, 271, 277, 327, 337
  dess fördelar 164
  en summering 328-331
  i LAS-frågor 176, 177, 178
moratorium 206
"more of the same" 294
motivationen 66, 89, 95
muntlig överenskommelse 32
målsättningstadgande 301, 321
möjligheternas avtal 295

namnbolag 34, 145
naturaprestation 303
negativ avtalsbindning 153

neutralitetsprincip 39, 261
nordisk koncernfacklig samverkan 12, 57, 263, 283
normativa bestämmelser 130
ny arbetsrättsutredning 325
nya företagsstrukturer 11, 133, 179, 308-309, 325, 336
nytt anställningsförhållande? 131
närstyrning 42
närstående företag 191, 210

OECDs riktlinjer för multinationella företag 258
objektiv standardisering 15
obligatoriska bestämmelser 130
obotfärdiges förhinder 263
offentliga sektorn 50, 103, 116, 325
offentligrättslig sanktion i AML 298
ofullbordade divisioner 24, 60
oinskränkt arbetsgivaransvar 160, 162, 176, 182
olaga förmedling av arbetskraft 157
olönsamhetens cirkel 63
ombildning av rörelse 109, 125, 151, 186
ombud i avtalslagens mening 135, 140, 175, 330
omdirigering av förpliktelser 134
omplaceringsförordning 200
omplaceringsplikt för arbetsgivare 185, 199, 328
  rörelsegren 209
  skall ske "hos sig" 208, 220
  skälighetsprövning skall göras 199, 209
omskolning av arbetstagare 199
omtolkning 134
oneutral tredje man 279, 280
open texture 157
operativa ansvarets vardag 53, 54
operativa beslut 265, 266
ordningsföreskrift 251, 303
oreglerad intressefråga 281
organansvar 101
"organisationernas krig" 117
organisationsmonotoni 61
organisationsplanet 130, 133, 193, 276
organisationsteorin 13, 324
organisatoriska fördelar med kommissionärsföretag 36
orienteringssäkerhet 321, 332
ortsansvar 208, 220-221, 232
"out house" 103

PRV 85, 246
paragrafisering 12
parter i bolagiseringsöverenskommelser 138-139
partikulära rättsregler 42
partsbindningsregler i obligationsrätten 143
partsbytesfrågor 151-156, 327, 329
  och arbetsskyldighet 159-165
partsförhållandet i AML 318
partsförhållandet i MBL 57, 274
partssammansatt grupp 30, 195, 196, 197, 288
pedagogiskt värde 301, 321
pensioner 272
permanent utlåning av arbetskraft 163
Perrow, Charles 60
personaladministration 158
personalbolag 33
personalföreträdare i affärsverksstyrelserna 249
personallån 192
personallöst dotterbolag 122, 127, 128, 171, 180, 183
personalnämnd 292

personalpolitik i koncerner 231-233
personligt betalningsansvar vid likvidation 251
Peters, T & Waterman, R 45
pilotstudie 16
platt organisation 45
"president" 74, 104
primär förhandlingsskyldighet i 38 § MBL 162
primära arbetsgivarförpliktelser 161
primärmål 108, 335
principalansvar 319
privatisering 21
problemformuleringsprivilegiet 256, 294
problemlösande regel 324
produktorganisation 47
profit centers 24
projektgrupp 30
"promotional function of law" 301-302
psykologi i att få möta sin styrelse 78
psykologiska motivet 38, 51, 67, 74-75, 77, 85, 103, 104, 105
pulvrisering av rättsligt ansvar 91
pyramidal organisationsform 46
påföljdslös tvingande regel i AML 298, 332

rapporteringssystem 59, 94, 331
ratihabition 141-142
rationaliseringsskäl 63
"red tape" 48
rederianställning 311
redovisningsmässiga fördelar med kommissionärsföretag 36, 37, 170
redovisningssystem 59, 94, 331
reell arbetsgivare 33, 122
reformförslag 336-338
regeringsformen 113
regional facklig förtroendeman 240, 241-242, 315
regionalt skyddsombud 303, 315-318
registrering av aktiebolag 138, 144-145
registreringsbevis 85
regleringsinstrument 333, 335
regleringsteknik 332
regressrätt 312
rekommendationsavtal 280, 300
rekrytering
av fackliga förtroendemän 238
av företagsledare 47, 104
"relational contracting" 333-334
rena dotterföretag 27
representativitet 14
respondent, uttryck 14, 16
resultatansvar 63, 64, 103
resultatjämförelser 58
resultatmätning 48, 50, 64
resultatorientering 64
revisorer 98
Rexolinfallet 309, 310, 321
"right of first refusal" 69
riksavtal 121, 178, 180, 232
riskspridningsmotivet 58, 102
Rodhe, Knut 12, 331
rygga en överenskommelse 145, 210, 226
rätt att få följa-med-arbetet 193-195
rättsdogmatisk undersökning 13, 323
rättsekonomi 333
rättsliga ansvarets förskjutning 45, 90-91, 105
rättsliga föreställningar 77-79
rättssubjektsläran 123, 208, 212, 230, 259, 261, 268, 284, 326, 327, 336
rättviseaspekt 147
"röda siffror" 51, 63, 93, 195

rökridå 267
rörelsekonkurs 200

SARA-fallet 115, 128-136, 140-141, 277, 330, 337
SIFs modellavtal 118-120, 131-133, 143-144, 175-182, 183
bygger på en civilrättslig tankemodell 133, 144, 180, 330
sakens natur 129
sambandsrekvisitet
i 3 § LAS 189
i 31 § semesterlagen 190
i AUL 260, 261
samhällsvetenskaplig metod 325
samordnade förhandlingar på arbetstagarsidan 15, 201, 282, 283, 291
i moderbolagets intresse 294-195
sammanblandning av befogenheter 178
sammansatta företagsstrukturer 167
sammanslagning av företag 192, 195, 228
samordningsansvaret i AML 306, 307-311, 319, 325
administrativt ansvar 307
entreprenadanställda 310-311
ideologisk motsägelse 311
rådighetsansvar 307, 308
särskilt skyddsansvar 307, 308, 319
"vanliga" företagaransvaret 308
samverkansförhandlingar 29, 111, 165, 195, 197, 198, 266
i koncerner enligt MBL 256, 257, 258, 262, 264, 282, 290
tidpunkten för 265
samverkanslinjen i AML 298, 300, 301, 305
som "tvingande rätt" 299
sanktionsklausuler 139
sektionsbildningen i lokala SIF-klubbar 75, 78, 237-238
semantisk fråga 49, 60
semesterlagen 43, 190, 326
servicebolag 68-69, 193, 292, 325
"shared culture" 48
sidoordnade koncerner 43
Simon, Herbert 49, 323-324
självständig företagare 132
självständigt rättssubjekt 35, 123, 138
sjömanslagen 311-313
arbetsgivaransvaret 312
sjömansyrket 311-313
entreprenadanställd sjöman 311, 312
kollektivavtal 312
skadeståndsansvaret i ABL 88-89, 90-91, 92-93, 101, 251
skadeståndslagen 101, 319
skatterättsliga skäl 36, 102, 123
skenproblem 268, 274
skolelever 131
skrivbordsbolagsstämma 93, 252
skyddskommitté 298, 302-304
gemensam 305-306
koncernövergripande 306
ombord på fartyg 311-312
ortsgemensam 306
rättslig status 303
underrättelse om ledamot 303
skyddsombud 298, 300, 302
arbetsgivaranknytningen 314
bolagsövergripande lösningar 313, 318, 320
finansiering 317-318
fullmakt 315-317
ombord på fartyg 311-312
skall utses bland de anställda 314-315
underättelse skall ges 314

skyddsorganisationen 90, 297, 305-306, 319
avtals- och partsfråga 299, 305, 309, 318, 320
bolagsöverskidande 305-306, 309-310, 313, 317, 318, 320, 321
lokala skyddsverksamhetens organisation 301
säkerhetstjänstens organisation 299-300, 320
vid entreprenader 310-311
"slumrande" avtalsbundenhet för moderbolaget 113
"small is beautiful" 55, 73
socialpsykologisk studie 13, 49, 323
socialt ansvar 185, 199, 201-204, 207, 220, 234
sociologisk realitet 127
sofism 134, 276
solidariskt ansvar 174, 312, 313
"som om"- konstruktionen i SIFs modellavtal 120, 121, 131, 178-179, 271
specialisering av arbetsinnehållet 46
spelregler för vinstdelning 60
standardavtal 144, 302
status quo 37, 61, 116, 158, 191, 226, 240, 334
stoppningsrätt för skyddsombud 310, 318, 338
stora beslut 83, 256, 295, 324
straffrättsligt ansvar 90, 91, 104, 304
strategiska beslut 265, 266
planering mer förutsättningslös 267
tidsåtgång 30
stridsåtgärd 277
striktare ansvarsfördelning med bolag 53, 77, 90
studieledighetslagen 43, 189, 326
studieorganisatörer 236
stupstocksregel 282, 283
styrelse inte utsedd på ett riktigt sätt 251-253
styrelsearbetet i allmänhet 78, 293
styrelseledamöter som rådgivare 84
styrelserepresentation 33, 95, 245-246, 247-248, 270, 284
arbetstagarföreträdare utses formlöst 248
bör utses bland de anställda 249
dispositiv lag 249
ger insyn i verksamheten 78
i bolag med färre än 25 anställda 247
i moderföretaget 244
inrättande av 249
kollektivavtal om 249
stämmobeslutsregeln i tidigare lag 245
särbestämmelse om personallösa bolag 132, 179, 183, 244-245, 326, 329, 331
utökad styrelserepresentation 247-248
ställningsfullmakt 140
stämmobeslutsregeln 245-247, 250, 251, 253, 254, 338
formföreskrift 251
stämpelskatt 28, 35, 37, 38
"ständig bolagsstämma", se koncernchef
stödfunktioner 47, 67
suboptimering 60, 72-73, 76, 309
substitutionsregel vid företagsöverlåtelser 188, 336
supportfunktioner 47, 67
svenska modellen 296
sympatiaktion 279

systemimmanens 259
systemlös management 69
säkerhetskommitté 300
"sätta sig på bolag" 109

29/29-principen 159, 160-161, 164, 210, 329
Telikonflikten 33, 116, 277, 279-280
"tempsföretag" 68
tillfällig utlåning av arbetskraft 163
tillsynsplikt för moderbolaget i SIFs modellavtal 119
tillträdesrätt 241, 315, 317
tjänstemannaklubbarna inom SIF 14
tjänsteproduktionen 71
tjänstesektorn 71
tolkningsföreträde i MBL 18, 277
trakasseriförbudet i AML 300, 302
transaktionskostnader 23, 64, 154, 295, 309, 325, 333, 335
transaktionskostnadsteorin 70, 103
tredjemansutfästelser 142
trekantsförhållande 142, 172
trygghetsaspekten konsumerad 149
trygghetsavtal 200
  mellan SAF-PTK 201, 203, 209, 213, 217, 223, 231, 326
trygghetsfond 201
trygghetsrådet 202
turordningsreglerna i LAS
  allmänt 185, 329
  avsteg från 196
  avtalsturlista 222, 223
  behörighet för lokal part 198, 223
  disposiviteten 222, 223
  kollektivavtalsreglering i koncerner 224-225
  relativiteten i senioriteten 226
  sammanläggning av driftsenheter 222
  som bindande rättsregler 215, 226
  som förhandlingsregler 198, 226
turordningregler för arbetstagare hos staten 223, 337
tvister 32, 145, 296
tvärvetenskapligt anslag 11
tyst avtalsförutsättning 165
tyst fullmakt 140, 181
tysta bolag 43

U-formföretag 22, 25, 55
ultimärmål 108, 135, 335
underkapitalisering 34, 35, 122-124
underkoncerner 24, 40
underlåten uppfyllelse 119
upphandlingsskyldighet 69
upphovsrättsliga området 332
  kollektivavtal för journalister 332
  kollektivavtal för radio & teve 332
uppkapitalisering 28, 123
uppsjälkning av anställningsavtalet 161
uppsägning av personliga skäl 210
uppsägning av Vd 98
utarrendering av rörelse 125
utbildning av arbetstagare 199
uthyrning av arbetskraft 156
utlandstjänstgöring i industritjänstemannavtalet 281
utlysning av tjänster internt 195, 196, 197
utlåning av arbetskraft 132, 156

elektrikerbranschens kollektivavtal 162
1935 års lag 156-158
1991 års lag 157-158
samverkansförhandlingar 165
skillnad mellan permenant och tillfällig 163
tidigare praxis 162
tysk lagstiftning 158, 163
utlåningsrörelse 130
utvecklingsavtalet 30, 43, 57, 130, 136, 137, 192, 200, 235, 240, 256, 278, 284-286, 294, 326, 328
binder medlemmarna 278, 285, 290
ett rekommendationsavtal 280
fackligt kontaktarbete 285
fredspliktsbärande verkan 280-281
informationsrätt 285, 290-291
"koncernledningen" 285
"lokal överenskommelse" 285
primär förhandlingsrätt 285
rådet för utvecklingsfrågor 281
skiljenämnden för utvecklingsavtalet 281
utvidgad omplaceringsrätt för arbetstagare 200, 208-210
annan befattning 209
likvärdiga arbetsuppgifter 209
står på egna ben 209
utvidgad återanställningsrätt för arbetstagare 200, 210, 213-215

"vackert-väder-överenskommelse" 209
val av styrelseledamot i aktiebolag 245, 253
"vandrande" lokal förtroendeman 240, 242, 320
verkställande direktör
anställningsskyddet 99-101
ansvar för balansräkning 88-89
ansvar för löpande förvaltning 80-81, 90-91, 159, 164, 329
avsaknad av behörighet 81
beslutsrätt 96
direktivrätt 93
endast en Vd får utses i ABL 85-86, 104, 338
firmateckningsrätt 83
flera Vd får utses i banker 86-87
förvaltningsrätt 81
har vård- och lojalitetsplikt 93, 96
legalbehörighet 78, 79-85, 103
skadeståndsansvar 88, 92-93, 101
skillnad mellan banker och aktiebolag hållbar? 87
som bolagsorgan 81, 85, 101
som "the president" 74, 104
ställning 80, 100
uppsägning av 98
vertikal metod 19, 52
vetorättsfall 129, 169-172, 183
vidgat arbetsinnehåll 46
vilande aktiebolag 28, 138
villkorsfrågor för de anställda 191-193, 232, 328
vinstdelning i koncerner 60, 66
vinstdisposition i ABL 66
vinstsyftesregeln i ABL 97
visitkort 84, 92
visitkortsreform 74-75, 103
visstidsanställningar 206
vite 139
väckelsemöte 73, 75, 76

Williamson, Oliver 333

yrkesinspektionen 299, 304, 307, 311, 316
yttre attribut 76

årsredovisning 88, 95
  felaktighet i 89
årsredovisningsförberedelser i enmansaktiebolag 89
årsredovisningslagen 39
återanställningsrätt i LAS
  allmänt 186-188, 194, 335
  arbetsgivarbegreppet 168, 211-213
  avtalsområde 196-197, 211, 214
  direkt rättsligt samband 109, 126
  dispositiv 211
  driftsenhet 211, 216
  ettårsfristen 186, 213
  erbjudande skall vara skäligt 194, 213
  för att undvika kringgående 186
  i koncerner 109
  i "verksamhet" 186, 196, 216
  kan vara konsumerad 219
  kvalifikationstid 186
  läcker som ett såll 187, 188
  mot två arbetsgivare 219
  ortsanknuten 211
  samband med turordningsreglerna 186
  sammanläggning av driftsenheter 211
  skyddssyftet 126
  som intjänad rättighet 212, 214
  tillräckliga kvalifikationer 186, 217
  utfästelser om 188
  vid inlåning av arbetskraft 187
  vid samgående mellan företag 196
  vid övergång av företag 186
återflyttningsrätt 218-219
återgång i arbetet 219

ägandeprincip 117
ägarkoncentrationen 55

Öhman, Toivo 13
ökat svängrum 58
österrikisk rätt 102, 277
Östman, Lars 23-24, 51
övergång av företag i 28 § MBL
  allmänt 107-108
  arbetstagarpart vid uppsägning 110-111
  direkt rättsligt samband 109
  effektiv bestämmelse? 334
  en dispositiv bestämmelse 110, 144
  en okänd regel 116, 144, 330, 334
  enbart driften överflyttas 124
  företagsbegreppet 122, 124-125, 126-128
  gamle arbetsgivarens bundenhet 112
  "i tillämpliga delar" 114, 148, 149
  legal uppsägningsrätt 111
  ny arbetsgivare 122, 128, 135, 330
  rättsverkan av 127-128, 144, 180, 271, 330
  skyddssubjekt i 108-109
  skyddssyftet 126, 338
  vid managementbolag 28, 134-135
  vid moderbolagsanställningar 122-135, 183, 337
  uppsägningsfrist 108
överlevnadsstrategi 63
överloppsgärning 153

övertalande planet 104
övertalighetsprogram 201-204
övertalningsregel 301
övertidsberäkning 191-192

Bolagisering är den första mer systematiska genomgången av koncernarbetsrätten i Sverige, och bygger på det praktiska arbetslivets behov och lösningar.

Under 1980-talets bolagiseringsvåg kom stora företag att delas upp i mindre. Koncernfrågorna blev alltmer aktuella i arbetsrätten. Dessa frågor kommer under 1990-talet att få förnyad aktualitet i takt med den offentliga sektorns omvandling med ett ökad inslag av entreprenadverksamhet, bolagisering och privatisering.

Bolagisering bygger på en fältstudie omfattande 21 koncerner i det svenska näringslivet. Med utgångspunkt från fältstudiematerialet behandlas i boken frågor som rör kollektivavtalet, partsbytet på arbetsgivarsidan, anställningsskyddet, det lokala fackets organisation, styrelserepresentationen, medbestämmandet i koncerner och skyddsorganisationen i bolagiserade företag. Boken ger också en genomlysning av hur arbetslagstiftningen kan tillämpas på de nya företagsstrukturer som vuxit fram. Vidare berörs bolagsrättsliga frågor, särskilt de som rör styrning av dotterbolag i koncerner.

Ronnie Eklund är docent i civilrätt, särskilt arbetsrätt, vid juridiska institutionen, Stockholms universitet.

ISBN 91-7598-556-X



