

17 augusti 2021

Till Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se och med kopia till
ju.L1@regeringskansliet.se

PTK:s remissvar avseende utredningen om Bolags rörlighet över gränserna, SOU 2021:18, refnr: Ju2021/00658

PTK har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkandet "Bolags rörlighet över gränserna".

I det följande lämnar PTK synpunkter avseende frågor som särskilt berör PTK:s verksamheter.

PTK ställer sig positiv till utredningens förslag om att huvudsakligen genomföra 2019 års direktiv i aktiebolagslagen (2005:551), ABL, och så långt möjligt i linje med det befintliga regelverket om gränsöverskridande fusioner. Förslaget innebär att bestämmelserna om fusion, delning och ombildning får en gemensam struktur, vilket bidrar till en tydligare systematik och underlättar tillämpningen.

Nedan följer PTK:s synpunkter i den ordning som frågorna behandlats i utredningen.

Skyldigheter i förhållande till arbetstagare och arbetstagarorganisationer avseende bland annat informationsmeddelande och tillhandahållande av fusionsplan (SOU 2021:18 avsnitt 4.4.4, 5.5.3, 6.4.4)

I direktivet anges att ett informationsmeddelande till bolagets aktieägare, borgenärer och arbetstagarrepresentanter, eller om sådana representanter inte finns, arbetstagarna själva, ska offentliggöras i samband med att fusions- respektive delnings- och ombildningsplaner offentliggörs. Genomgående i lagförslagen anges arbetstagarnas företrädare i stället för arbetstagarrepresentanter. PTK betonar vikten av att det tydligt framgår att det i första hand är till arbetstagarorganisationer med vilka bolaget är bundet genom kollektivavtal, som offentliggörandet ska ske. Detta överensstämmer bättre med den systematik som präglar svensk arbetsrättslig lagstiftning. Enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, har bolag en skyldighet att fortlöpande informera om bland annat verksamhetens utveckling.

Om ett bolag inte är bundet av något kollektivavtal har bolaget en motsvarande informationsplikt gentemot arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren i enlighet med 19 och 19 a §§ MBL. I förslaget skyddas även arbetstgares rätt till medverkan i de bolag som bildas genom en gränsöverskridande fusion, delning eller ombildning. Även rätten till samråd under förfarandeprocessen tillkommer i första hand de kollektivavtalsbärande fackföreningarna. PTK anser att även arbetstagarorganisationer utan kollektivavtal, men med medlemmar som är anställda i berörda bolag, ska omfattas i överensstämmelse med den systematik som etablerats i gällande rätt.

Om arbetstgarnas yttrande och uttrycket "i god tid" (avsnitt 4.5.3, 5.6.2, 6.5.2)

Bolagets styrelse ska enligt direktivet i en rapport, (i utredningen kallad redogörelse), beskriva de omständigheter som kan vara viktiga för att bedöma av vikt vid bedömningen om förfarandet (fusion, delning ombildning) är lämpligt att genomföra. Om arbetstgarnas företrädare har synpunkter på redogörelsen ska dessa ges in till styrelsen i ett särskilt yttrande. Redogörelsen ska tillsammans med andra handlingar ges in till Bolagetsverket vilket är en förutsättning för att förfarandet ska registreras av verket. Arbetstgarnas yttrande ska fogas till redogörelsen under förutsättning att styrelsen i god tid fått del av yttrandet.

PTK noterar att uttrycket skälig tid bytts mot uttrycket i god tid i 2019 års direktiv.

PTK anser att det är viktigt att innebörden av "i god tid" preciseras för det fall ingen överenskommelse om någon tidpunkt ingåtts mellan bolaget och arbetstagarorganisationerna. Ett sådant förtydligande bör utformas med utgångspunkt i objektiva kriterier, exempelvis genom att tidpunkten relateras till någon åtgärd i processen för det gränsöverskridande förfarandet, alternativt, att ett uttryckligt krav på att styrelsen underrättar för arbetstagarorganisationerna genom att ange när ett yttrande senast måste vara styrelsen till handa. En sådan angiven tid måste givetvis innebära att det i realiteten ges tillräckligt med tid för att utforma och ge styrelsen del av yttrandet.

Styrelsens redogörelse och arbetstgares rätt till information och samråd (avsnitt 4.5.3, och författningskommentaren på s. 607 f, avsnitt 5.6.2 och författningskommentaren på s. 660 samt avsnitt 6.5.2 och författningskommentaren på s. 695 f.)

Som angetts ovan ska det i styrelsens redogörelse finnas ett särskilt avsnitt med information för arbetstgarna om konsekvenser av förfarandet. Det är viktigt att informationen är utförlig och tydlig. Det gäller såväl anställningssituationen (punkt 1) som anställningsvillkoren (punkt 2). I författningskommentaren finns en exemplifiering av vad som ska omfattas för alla tre förfarandena, denna exemplifiering bör kompletteras med uppgifter om arbetstid och om annan ersättning än lön.

Angående punkten 3 instämmer PTK i utredningens bedömning att den alternativa formuleringen "vilka konsekvenser fusionen får för anställningsförhållanden, anställningsvillkor och platsen för verksamheten i eventuella dotterbolag" är att föredra.

Avseende punkten 2 i artikel 126c i 2019 års direktiv ska säkerställas att arbetstagarnas rätt till information och samråd respekteras innan beslut fattas om den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen eller rapporten om fusionens konsekvenser för arbetstagarna utarbetats. Utredningen hänvisar till MBL och bestämmelser om att arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarna, genom deras arbetstagarorganisationer, informerade och gör bedömningen att regelverket med de justeringar som föreslås motsvarar direktivets krav även såvitt gäller tiden innan fusionsplanen har upprättats och förhandlingsdelegationen inrättats. PTK anser att det bör förtydligas vilka justeringar som avses.

Relationen mellan arbetsrättsliga bestämmelser och Aktiebolagslagen

PTK instämmer i utredningens slutsats att arbetstagarna har rätt att få ett motiverat svar före den bolagsstämma som ska behandla frågan om godkännande av fusionsplanen. När en fusionsplan väl har upprättats och förhandlingsdelegationen inrättats tar även andra regelverk vid, bland annat 23 kap. 43 § ABL om att styrelsen i ett deltagande bolag ska hålla fusionsplanen med bifogade handlingar och styrelsens redogörelse tillgängliga för arbetstagarorganisationer som företräder arbetstagare hos bolaget. Det skulle vara av stort värde om relationen mellan de associations- och arbetsrättsliga regelverken i detta hänseende ytterligare beskrivs och förtydligas i propositionen för att underlätta den praktiska tillämpningen.

Otillbörlighetsprövning (avsnitt 4.11.5, 5.12.4, 6.10.4)

Vid otillbörlighetsprövning ska Bolagsverket i enlighet med utredarens förslag inhämta upplysningar från Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten och Polismyndigheten. Bolagsverket kan också inhämta information från andra myndigheter, men har ingen skyldighet att göra detta. Även Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket och Kammarkollegiet är viktiga myndigheter som kan bidra till att en prövning av otillbörlighet blir effektiv. Dessa myndigheter och den betydelse de kan ha bör därför förtydligas. PTK anser att det är särskilt viktigt att motverka möjligheten att bilda så kallade skalbolag och brevlådeföretag för att kringgå regler avsedda att skydda arbetstagare. Vid otillbörlighetsprövning avseende finansiella bolag anser PTK att Bolagsverket ska inhämta uppgifter även från Finansinspektionen.

Utredningen konstaterar att Bolagsverket enligt förvaltningslagen (2017:900) kan inhämta uppgifter från enskilda, vilket ger verket möjlighet att inhämta yttranden exempelvis från arbetstagarorganisationer. Till skillnad från många andra medlemsländer i EU, finns det i Sverige inte någon myndighet som har uppdraget att särskilt skydda arbetstagares rättigheter. I den svenska modellen har arbetstagarorganisationerna fått en sådan roll.

PTK anser därför att det är viktigt att det i propositionen förtydligas vilka möjligheter Bolagsverket har att kommunicera bristande efterlevnad av arbetsrätten med berörda arbetstagarorganisationer.

Utredningen berör dessa frågor kortfattat såvitt angår förfaranden vid fusioner. Det är önskvärt att regelverket i denna del tydliggörs när det gäller fusioner och att även ombildningar och delningar av bolag som genomförs i syfte att kringgå arbetstagarnas rättigheter ska beaktas vid en otillbörlighetsprövning.

Rättsverkningar i förhållande till enskilda arbetstagare (avsnitt 4.14.3, 5.15.3, 6.13.2)

PTK anser att det önskvärt att det i förarbetena förtydligas att det arbetsrättsliga regelverket och kollektivavtalen inte påverkas av lagförslaget och att det framgår att bestämmelserna i arbetsrätten och associationsrätten ska tillämpas samtidigt. Tillämpningen av de associationsrättsliga reglerna får inte utesluta tillämpningen av arbetsrättsliga bestämmelser till skydd för arbetstagarna och vice versa.

Frågan om hur direktivet förhåller sig till bestämmelserna om övergång av verksamhet är särskilt viktig. I 6 b och 7 tredje stycket §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, och 28 § MBL finns ett tydligt regelverk som anger vad som ska gälla beträffande anställningsavtal och kollektivavtal. Bestämmelserna inkluderar även uppsägningsförbud som innebär att övergång av verksamhet inte per se kan utgöra saklig grund för uppsägning av arbetstagare. PTK gör bedömningen att de nya föreslagna bestämmelserna om fusion, delning och ombildning av bolag i många situationer kan vara tillämpliga samtidigt som bestämmelserna om övergång av verksamhet också är tillämpliga. PTKs uppfattning är att bestämmelserna om övergång av verksamhet utgör grundskyddet och att 2019 års direktiv är kompletterande när det gäller anställningen och anställningsvillkor. Båda regelverken ska i förekommande fall tillämpas samtidigt.

Av 2019 års direktiv framgår att de rättigheter och skyldigheter som framgår av anställningsavtal och anställningsförhållanden (både kollektivavtal och lag) ska övertas av det bolag som anställningen övergår till. Det bör förtydligas att också villkor om tjänstepension ska omfattas.

Utredningens förslag om skydd mot missbruk (avsnitt 7.4.5)

Utredningen föreslår att om det sker väsentliga förändringar i ett bolag som delats eller ombildats inom ett år räknat från tidpunkten för registreringen, ska det gränsöverskridande förfarandet antas ha som syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringen. Utredningens förslag återfinns i den nya bestämmelsen 44 a § lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner m.m., medverkandelagen.

PTK tillstyrker utredningens förslag, men anser det önskvärt att bestämmelsen också görs tillämplig vid fusion.

Helena Hedlund,
Ansvarig Avtal och villkor
PTK