

**Regeringens proposition**

**1976/77: 137**

**om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet;**

beslutad den 30 mars 1977.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga det förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

PER AHLMARK

**Propositionens huvudsakliga innehåll**

I propositionen föreslås tillägg till 32 och 57 §§ och en ändring i 33 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Tillägget till 32 § har till syfte att markera, att medbestämmandeavtal kan träffas om överlämnande av beslutanderätt till arbetstagarföreträdare eller särskilt inrättade partssammansatta organ i den utsträckning och med de verkningar som utvecklas närmare i propositionen. Bakgrunden till förslaget är den diskussion som har förekommit rörande förhållandet mellan MBL och viss annan lagstiftning, främst den associationsrättsliga. Tillägget till 57 § är avsett att ge en lösning på vissa av de ansvarsfrågor som uppkommer vid utövande av beslutanderätt i partssammansatta organ eller i övrigt av företrädare för arbetstagarna med stöd av medbestämmandeavtal. Ändringen i 33 § är en följdändring med anledning av tillägget till 32 §.

## Förslag till

## Lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrives att 32, 33 och 57 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha nedan angivna lydelse.

## Nuvarande lydelse

## Föreslagen lydelse

## 32 §

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

*I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ.*

## 33 §

Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att fatta beslut på arbetsgivarens vägnar.

Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta.

## 57 §

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig till-

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

lämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

*Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977.

Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande och som innefattar avvikelse från 57 § andra stycket, gäller i den delen endast om avtalet har tillkommit för att utgöra sådan avvikelse.

Utdrag  
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL  
vid regeringssammanträde  
1977-03-17

**Närvarande:** statsråden Ahlmark, ordförande, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Åsling, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Ullsten, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

**Föredragande:** statsrådet Ahlmark

**Lagrådsremiss med förslag till ändringar i lagen (1976: 580)  
om medbestämmande i arbetslivet**

---

## 1 Inledning

I samband med att lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) antogs av riksdagen tillsattes inom regeringskansliet en expertgrupp med uppgift att granska vissa frågor kring förhållandet mellan den nya lagen och redan befintlig lagstiftning på andra områden, främst det associationsrättsliga. Bakgrunden till granskningsarbetet var vissa kritiska synpunkter som hade framförts av lagrådet, föredragande departementschefens uttalanden med anledning därav (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 472 ff, 528 ff) och inrikesutskottets behandling av ämnet (InU 1975/76: 45 s. 25 ff). Expertgruppen samrådde under sitt arbete med rättsvetenskaplig expertis och hade kontakt med arbetsmarknadens parter i den formen att gruppens arbete redovisades vid sammanträden med nya arbetsrättskommittén (A 1976: 02). Resultatet av gruppens arbete lades fram i januari 1977 i promemorian (DsA 1977: 2) Förhållandet mellan medbestämmandelagen och viss annan lagstiftning. Promemorian bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

I promemorian utvecklas expertgruppens syn på förhållandet mellan lagen om medbestämmande i arbetslivet och annan lagstiftning, varvid det grundläggande problemet anges vara om andra regler, t. ex. aktiebolagslagen (1975: 1385) och den associationsrättsliga lagstiftningen i övrigt, lägger hinder i vägen för sådana medbestämmandeavtal som lagstiftaren i 32 § MBL har uppmanat arbetsmarknadens parter att träffa. Expertgruppen beskriver de rättsliga förutsättningarna för medbestämmandeavtal och vilket utrymme som torde finnas för sådana avtal. Vidare behandlar gruppen vissa frågor kring ansvaret för beslut som fattas av företrädare för arbetstagarna i kraft av medbestämmandeavtal.

Promemorian utmynnar i förslag till ändring i 57 § MBL i syfte att klarlägga vissa sådana ansvarsfrågor.

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av Svea hovrätt, arbetsdomstolen, utredningen (C 1970: 29) om den kommunala demokratin, Centralorganisationen SACO/SR, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Landsstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska kommunförbundet, Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO). Dessutom har yttrande avgetts av Jurist- och samhällsvetareförbundet (JUS).

LO och TCO har i en skrivelse till mig den 20 januari 1977 berört vissa aspekter på det ämne som behandlas i expertgruppens promemoria och begärt viss ytterligare ändring i MBL. Vidare har nya arbetsrättskommittén inkommit med en skrivelse den 25 januari 1977, föranledd av den redovisning av expertgruppens arbete som hade förekommit vid sammanträden med kommittén.

## 2 Promemorian

I denna del hänvisas till bilaga 1. En sammanfattning av promemorian finns under punkt 1 i bilagan.

## 3 Remissyttrandena

Åtskilliga remissinstanser säger sig inte ha någon crinran, eller i huvudsak inte någon erinran, mot expertgruppens synpunkter rörande de allmänna rättsliga förutsättningarna för medbestämmandeavtal varigenom beslutanderätt överlämnas till företrädare för arbetstagarna eller till särskilt inrättade partssammansatta organ. Hit hör *Svea hovrätt*, *KFO*, *LO*, *SAF* och *SFO*. Några av dessa instanser, och även vissa andra av remissinstanserna, menar emellertid att oklarheten beträffande rättslaget inte kan anses skingrad genom expertgruppens utredning. Detta omdöme fälls av bl. a. *Svea hovrätt*, *kommunaldemokratiutredningen* och *kommunförbundet*. Från åtskilliga remissinstansers sida uttalas att tillfredsställande klarhet kan nås enbart genom lagstiftning, vare sig det sker genom tillägg till MBL eller genom ändringar i den associationsrättsliga lagstiftningen. Till dem som rekommenderar sådana åtgärder hör *kommunaldemokratiutredningen*, *SACO/SR* och *JUS*, *KFO*, *LO*, *Landsstingsförbundet*, *kommunförbundet*, *SFO* och *TCO*. I allmänhet anges inte närmare i yttrandena hur de ifrågasatta

tilläggsreglerna i MBL eller den associationsrättsliga lagstiftningen bör vara utformad. *LO* och *TCO* hänvisar dock till sin skrivelse den 20 januari 1977 och begär ett tillägg till 3 § MBL, av innehåll att det utan hinder av vad som föreskrivs i aktiebolagslagen, lagen om ekonomiska föreningar eller annan associationsrättslig lagstiftning skall kunna genom avtal enligt 32 § MBL bestämmas att beslut i viss fråga eller i viss grupp av frågor i styrelsens eller verkställande direktörens ställe skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inom företaget upprättat partssammansatt organ. *JUS* rekommenderar att den associationsrättsliga lagstiftningen kompletteras med en regel om att delegation inom styrelsens och verkställande direktörens befogenhet får ske till arbetstagarrepresentanter.

*SAF* erinrar om att expertgruppen inte har ansett sig ha anledning att gå in på frågan om arbetsmarknadsorganisationernas egna befogenheter i förhållande till medlemmarna när det gäller slutande av medbestämmandeavtal.

*Arbetsdomstolen* hänvisar till att domstolen kan i sin dömande verksamhet när som helst komma att ställas inför det tolkningsproblem som har behandlats i expertgruppens promemoria. Under sådana omständigheter säger sig domstolen inte vilja i detta sammanhang uttala någon uppfattning om innebörden av gällande rätt. Liksom vissa av de tidigare nämnda remissinstanserna förklarar arbetsdomstolen emellertid att det mot bakgrund av vad som förekom i samband med antagandet av MBL är önskvärt att den ovisshet som måste anses råda i fråga om rättsläget undanröjs genom lagstiftning. Detta synes enligt domstolen kunna ske genom ett klagörande tillägg till 3 § eller möjligen 32 § MBL. Arbetsdomstolen säger sig emellertid inte finna anledning att ta ställning till hur lagtexten bör närmare utformas.

De remissinstanser som yttrar sig närmare om den offentliga sektorns förhållanden ställer sig skeptiska till uttalanden i promemorian av innebörd att de resonemang som där förs är i princip tillämpliga även i fråga om offentliga arbetsgivare, i den utsträckning det över huvud finns utrymme för medbestämmandeavtal. *Kommunaldemokratiutredningen* yttrar härom att det inte utan vidare låter sig göra att överföra civilrättsligt grundade tankegångar till den offentliga sektorns förhållanden. Även om civilrättsliga grundsatser är i stor omfattning normerande också för de kommunala organens handlande måste stor försiktighet iakttas vid försök till jämförelser med privat verksamhet. Även om t. ex. återkallelse av ett delegationsbeslut enligt gällande kommunalrättsliga regler alltid kan ske, är motiven för denna huvudregel inte helt desamma som när det gäller återkallelse enligt reglerna för det privaträttsliga fullmaktsinstitutet. Utredningen tillägger att det ankommer på den att överväga olika möjligheter till fördjupat arbetstagarinflytande inom den kommunala sektorn. En deluppgift i detta sammanhang avser möjlig-

heterna att överföra handläggningen av ärenden med påtagligt intresse för personalen till partssammansatta organ. Det är därvid ett centralt problem i vad mån en sådan uppgiftsöverföring kan förenas med den kommunala demokratin och i vad mån förändringar i kommunallagstiftningen i så fall erfordras. Utredningen kommer vid sin genomgång av dessa frågor att ägna särskild uppmärksamhet åt återkallelsefrågan. Den räknar med att lägga fram förslag på området under våren 1977. *Landstingsförbundet* och *kommunförbundet* hänvisar också båda till det pågående utredningsarbetet beträffande den kommunala sektorn. *TCO* betonar att även andra arbetsgivare än aktiebolag och ekonomiska föreningar berörs av de i expertpromemorian behandlade problemen. Den av *LO* och *TCO* föreslagna tilläggsregeln i *MBL* bör emellertid uppfattas som analogt tillämplig på sådana andra arbetsgivare.

*JUS* betonar att det bör vara en utgångspunkt för den rättsliga analysen att aktiebolagslagens tvingande regler gäller framför *MBL*. Detta leder bl. a. till att medbestämmandeavtal som strider mot ett aktiebolags bolagsordning eller mot bolagsstämans instruktioner till styrelsen blir ogiltiga enligt aktiebolagslagen, om arbetstagarorganisationen är i ond tro om dessa inskränkningar och dessas oförenlighet med kollektivavtalet, vilket organisationen i allmänhet torde vara, alldeles oavsett registreringen av bolagsordningen. En annan sak i detta sammanhang är att arbetstagarorganisationen kan vidta stridsåtgärder för att få ett giltigt avtal till stånd, dvs. för att få bolagsstämman att ändra bolagsordningen eller att återkalla inskränkningarna för styrelsen. *JUS* pekar också i anslutning till vissa uttalanden i promemorian på att man torde i vissa fall kunna oåterkalleligt överlåta egendom för medbestämmandeändamål och därmed stärka arbetstagarrepresentanternas ställning i förhållandet till arbetsgivaren.

Expertgruppen har även behandlat frågan om det rättsliga ansvaret för verksamhet som bedrivs och beslut som fattas i partssammansatta organ eller eljest av arbetstagarföreträdare till följd av medbestämmandeavtal. I det sammanhanget har gruppen föreslagit ett tillägg till 57 § *MBL*, enligt vilket ansvaret för skada skall åvila inte de enskilda arbetstagarföreträdarna utan den fackliga organisation på vars uppdrag de utövar sina funktioner. Principen bakom detta förslag, vilken stämmer överens med grunderna för redan gällande skadeståndsregler i *MBL*, gillas av de fackliga organisationer som yttrat sig i frågan. *LO* och *TCO* uttalar sålunda båda, att de finner det vara en riktig princip att ansvaret för enskild arbetstagares handlande i egenskap av facklig förtroendeman skall bäras av hans organisation, och tillstyrker förslaget. I samma riktning uttalar sig *JUS*. *Svea hovrätt* förklarar att det föreslagna tillägget till 57 § visserligen innebär ett förtydligande beträffande arbetstagarpartens ansvar gentemot arbetsgivaren i vissa fall. Med hänsyn till gällande skadeståndsregler i *MBL* säger sig hovrätten emellertid

ifrågasätta behovet av tillägget. *Arbetsdomstolen* förklarar sig lämna det föreslagna tillägget utan erinran. *KFO* säger sig finna det lämpligt att 57 § MBL kompletteras på sätt som föreslagits. Enligt *kommunförbundet* har expertgruppen inte på ett tillfredsställande sätt klargjort vad som skall gälla om ansvaret för beslut som fattas eller verksamhet som i övrigt bedrivs av arbetstagarparten med stöd av medbestämmandeavtal. *SACO/SR* och *JUS* går mer i detalj in på vissa rättsfrågor kring ansvaret för beslut som fattas eller åtgärder som vidtas med stöd av medbestämmandeavtal. *SACO/SR* ägnar därvid särskild uppmärksamhet åt möjligheterna att tillämpa disciplinära påföljder när arbetstagarföreträdare handlar på sätt som strider mot träffade avtal eller andra regler. Enligt organisationen bör disciplinpåföljd inte kunna komma i fråga när enligt det föreslagna tillägget till 57 § den fackliga organisationen har att bära uppkommande skadeståndsansvar. En sådan samordning av påföljdsreglerna bör åstadkommas genom tillägg till 62 § MBL. I sammanhanget pekar *SACO/SR* även på de regler som hittills har gällt i fråga om ansvaret för beslut i partssammansatta organ inom den statliga sektorn, dvs. inom den s. k. DEFF-verksamheten. I den mån dessa regler är avsedda att gälla även fortsättningsvis i fråga om offentligt-rättsligt reglerade beslutsorgan, uppkommer en skillnad i förhållande till den åsyftade ordningen enligt MBL:s ansvarsregler. *JUS* säger sig hälsa med tillfredsställelse att skadeståndsansvaret gentemot arbetsgivaren för missgrepp av arbetstagarernas företrädare enligt förslaget läggs på den fackliga organisationen. *JUS* menar dock att lagregeln bör kunna utformas klarare och att det vidare bör framgå av regeln, att skadeståndsansvar inte skall komma i fråga när arbetsgivaren har haft möjlighet (information och tid) att förebygga skada. Enligt organisationens mening bör uppkommande skadeståndsansvar mot tredje man också bäras av organisationen och inte av den enskilde arbetstagarrepresentanten. Detta måste klargöras i lag. Därigenom skulle samtidigt undanröjas den oklarhet som åtminstone när det gäller arbetstagarrepresentanter som normalt inte har till uppgift att fatta beslut av ifrågavarande slag måste anses råda, huruvida skadeståndsansvaret skall bedömas enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen eller regler i den associationsrättsliga lagstiftningen eller om syssemän. *JUS* pekar vidare på att ansvarsfrågan kan ställa sig annorlunda när arbetstagarrepresentanter fått i uppgift att förvalta särskilt avsatta medel för ändamål som bestämts i medbestämmandeavtal och framhåller att därmed sammanhängande problem förtjänar att övervägas närmare. Slutligen förklarar *JUS* att frågan om arbetstagarernas straffansvar inte har lösts genom det föreslagna tillägget till 57 § MBL. Även den frågan bör enligt organisationen belysas närmare, lämpligen under det fortsatta utredningsarbete som förutsätts komma att följa.

## 4 Föredraganden

### 4.1 Rättsliga förutsättningar för medbestämmandeavtal

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innehåller en serie nya regler om förstärkt förhandlingsrätt, rätt till information, tolkningsföretråde och facklig vetorätt som är avsedda att utgöra en grund för ett vidgat inflytande för arbetstagarna över deras arbetssituation i vidsträckt mening och över den verksamhet som bedrivs hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall i viktigare frågor förhandla med arbetstagarnas organisation innan beslut fattas (11—13 §§) och han skall lämna information till arbetstagarorganisationen i den utsträckning som behövs för att organisationen skall kunna ta tillvara sina medlemmars gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren (19 §). Uppstår det rättsliga tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare skall i åtskilliga viktiga fall den ståndpunkt som arbetstagarnas organisation intar gälla till dess tvisten har slutligt prövats (33—35 §§). För den arbetsgivare som vill låta arbete utföras av annan än den som är anställd hos honom har förhandlingsskyldigheten preciserats och förstärkts med rätt för arbetsgivarens fackliga motpart att under vissa förutsättningar inlägga veto (38—39 §§).

En grundläggande tanke bakom lagen är att det även i fortsättningen skall vara en uppgift för de förhandlande parterna på arbetsmarknaden att genom överenskommelser sinsemellan utveckla och närmare utforma arbetstagarinflytandet. Ett smidigt och väl fungerande inflytandesystem kan inte komma till stånd om parterna inte lämnas frihet att själva pröva sig fram till de lösningar som lämpar sig bäst och att anpassa sig efter de skiftande förhållandena på olika håll i näringslivet och inom den offentliga verksamheten. Lagens uppgift är att ge stöd åt utvecklingen mot ett vidgat arbetstagarinflytande och att skapa utgångspunkter för parternas eget arbete på denna utveckling.

Detta synsätt har kommit till uttryck inte minst i att de nya reglerna om förstärkt förhandlingsrätt m. m. har gjorts dispositiva på det sättet att de tillåter avsteg och anpassning genom kollektivavtal. Men grundsatsen att arbetstagarinflytandet skall utvecklas i första hand av arbetsmarknadens parter själva återspeglas framför allt i 32 § MBL. Lagstiftaren har där uppmanat parterna att träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

Lagrådet tog vid sin granskning av förslaget till MBL upp en fråga av omedelbar betydelse för genomförandet av den tanke som ligger bakom 32 § i lagen, nämligen i vilken utsträckning associationsrättens författningsreglering, t. ex. aktiebolagslagen, medger träffande av kol-

lektivavtal om medbestämmanderätt i egentlig mening för arbetstagarrepresentanter, dvs. om direkta beslutsbefogenheters överlämnande åt sådana representanter. Det var enligt lagrådets uppfattning oklart hur det rättsligt ligger till på denna punkt. Lagrådet ställde sig för egen del, med reservation för att tiden inte hade medgett en noggrann genomlysning av problemen, tveksamt till om gällande rätt lämnar annat än ett begränsat utrymme för sådana avtal. Vid riksdagens behandling av lagförslaget pekade inrikesutskottet på den osäkerhet om rättsläget som hade blivit följderna av att föredragande departementschefen och lagrådet hade givit uttryck åt delvis skilda uppfattningar om möjligheterna att träffa medbestämmandeavtal. Det var enligt utskottets mening angeläget att den osäkra situationen klarades ut, eftersom den annars skulle kunna bli ett hinder i förhandlingarna om kollektivavtal på medbestämmanderättsområdet. Riksdagen anslöt sig här till. Det arbete som nu har utförts av en expertgrupp inom regeringskansliet skall ses mot denna bakgrund.

I den debatt som har förts i detta ämne, i samband med att MBL antogs och senare, förefaller problemen ibland ha vidgats på ett sätt som knappast är motiverat och som varken de förhandlande parterna eller någon annan kan vara betjänta av. Man har ställt sig frågan om det över huvud är möjligt att träffa medbestämmandeavtal med giltig verkan. Men det är tydligt att omfattande och betydelsefulla sådana avtal kan träffas utan att man behöver hysa några som helst tvivel om deras ställning av fullt bindande kollektivavtal. Kollektivavtal kan träffas om inflytande i de former som har anvisats av MBL själv, t. ex. om rätt till förhandlingar och om innebörden och utformningen av förhandlingar, om rätt till information, om tolkningsföreträdare för den fackliga sidan i rättstvister, etc. Lagen hänvisar själv genom sin dispositivitet parterna att träffa sådana avtal. De kan välja ut områden av särskild betydelse för arbetstagersidan och i de angivna formerna bygga upp ett vidsträckt och betydelsefullt arbetstagarinflytande på de områdena. Ett exempel är det arbetsmiljöavtal som träffades mellan på ena sidan SAF och på den andra LO och PTK våren 1976. Där finns regler som syftar till att stärka samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det finns regler om skyddsombuds rätt till information och arbetsgivares skyldighet att aktivt verka för att skaffa fram sådan och ställa den till förfogande, om rätt för skyddsombud att medverka vid planering och genomförande av undersökningar på arbetsmiljöområdet, om skyddskommittés rätt att ta emot och föra vidare information på sitt verksamhetsområde, om dess rätt att medverka i allt arbetsmiljöarbete hos arbetsgivaren, etc. Ett annat exempel är den överenskommelse om ekonomikommitté och arbetstagar konsulter som träffades mellan sam-

ma parter våren 1975 och som innehöll ett omfattande system av regler i syfte att bereda arbetstagarna och deras företrädare effektiv insyn i företagens ekonomiska förhållanden.

Den fråga som togs upp av lagrådet gällde inte medbestämmande-avtal av det här senast antydda slaget, där inflytandet består i rätt till samråd eller förhandlingar, rätt att få delta vid planering av viss verksamhet, rätt till information m. m. Som jag nyss nämnde var det i stället möjligheterna att träffa bindande avtal om överlåtande av beslutanderätt till företrädare för arbetstagarna som lagrådet satte i fråga. Och det var i det sammanhanget riskerna för att företaget/arbetsgivaren skulle kunna åsamkas ekonomisk skada genom arbetstagarföreträdarnas förfoganden, utan att lagen anvisar några regler om ansvaret för denna skada, som framstod som det centrala problemet.

Innan jag går in på detta problem, som också har varit det centrala i expertpromemorian, vill jag än en gång konstatera att de rättsliga frågor som har ställts inte tar sikte på avtal om medbestämmande i andra former än genom direkt beslutsdelegation. Detta torde innebära att det över huvud inte finns anledning att sätta ifråga den fulla friheten för parterna att med bindande verkan träffa avtal på grundval av många av de krav som redan har framställts eller som är att vänta från fackligt håll i förhandlingarna om medbestämmanderätt. Sådana krav kan gälla personalpolitiken och gå ut på rätt till medverkan vid fastställande av riktlinjer och principer för personalarbetet, förbättring under facklig medverkan av personalplaneringen, inflytande över personalregistreringen, fastställande av riktlinjer för nyrekryteringen och förfarandet vid nyanställningar, utformning av regler för introduktion av nyanställda och andra utbildningsprogram och medverkan vid internutbildning, inflytande över informationen till de anställda, fastställande av regler om exempelvis intyg och betyg vid avgång från företaget, etc. Kraven kan också gälla ett vidgat inflytande över arbetsorganisation och arbetsledning och syfta till ändring av nu tillämpade mönster i riktning mot utvidgning och ökad växling av arbetsuppgifterna, andra normer än de hittills tillämpade för ledning och kontroll av arbetet, införande av grupporganisation m. m. Det kan bli fråga om medbestämmandeavtal rörande många aspekter på detta område, där deltagande i planeringen och i fastställandet av förutsättningarna för nya arbetsorganisations- och arbetsledningssystem blir ett grundläggande inslag. Många ytterligare exempel på inflytandeområden och inflytandeformer som inte medför de här aktuella rättsliga problemen kan dras fram.

Även i de frågor som brukar sägas höra till företagsledningen kan träffas medbestämmandeavtal som över huvud inte reser de rättsliga frågor som tagits upp av lagrådet och som behandlats i expertpromemorian. Jag tänker på avtal varigenom inflytandet genom förhandlingsrätt och rätt till information enligt MBL utvecklas och preciseras, t. ex.

genom att man mer i detalj anger vilka frågor som skall tas upp, i vilka organ inflytandet skall utövas, hur information och vidareinformation skall anordnas. Avtal kan träffas om medverkan i dessa former i företagens linjeorganisation, något som på fackligt håll betraktas som viktigt eftersom i praktiken många av de betydelsefulla besluten utreds, förbereds, diskuteras och åtminstone preliminärt fattas på andra håll i företagen än i styrelsen eller i övrigt i den högsta ledningen.

Det problem som har väckt diskussion är emellertid i vilken utsträckning arbetstagarna och deras företrädare kan beredas inflytande även genom rätt att direkt delta i beslutsfattandet hos arbetsgivaren. I diskussionen har man från olika håll efterlyst ett klarläggande av denna fråga och pekat på att den osäkerhet som har rått kan komma att bli ett allvarligt hinder i förhandlingarna om medbestämmandeavtal, i första hand på företagsledningsområdet. Den synpunkten framfördes av inrikesutskottet (InU 1975/76: 45 s. 28) vid dess behandling av förslaget till MBL och har sedan återkommit i skilda sammanhang. Jag ansluter mig helt till uppfattningen att rättsläget bör så långt det är möjligt klarläggas, så att de förhandlande parterna vet var de står och vad som kan åstadkommas i förhandlingarna. Men på samma gång vill jag erinra om en synpunkt som har framförts i expertpromemorian och som jag finner riktig. Man överdriver sin önskan att få den rättsliga bedömningen av medbestämmandeavtalen klarlagd om man begär att det skall på förhand kunna sägas i detalj hur varje tänkbart medbestämmandeavtal ter sig från rättslig synpunkt. Som jag redan har sagt är det en grundläggande tanke bakom 32 § MBL att parterna på arbetsmarknaden skall stå fria att bestämma områdena och formerna för medbestämmandet. Av den principen får anses följa att man inte kan på förhand kartlägga hela området och ange i alla enskildheter hur den rättsliga bedömningen av olika lösningar bör utfalla. Vad man kan göra är att granska de rättsliga principfrågorna och anvisa huvudalternativ till lösningar som utgångspunkt för parternas förhandlingar. Det måste sedan ankomma på parterna själva och på rättstillämpningen att fortsätta och göra nödvändiga detaljbedömningar.

Expertgruppen har inriktat sin diskussion på den privata arbetsmarknadens förhållanden, på de civilrättsliga frågeställningarna, och har mer i förbigående ägnat sig åt frågan om tillämpningen av dess tankegångar på medbestämmandet inom den offentliga sektorn. Jag skall i det följande först behandla medbestämmandeavtalen *på den privata sidan* och sedan något mer komma in på den offentliga sektorns förhållanden.

I expertgruppens diskussion tas först upp frågan om de allmänna rättsliga villkoren för överlämnande av beslutanderätt till företrädare för arbetstagarna genom medbestämmandeavtal. Gruppen erinrar om hur det i propositionen med förslaget till MBL har sagts att vanliga regler för beslutsdelegation får antas gälla på det sättet att det, om saken

ställs på sin spets, kan bli nödvändigt att ytterst räkna med en rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 529). Gruppen ansluter sig för egen del till detta uttalande men påpekar att uttalandet inte innebär att bolaget/arbetsgivaren skulle ha möjlighet att med hänvisning till vad som förekommit i ett eller annat enskilt fall ensidigt befria sig från ett träffat medbestämmandeavtal i dess helhet. En sådan rätt skulle strida mot 31 § MBL. Vad det gäller är i stället en möjlighet för arbetsgivaren att undvika skada om det i något särskilt fall skulle inträffa att företrädare för arbetstagarparten söker utnyttja formella befogenheter enligt ett medbestämmandeavtal på ett sätt som strider mot avsikten med avtalet. Och skadeståndsansvar skall enligt departementschefen komma i fråga för arbetsgivare som utan tillräckliga skäl ingriper i arbetstagarföreträdarnas verksamhet enligt ett medbestämmandeavtal. Expertgruppen framhåller vidare att det här inte är fråga om att aktiebolagslagen eller annan associationsrättslig lagstiftning skapar speciella begränsningar i eller särskilda förutsättningar för träffande av medbestämmandeavtal. I princip detsamma måste antas gälla allmänt i fråga om avtalsrättsliga åtaganden, oavsett vem det är som gör åtagandet.

Expertgruppen menar att det här angivna synsättet i själva verket följer av att man väljer avtalet som medel för att skapa medbestämmanderätt för arbetstagarerna. Medbestämmandeavtalet blir bindande som andra kollektivavtal och överträdelse av avtalet på arbetsgivarens sida blir liksom andra kollektivavtalsbrott skadeståndsgrundande. Lika litet som annars när någon som är rättsligt självständig har utsett annan att handla på sina vägnar kan däremot i detta sammanhang den utsedde göra anspråk på att mot sin huvudmans vilja få fortsätta att företräda denne i den meningen, att huvudmannen även i fortsättningen kan bindas i förhållande till utomstående. En sådan verkan av ett medbestämmandeavtal skulle i princip vara oförenlig med allmänna grundsatser om självständiga personers och sammanslutningars rätt att ytterst själva råda över sin rättsliga ställning.

Expertgruppens uttalanden på denna första punkt har inte motsagts i remissyttrandena. Även jag finner att den utgångspunkt för den fortsatta behandlingen av ämnet, som ligger i gruppens uttalanden, är riktig. Jag delar också gruppens mening att en annan inställning skulle innebära att man fick överväga djupgående ingrepp i det hittills gällande regelsystemet, t. ex. genom en genomgripande revision av aktiebolagslagen med inrättande av ett helt nytt system av regler om besluts- och ansvarsordningen. Det är enligt min mening klart att ett sådant steg inte kan tas blott och bart genom att man skriver in en enda allmänt formulerad regel i MBL om verkningarna av medbestämmandeavtal. Man är i stället inne på betydligt mera vidsträckta frågor om inflytande

för de anställda i nya former, och till dessa frågor kan någon ställning inte tas utan ett omfattande utredningsarbete.

När man säger att medbestämmandeavtal om överlämnande av beslutanderätt måste liksom andra kollektivavtal upprätthållas genom att kollektivavtalsrättsliga sanktioner följer på avtalsbrott är det enligt min mening angeläget att göra en precisering. Vad man åsyftar är medbestämmandeavtal genom vilka arbetstagarna eller företrädare för dem får en allmän rätt att besluta på ett visst eller på vissa områden. Avtalen kan visserligen innehålla riktlinjer för hur besluten skall fattas, vilken avvägning av olika synpunkter och intressen som skall göras etc., men de kännetecknas av att det ytterst har överlåtits åt de utsedda att fatta beslut i det enskilda fallet. Därmed följer också från arbetsgivarens synpunkt att utövandet av beslutanderätten kan medföra rättsliga bindningar och ekonomiska konsekvenser som inte kan med full säkerhet överblickas när medbestämmandeavtalet träffas. Det är mot den bakgrunden man har att se grundsatsen att arbetsgivaren skall kunna under eget skadeståndsansvar bedöma vilka åtaganden han har gjort genom medbestämmandeavtalet och var gränserna för detta går. Men detta utesluter inte att man träffar medbestämmandeavtal som på annat sätt tillgodoser arbetsgivarens intresse av förutsebarhet beträffande konsekvenserna av att beslutanderätt överläts på arbetstagar sidan. Expertgruppen har varit inne på detta och tanken har också tagits upp av en av de rättsvetenskapliga rådgivarna, liksom på något håll i remissyttrandena.

Vad jag här tänker på är arrangemang varigenom arbetsgivaren avskiljer pengar eller annan egendom för ett visst i medbestämmandeavtal angivet ändamål och binder sig vid att låta företrädare för arbetstagarna besluta om användandet av egendomen. Det kan röra sig om fritidsanläggningar, matsalar, läkarmottagning eller andra inrättningar för hälso- eller sjukvård m. m. Det möter inte några rättsliga hinder att genomföra sådana arrangemang på sådant sätt, att den verksamhet som åsyftas eller den egendom som avskiljs blir självständig från företaget i övrigt och därmed sätts helt under arbetstagarföreträdarnas förvaltning och kontroll.

Möjligen kan det dock på någon punkt visa sig motiverat med en ändring av gällande lagregler (jfr vad som sagts i promemorian om 28 § lagen om tryggnad av pensionsutfästelse m. m.), men det är enligt min mening en fråga som får tas upp i annat sammanhang när det kunnat klargöras vilket behov som föreligger. Ett närliggande fall, på vilket bl. a. det tidigare nämnda arbetsmiljöavtalet uppvisar exempel, är att man inom företaget budgeterar vissa medel för viss verksamhet eller vissa ändamål i övrigt och utser företrädare för arbetstagarna (t. ex. i en skyddskommitté) att handha de medel som anvisats. Hur i detalj

rättsläget skall karakteriseras vid arrangemang av denna art torde bero av hur avtalet har utformats och alltså i efterhand vara en fråga om tolkning av avtalet. Det står enligt min mening klart att det här finns goda möjligheter att ge arbetstagarnas företrädare en stark och självständig ställning inom avtalets ram, vare sig man väljer att direkt avskilja vissa medel för ett angivet ändamål eller arbetsgivaren binder sig rättsligen vid att ställa medlen till förfogande när de behövs. Något skäl att, som satts i fråga i ett remissyttrande, påverka avtal av detta slag genom att i lag föra in en särskild regel för avtalstolkningen finns enligt min mening inte.

Utanför de här senast behandlade fallen är enligt expertgruppens mening medbestämmandeavtal om beslutsdelegation rättsligt bindande i den meningen att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig om han utan tillräckliga skäl ingriper i den verksamhet och det beslutande, som bedrivs av arbetstagarnas företrädare i partssammansatta organ eller i andra former som anges i medbestämmandeavtalet. Det avgörande för värdet av medbestämmandeavtalen blir med detta synsätt under vilka förutsättningar sådant skadeståndsansvar kommer i fråga och när det tvärtom bör antas att arbetsgivaren kan göra sitt ingripande utan att drabbas av skadeståndspåföljd. Expertgruppen har för sin del menat att detta i princip är en fråga för parterna att bestämma eller med andra ord att avtalsfriheten är stor. Enligt gruppen finns vissa i och för sig givna gränser, framför allt att medbestämmandeavtal inte kan träffas eller upprätthållas i den mån de skulle innebära hinder för arbetsgivaren att rätta sig efter tvingande lag eller offentlig myndighets beslut. Vid sidan härav är det enligt gruppen inte möjligt att säga något generellt. Det är ytterst en fråga om tolkning av medbestämmandeavtalet att fastställa var dess gränser går.

Inte heller detta synsätt hos expertgruppen har väckt någon principiell gensaga i remissyttrandena, låt vara att det från några håll har sagts att man härigenom inte har nått särskilt mycket längre i klarhet än tidigare. Som jag inledningsvis berörde bör man å andra sidan inte sträcka sig för långt i kraven på noggrann belysning på förhand av rättsläget i fråga om de olika medbestämmandeavtal som kan tänkas bli träffade mellan parterna på arbetsmarknaden. Man måste sannolikt nöja sig med en analys av principproblemen och överlåta gränsdragningen i detalj åt de avtalslutande parterna och rättstillämpningen. Och när det gäller expertgruppens principresultat har det inte rests några invändningar bland remissinstanserna. Även jag finner gruppens principiella inställning riktig.

Det förefaller mig klart att det närmare bestämmandet av arbetsgivarens skadeståndsansvar blir beroende inte minst av vilket område som berörs av medbestämmandeavtalet. Tänker man sig ett avtal på

personalpolitikens område där arbetstagarnas företrädare ensidigt eller såsom majoritet i ett partssammansatt organ får rätt att besluta t. ex. om nyanställningar när enighet råder om att sådana skall ske, om rekryteringsprinciper och om introduktionsprogram, internutbildning inom vissa ramar, förfarande och former vid avgång från företaget m. m., synes utrymmet för en rätt för arbetsgivaren att utan skadeståndspåföljd ingripa i verksamheten vara mycket begränsat. Han bör som expertgruppen har påpekat kunna inskrida mot beslut som strider mot lag eller offentlig myndighets beslut, i den mån sådana kan tänkas, men i övrigt torde arbetstagarföreträdarnas självständighet vara stor. Rimligen kommer läget att te sig i allt väsentligt på samma sätt när det gäller medbestämmandeavtal med beslutanderätt för arbetstagarna på arbetsorganisationens och arbetsledningens område, låt vara att det där ligger närmare till hands att tänka sig medbestämmandeavtal varigenom parterna gemensamt fastställer riktlinjer som sedan skall tillämpas av arbetsgivaren på dennes ansvar.

Det område för arbetstagarnas medbestämmande som är det mest svårbedömda i detta sammanhang är självfallet den egentliga företagsledningen. Man ser här framför sig att en medbestämmanderätt som går längre än till en rätt att förhandla enligt 11 och 12 §§ MBL, eller till en väl avgränsad facklig vetorätt, medför risk för en splittring av ansvaret för företagets ekonomi som är svår att förena med de grundsatsen för detta ansvar på vilka annan lagstiftning bygger. Det är inför perspektivet av avtal på detta område som frågan om förhållandet mellan MBL och t. ex. aktiebolagslagen och annan associationsrättslig lagstiftning blir mest akut. Samtidigt torde detta åtminstone tills vidare vara ett område där rättsfrågorna spelar en från praktisk synpunkt mindre viktig roll än på många andra. De fackliga kraven på medbestämmande i form av beslutanderätt har åtminstone hittills inte riktats mot de övergripande och större företagsledningsfrågorna. Ett medbestämmande i den meningen på företagsledningsområdet drar med sig en mer omfattande problematik kring fördelningen av makt och ansvar än den som hittills har aktualiserats i diskussionen kring den rättsliga giltigheten av medbestämmandeavtal.

Expertgruppen menar för sin del att det inte finns några principiella rättsliga hinder mot giltiga och bindande medbestämmandeavtal även på detta område. Även här, och egentligen i synnerhet här, ligger svårigheten emellertid i att förutse följderna av en upplåten beslutanderätt och att på förhand avgränsa beslutanderätten på ett meningsfullt sätt. Expertgruppen påpekar, och det har också i den tidigare diskussionen många gånger framhållits, att det finns nödvändiga och givna gränser. Som exempel har tagits tvingande bestämmelser i annan lag än MBL, associationsrättsliga eller av annan natur. Man har som exempel hänvisat till reglerna i aktiebolagslagen om funktionsfördel-

ningen mellan olika bolagsorgan och framhållit att styrelse och verkställande direktör inte kan med bindande verkan träffa medbestämmandeavtal som inkräktar på bolagsstämmans exklusiva beslutanderätt. På samma sätt torde ett antal regler i aktiebolagslagen, som har direkt beröring med bolagets organisation och funktionsfördelningen mellan å ena sidan stämman och å den andra styrelse och verkställande direktör, vara tvingande och inte kunna rubbas genom avtal. Man har också särskilt pekat på tvingande lagregler som har till syfte att skydda borgenärernas intressen i företaget, t. ex. de associationsrättsliga reglerna om tvångslikvidation, författningar om uppörd av skatter och avgifter och brottsbalkens regler om gäldenärsbrott. Dessa senare regler innebär, om de tas som exempel, att ledningen för ett bolag inte kan på grund av ett träffat medbestämmandeavtal nödgas fortsätta en rörelse när det strider mot fordringsägarnas intressen på det kvalificerade sätt som anges i 11 kap. 3 § brottsbalken.

Att det finns gränser av denna art för medbestämmandeavtalen torde vara ovedersägligt och har såvitt bekant inte heller förnekats från något håll. Med expertgruppens sätt att se på saken har man anledning att räkna med att medbestämmandeavtalen själva kommer att tyst och uttryckligen bygga på att dessa gränser finns. Det blir därmed en fråga av underordnat intresse att slå fast hur gränsdragningen skall anses verka rättsligt sett, dvs. om man skall se ett hinder mot avtalens tillämpning i tvingande lag eller om man drar gränserna genom tolkning av avtalen själva.

Ett svårare problem än vad som bör antas gälla inom de här åsyftade gränsernas ram i fråga om möjligheterna för företagen att genom medbestämmandeavtal binda sig vid att låta arbetstagarnas intressen spela in i beslutsfattandet med ekonomiska konsekvenser som inte kan helt överblickas när avtalet träffas. Här har delvis skilda värderingar kommit i dagen. En av expertgruppens vetenskapliga rådgivare har yttrat att det skulle kunna hävdas, att en bolagsstyrelse har rätt att utan skadeståndsansvar återkalla ett förvaltningsuppdrag så snart bolaget står inför en avsevärd risk att behöva begära sig i likvidation. Den övergripande rättspolitiska synpunkten skulle vara att borgenärsintresset, och ytterst sålunda hänsynen till företagets behov av att kunna skaffa kredit, kräver att man tillämpar en grundsats av denna innebörd. Expertgruppen har för egen del betonat att man här rör sig på ett område som är svårt att överblicka och där det sannolikt inte går att säga något generellt. Enligt dess sätt att se saken bör utgångspunkten dock vara att företaget/arbetsgivaren har vidsträckt möjligheter att göra bindande åtaganden. Det ligger då i båda parter intresse att dessa åtaganden preciseras och konkretiseras i avtalen så att medbestämmandet blir möjligt att hantera i praktiken. Gränsdragningen blir i princip en avtalstolkningsfråga som den rättstillämpande instansen

ytterst får lösa med ledning av vad som uttryckligen sagts i avtalet och, där det inte räcker, av rättspolitiska och andra skälighetssynpunkter. Närmare kan man enligt expertgruppens mening knappast komma när det gäller att göra en allmän bedömning av problemet på förhand.

Jag är för min del ense med expertgruppen i denna bedömning. Men jag vill anknyta till vad jag tidigare har sagt och betona att jag inte ser något i praktiken betydelsefullt problem i att man inte kan i förväg ange precis var gränserna går för arbetsgivarnas förpliktelser enligt denna grupp av medbestämmandeavtal. Det ligger inte något fel i att man får i viss mån pröva sig fram allteftersom de fackliga kraven ställs och förhandlingarna kommer att beröra dessa frågor. Och vidare finns det, som jag har pekat på i det föregående, rika möjligheter för parterna att finna lösningar som inte ställer gränsdragningsfrågan på sin spets. Men det sätt att se på medbestämmandeavtalens rättsliga konstruktion, som expertgruppen har gett uttryck åt och som jag har beskrivit i det föregående, hör det te sig naturligt för parterna att välja lösningar genom vilka den nödvändiga avvägningen mellan olika gruppers (aktieägares, arbetstgares, borgenärens) ekonomiska intressen görs på förhand och som inte innebär att företaget/arbetsgivaren frångår sig möjligheten att ta det yttersta ekonomiska ansvaret för verksamheten. De fackliga kraven på medbestämmandeavtal torde inte syfta till att arbetsgivarna skall fränkännas denna möjlighet.

Från fackligt håll har man uttryckt bekymmer inför den osäkerhet om rättsläget som man anser ha blivit följden av riksdagsbehandlingen av förslaget till MBL förra året. De delvis skilda uppfattningar som yppades av lagrådet och föredraganden och inrikesutskottets av riksdagen godkända uttalanden om behovet av ytterligare rättslig granskning har enligt LO:s och TCO:s mening lett till en osäkerhet om det rättsliga läget, som kan undanröjas enbart genom en uttrycklig regel i MBL om möjligheten att genom medbestämmandeavtal överlämna beslutanderätt åt företrädare för arbetstgarna eller åt särskilda inom företagen upprättade partssammansatta organ. LO och TCO har i en skrivelse till mig och senare i sina yttranden över expertpromemorian begärt att 3 § MBL tillförs en regel av följande lydelse:

Utan hinder av vad som föreskrives i aktiebolagslagen, lagen om ekonomiska föreningar eller annan associationsrättslig lagstiftning kan genom avtal enligt 32 § bestämmas att beslut i viss fråga eller i viss grupp av frågor i styrelsens eller verkställande direktörens ställe skall fattas av företrädare för arbetstgarna eller av särskilt inom företaget upprättat partssammansatt organ.

LO har i sitt remissyttrande sagt sig inte ha något att erinra mot den juridiska analys som har gjorts i expertpromemorian. Men LO menar att det behövs ett klarläggande genom en ändring i MBL för att parternas förhandlingsarbete skall kunna bedrivas på ett meningsfullt sätt.

TCO har gjort uttalanden av liknande innebörd. Även andra remissinstanser, bland dem arbetsdomstolen, har ansett ett klargörande tillägg till MBL önskvärt.

Jag har förståelse för de önskemål om en klarläggande lagbestämmelse som har framförts av de fackliga centralorganisationerna och från andra håll. Det är självfallet viktigt att osäkerhet om rättsläget inte tillåts bli ett hinder i förhandlingarna om medbestämmandeavtal. Jag är därför beredd att föreslå ett tillägg till MBL för att markera att medbestämmandeavtal kan träffas även om rätt att besluta för företrädare för arbetstagarerna eller för särskilt inrättade partssammansatta organ. Min tanke är då att en sådan tilläggsbestämmelse skall bygga på de resonemang som jag har utvecklat i det föregående.

Tekniskt sett finner jag det riktigast att tilläggsbestämmelsen tas in i 32 § MBL och att den utformas utan den särskilda hänvisning till aktiebolagslagen och annan associationsrättslig lagstiftning, som har gjorts i LO:s och TCO:s förslag. En sådan hänvisning kan nämligen ge intrycket att avtal skall kunna träffas även i strid mot otvetydigt tvingande bestämmelser i sådan lag. Som framgår av vad som sagts i det föregående torde detta inte vara syftet med organisationernas förslag. Meningen är i stället att markera att medbestämmandeavtal kan utan rättsliga hinder träffas på det sätt och med de verkningar som jag i huvudsaklig anslutning till expertpromemorian nu har beskrivit.

I fråga om medbestämmandeavtalen inom den *offentliga sektorn* har expertgruppen nöjt sig med omdömet att dess på civilrättsliga tankegångar byggda resonemang torde vara på motsvarande sätt tillämpligt, i den mån det med hänsyn till den politiska demokratin över huvud finns utrymme för avtal om överförande av beslutanderätt inom den sektorn. Frågan vilka offentlighetsrättsligt betingade hinder som föreligger mot sådana avtal är därmed uppenbarligen av betydelse.

Vad först gäller den statliga sektorn vill jag peka på att regeringen enligt grundlagen torde vara oförhindrad att på det statliga området låta företrädare för arbetstagarerna vid en myndighet ingå i ett eller flera beslutande organ inom myndigheten. Hinder möter inte heller mot att ge sådana företrädare majoritetsställning i organet. I dessa fall beslutar organet i myndighetens namn på samma sätt som exempelvis dess styrelse. Den hittills bedrivna s. k. DEFF-verksamheten har byggt härpå. Om arbetstagarföreträdarna skall utses direkt av facklig organisation, krävs stöd i lag, eftersom utseende av ledamöter i ett beslutande organ utgör myndighetsutövning.

Regeringsformen öppnar emellertid också en annan väg för medbestämmande. Förvaltningsuppgift kan nämligen brytas ut ur en myndighets arbetsuppgifter och lämnas över till bl. a. förening eller enskild individ (11 kap. 6 § tredje stycket första meningen). Denna föreskrift omfattar också det fallet att förvaltningsuppgifter lämnas över till en

fristående partssammansatt beslutsgrupp, som då har att besluta självständigt. En sådan delegering av beslutanderätten kan tas tillbaka, om det finns skäl för en sådan åtgärd.

När det gäller möjligheterna att delegera beslutanderätten, föreligger dock på det statliga området en skillnad jämfört med vad som gäller inom den privata sektorn. Det måste anses följa av regeringsformen att ett överlämnande av beslutsbefogenheter bara kan ske genom ett i offentligrättslig ordning fattat beslut. Innefattar den överlämnade uppgiften myndighetsutövning, måste åtgärden dessutom ha stöd i lag (11 kap. 6 § sista meningen). Regeringsformen får anses innebära att den statlige arbetsgivaren kan överlåta på ett partssammansatt organ att fatta vissa beslut men att detta dock inte kan ske direkt genom avtal. Härvidlag har MBL inte medfört någon ändring av rättsläget.

Som även framgår av 3 § MBL är möjligheterna att träffa kollektivavtal, medbestämmandeavtal såväl som andra avtal, beroende av de gränser som dras upp i tvingande lag. För den offentliga sektorns del betonades detta särskilt i förarbetena till arbetsrättsreformen, varvid som exempel på sådan lag anfördes främst regeringsformen, kommunallagarna och lagen (1976: 600) om offentlig anställning (LOA).

I sammanhanget vill jag framhålla att regeringsformen inte betager parterna möjligheten att gå in på beslutsfrågorna i ett kollektivavtal. Kommer exempelvis statens avtalsverk och arbetstagersidan överens om en viss lösning som kan genomföras bara genom ett offentligrättsligt beslut, uppnår man det åsyftade resultatet genom att regeringen efter hemställan av avtalsverket fattar det nödvändiga beslutet. En sådan ordning, som i praktiken ger arbetstagersidan samma möjligheter till inflytande som på den privata sektorn, stämmer överens med en praxis som sedan länge har utvecklats på det statliga området.

I kommunallagarna och de olika lagar som reglerar särskilda kommunala verksamhetsgrenar finns bestämmelser om hur beslutanderätten i kommuner utövas. Dessa bestämmelser utgör hinder mot deltagande av företrädare för arbetstagerarna i kommunala beslut. Denna fråga övervägs emellertid av utredningen om den kommunala demokratin. Den väntas lägga fram sina förslag senare i vår.

Det tillägg till 32 § MBL, som jag vill föreslå, bör för den offentliga sektorns del ses mot nu angivna bakgrund.

Slutligen bör framhållas att det inte torde finnas några hinder mot att den statlige arbetsgivaren i medbestämmandeavtal åtar sig ett skadeståndsansvar för den händelse ett i offentligrättslig ordning fattat beslut om inrättande av partssammansatta organ eller om överlåtande av beslutanderätt i övrigt skulle utan befogad anledning återkallas under medbestämmandeavtalets giltighetsperiod. Härvid förutsätts att statens åtagande godkänns av i sista hand riksdagens löne delegation. Så till vida föreligger en parallell till det synsätt som expertgruppen har utvecklat

och som jag har beskrivit i det föregående. Det blir med andra ord även här ytterst en fråga om tolkningen av träffade medbestämmandeavtal att avgöra under vilka förutsättningar ett sådant återkallande får göras utan skadeståndspåföljd och i vilka fall skadeståndsansvar tvärtom bör följa. Till ledning för tolkningen kan parterna i avtalet närmare ange när ett återkallande från det allmännas sida utan skadeståndspåföljd kan komma i fråga. Vid sin bedömning av denna fråga får den rättstillämpande instansen även ta hänsyn till i vad mån ändrade förhållanden av offentlighetsrättslig natur har motiverat återkallande av beslutanderätt, och i förekommande fall i vad mån ursprungligen förutsättningarna har förelegat för det beslut som har fattats av den offentlige arbetsgivaren.

#### 4.2 Ansvar för fattade beslut

Expertgruppen har slutligen också tagit upp frågan om ansvaret för beslut som fattas av företrädare för arbetstagarna sedan medbestämmandeavtal träffats om överlämnande av beslutanderätt till dem. Gruppen har även här menat att det avgörande bör vara innebörden av det medbestämmandeavtal som har träffats. Man kan enligt gruppen tänka sig medbestämmandeavtal genom vilka arbetstagarna får rätt att genom sin fackliga organisation utse någon att i egenskap av anställd hos arbetsgivaren utöva funktioner hos denne, t. ex. såsom personalhandläggare eller arbetsledare. I sådana fall träder vanliga regler om arbetstagares ansvar i förhållande till arbetsgivaren och utomstående i tillämpning för den utsedde. Som en annan grupp av avtal kan man se de medbestämmandeavtal genom vilka arbetstagarnas företrädare uppträder som representanter för arbetstagarna som grupp genom deras fackliga organisation. I dessa fall tänkes arbetstagarföreträdarna inte i egentlig mening utöva några funktioner på arbetsgivarens vägnar eller i hans verksamhet. Det rör sig i stället om utövande av inflytande på arbetstagarnas vägnar i fackliga former. Därmed är det också det rättsliga ansvaret mot arbetsgivaren/företaget som träder i förgrunden och det är enligt expertgruppen naturligt att se ett överträdande av given beslutanderätt som ett brott mot det träffade medbestämmandeavtalet. Detta ansvar bör enligt gruppen liksom i andra sammanhang enligt MBL bäras av den fackliga organisationen och inte av den enskilda arbetstagarföreträdaren personligen, vare sig han är anställd för andra uppgifter hos arbetsgivaren eller överhuvud inte är arbetstagar hos denne. Expertgruppen har ansett att skadeståndsansvaret för arbetstagarparten i hithörande fall bör även i övrigt ges samma innebörd som ansvaret enligt MBL i jämförbara situationer. Detta innebär att det även bör göras en begränsning av det ansvar som skulle kunna följa enligt den allmänna regeln i 54 § i lagen. Detta bör enligt grup-

pens förslag ske genom ett tillägg till 57 §, i vilket den princip som nu är inskriven i den paragrafen görs tillämplig även på de här aktuella fallen.

Det resonemang som expertgruppen har fört i denna del har i allmänhet lämnats utan erinran eller uttryckligen godkänts av remissinstanserna. Några remissinstanser på den fackliga sidan har understrukt att det är en riktig princip att skadeståndsansvaret läggs på den fackliga organisationen och inte på den enskilde i de fall som äsyftas med det föreslagna tillägget till 57 § MBL. Även jag finner denna tanke riktig och jag anser det befogat att den kommer till uttryck i lagen.

Man torde få förstå expertgruppen så, att man kan i de fall som äsyftas med det föreslagna tillägget till 57 § begränsa sig till frågan om det rättsliga ansvaret gentemot företaget/arbetsgivaren. Expertgruppen tänker sig medbestämmandeavtal som innefattar ett slags utveckling av lagens egna inflytandeformer, dvs. där rätten till medbestämmande är konstruerad som en eller flera skyldigheter för arbetsgivaren men där det i praktiken inte blir fråga om ett direkt rättsligt ansvar gentemot utomstående. Inrättar man medbestämmandeavtalet så att någon eller några av arbetstagersidan utsedda personer får rätt att verkställa beslut eller eljest träda i rättslig förbindelse med utomstående på arbetsgivarens vägnar, synes expertgruppens tanke vara att vanliga regler för skadeståndsansvar och annat rättsligt ansvar efter delegation av beslutanderätt skall bli gällande.

Det är möjligt att en sådan uppdelning i två huvudgrupper av de tänkbara medbestämmandeavtalen kan te sig förenklad och schematisk. Inte desto mindre torde den vara nödvändig när man behandlar frågan om ansvaret för beslut som fattas eller åtgärder som vidtas med stöd av medbestämmandeavtal. En sak är avvägningen av ansvaret i sådana situationer som avses med den nu gällande 57 § och liknande situationer, dvs. när medbestämmandet är att uppfatta som ett anspråk från arbetstagersidan gentemot arbetsgivaren och när arbetsgivaren i princip har möjlighet att bedöma anspråkets berättigande och genom egna åtgärder motverka skada. Det framstår då som rimligt och skäligt att, såsom skett i 57 §, lägga ansvaret på den fackliga organisationen och föreskriva ansvar enbart i kvalificerade fall. När skada uppstår till följd av en åtgärd, som vidtas av den som är satt att rättshandla på arbetsgivarens vägnar eller på annat sätt företräda honom, är läget däremot inte utan vidare detsamma. Arbetsgivaren har, som expertgruppen utvecklat, visserligen i princip samma anspråk mot den utsedde som gentemot andra som företräder honom på att denne skall följa givna anvisningar, åtminstone i den meningen att den utsedde inte får handla i strid med anvisningarna. Strider dessa mot medbestämmandeavtalet är detta en fråga som berör inte den enskilde arbetstagarföreträdaren utan parterna i medbestämmandeavtalet. Men situationen kännetecknas vidare

av att arbetsgivaren måste i många fall avstå från att själv eller genom egna företrädare följa alla beslut som fattas och åtgärder som vidtas av den utsedde. Vidare följer det av arrangemanget att arbetsgivaren kan komma att bli bunden gentemot utomstående och ansvarig för skada gentemot tredje man på ett sätt som han inte med säkerhet kan på förhand överblicka. Allt detta betyder att det inte är självfallet att även i detta fall arbetstagsarsidans ansvar skall läggas på den fackliga organisationen och kunna utkrävas av denna enbart i fall som åsyftas i 57 §. Å andra sidan finns det skäl som talar för att även i dessa fall låta det rättsliga ansvaret vila på den fackliga organisationen. Man är emellertid då inne på betydligt mer vidsträckta frågor kring det ansvar som skall följa med medbestämmandets utövande, vilka inte bör lösas innan man har fått erfarenheter av hur det avtalade medbestämmandet utvecklas och bättre kännedom om de därmed sammanhängande problemen. Det samma gäller för övrigt andra ansvarsfrågor som kan hänga samman med medbestämmande genom att arbetsgivaren direkt företräds av personer som utsetts av arbetstagarparten i medbestämmandeavtal, främst frågor om fördelning mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare av förekommande straffrättsligt ansvar och frågor om disciplinansvar. Man befinner sig här nära de ansvarsfrågor som kan uppkomma i den mån man skulle välja att utveckla medbestämmandet på något eller några områden lagstiftningsvägen. De omfattas därmed av den nya arbetsrättskommitténs utredningsuppdrag på medbestämmandeområdet.

Jag anser sålunda att det nu bör göras ett sådant tillägg till 57 § MBL som har föreslagits av expertgruppen. Lagtexten bör dock utformas på ett sådant sätt att det tydligare än som föreslagits framgår vilka fall som åsyftas. Det bör anges att arbetstagarorganisationen svarar för arbetsgivaren tillfogad skada genom att organisationen föranlett felaktig tillämpning av avtal om medbestämmanderätt.

Jag är medveten om att den här skisserade lösningen av ansvarsfrågorna kan komma att återverka på utformningen av medbestämmandeavtalen, framför allt på det sättet att parterna får anledning att noga hålla isär beslutande och verkställande funktioner. Det är emellertid enligt min mening svårt att se att det ligger någon egentlig olägenhet i detta.

När det gäller den offentliga sektorn ställer sig ansvarsfrågorna inte på samma sätt som inom den privata. Som jag tidigare har påpekat kan beslutanderätt för en arbetstagargrupp eller partssammansatt beslutsgrupp inom den offentliga sektorn inte grundas omedelbart på avtal. På grund av regeringsformens bestämmelser måste på den statliga sidan ett överförande av beslutanderätt till ett sådant organ alltid ske genom ett offentlighetsrättsligt beslut, i allmänhet en förordning. I vissa fall krävs stöd i lag. När ett sådant beslut fattas torde beslutsorganet enligt vedertaget synsätt bli ensamt behörigt att besluta inom den sfär som avses

med dess uppdrag. Det skulle strida mot rådande förvaltningsrättslig ordning, om den ifrågavarande myndighetens chef eller annat organ inom myndigheten skulle kunna åsidosätta eller förhindra verkställighet av det beslut som fattas av det behöriga arbetstagarorganet eller partssammansatta organet. Det ligger i linje härmed att man hittills har ansett personligt ansvar åvila alla dem som deltar i beslut inom organ av det här aktuella slaget. Ansvariet innefattar straffrättsligt ansvar på samma sätt som i andra fall av utövande av beslutanderätt på offentlig myndighets vägnar (jfr 20 kap. brottsbalken).

Mot denna bakgrund synes läget vid utövande av beslutsrätt i arbetstagargrupper eller partssammansatta beslutsgrupper inom den statliga delen av arbetsmarknaden vara i allt väsentligt detsamma som när inom den privata sektorn arbetstagarföreträdare får rätt att verkställa beslut eller eljest träda i rättslig förbindelse med utomstående på arbetsgivarens vägnar. Därav bör också följa att det ifrågasatta tillägget till 57 § MBL inte bör vara tillämpligt. I stället bör vanliga regler för skadeståndsansvar och annat rättsligt ansvar gälla. Såvitt gäller den kommunala sektorn, där det f. n. inte är möjligt att träffa medbestämmandeavtal om partssammansatta organ, torde ansvarsfrågorna få lösas i samband med ställningstagande till kommunaldemokratiutredningens förslag.

## 5 Upprättat lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget bör fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

## 6 Specialmotivering

### 32 §

Syftet med andra stycket i 32 § är att markera att arbetsgivare kan i medbestämmandeavtal som avses i första stycket utfästa sig att överlämna åt företrädare för arbetstagarerna att besluta i vissa frågor. Uppgiften att besluta kan också överlåtas på särskilt inrättade beslutsorgan i vilka båda parter är företrädade. Medbestämmandet enligt lagen är alltså inte begränsat till de former för inflytande som föreskrivs på andra håll i lagen, dvs. rätt till förhandling och information, tolkningsföreträde och facklig vetorätt i visst fall, utan kan också utövas i form av deltagande i beslutsfattandet eller självbestämmande.

Av hänvisningen i lagtexten till 3 § framgår, att giltiga medbestäm-

mandeavtal av den angivna innebörden kan träffas inom ramen för vad som särskilt föreskrivs i annan lag eller i författning som meddelats med stöd av lag. Härmed anknyts också till det allmänna synsätt rörande MBL:s förhållande till annan lagstiftning och andra rättsregler i övrigt, vilket har kommit till uttryck i förarbetena till MBL. Arbetstagarnas medbestämmanderätt utövas, vare sig den grundar sig på MBL:s egna regler eller på medbestämmandeavtal, inom ramen av annan lagstiftning som reglerar företagets verksamhet ur andra synvinklar än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 331). Och medbestämmandeavtalen är som sådana för sin giltighet beroende både av vad som i allmänhet gäller om avtal mellan inbördes självständiga parter och av vad som finns särskilt föreskrivet om kollektivavtal. Medbestämmandeavtal som har slutits i behörig ordning av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder enligt 26 § MBL inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. I vad mån det för organisationernas behörighet att träffa avtal med sådana verkningar krävs ändringar i gällande stadgar har i detta lagstiftningsärendet betraktats som en partsintern fråga. Av 2 § MBL följer att medbestämmandeavtal enligt lagen inte kan träffas i de med den paragrafen avsedda frågorna.

När det särskilt gäller frågan om medbestämmandeavtalens rättsliga förhållande till regelsystemet i aktiebolagslagen och annan associationsrättslig lagstiftning har det synsätt, på vilket andra stycket i denna paragraf vilar, utvecklats i den allmänna motiveringen. Den väsentliga punkten är här att medbestämmandeavtalen blir rättsligt bindande i samma mening som andra avtal, dvs. framför allt så att den part som bryter mot avtalet blir skadeståndsskyldig gentemot sin motpart. Medbestämmandeavtalen innebär däremot inte att det t. ex. i aktiebolag eller ekonomiska föreningar kan inrättas beslutande organ som i rättsligt hänseende står fria eller självständiga från bolagets eller föreningens organ i övrigt. En annan sak är att man torde kunna för medbestämmandeändamål särskilt avskilja pengar eller annan egendom, vars förvaltning kan uppdras åt företrädare för arbetstagarna med självständig ställning i förhållande till arbetsgivaren.

Vissa gränser för möjligheterna att med giltig verkan träffa avtal om överlämnande av beslutanderätt följer av tvingande lag. Som exempel kan pekas på aktiebolagslagens tvingande regler om fördelning av beslutanderätten i frågor rörande det bundna kapitalet, reglerna om utseende av verkställande direktör och firmatecknare, om ansvaret för redovisning m. m., om skyldighet under vissa förutsättningar att begära bolaget i likvidation. Regler av liknande innebörd finns i annan associationsrättslig lagstiftning. Vidare har i den allmänna motiveringen givits exempel på fall i vilka medbestämmandeavtal inte kan upprätthållas av hänsyn till annan tvingande lagstiftning, t. ex. brottsbalkens

bestämmelser om gäldenärsbrott och uppbördslagstiftningens regler om skyldighet att innehålla och inleverera skatter och avgifter, eller av hänsyn till offentlig myndighets beslut. I övrigt är upprätthållandet av träffade medbestämmandeavtal i grunden en fråga om tolkning av avtalen, i förekommande fall mot bakgrund av en avvägning av den art som anges i den allmänna motiveringen. Uppkommande skadeståndsansvar för arbetsgivare som avtalsstridigt ingriper mot arbetstagarföreträdare eller partssammansatta organ utmäts enligt 54, 55 och 60 §§ i lagen.

Frågan om utrymmet och formerna för medbestämmandeavtal om överlåtande av beslutanderätt inom den offentliga sektorn har behandlats i den allmänna motiveringen.

### 57 §

Syftet med detta nya stycke i 57 § är att lösa frågan om det rättsliga ansvaret för beslut som fattas i partssammansatta organ eller liknande beslutsorgan som inrättas med stöd av medbestämmandeavtal. Gemensamt för de fall som åsyftas i stycket är att medbestämmandet utövas genom att företrädare för arbetstagarnas organisation fattar beslut vilka arbetsgivaren har i medbestämmandeavtalet utfäst sig att verkställa eller på annat sätt rätta sig efter. Medbestämmandeavtalen tänkes i de hithörande fallen vara uppbyggda så, att arbetsgivaren kan själv delta i eller följa verksamheten i det partssammansatta organet eller i det beslutsorgan med arbetstagarföreträdare som det i övrigt kan röra sig om. Verkställandet av fattade beslut ankommer på arbetsgivaren. Skadan för denne tänkes liksom i de fall som åsyftas i 57 § första stycket, med dess hänvisning till 33 och 39 §§, uppkomma genom att arbetsgivaren finner sig bära rätta sig efter det beslut som fattas, trots att han i princip hade kunnat välja att i stället vägra att göra detta under hänvisning till att arbetstagarföreträdarna har uppsåtligen eller grovt vårdslöst fattat eller deltagit i beslut som strider mot medbestämmandeavtalet. Den beskrivning av arbetstagarföreträdarnas handlande som har gjorts i lagtexten är avsedd att markera att det rör sig om fall av i princip samma art som i paragrafens första stycke. Bedömningen av uppkommande skadeståndsanspråk bör också ske efter motsvarande principer som enligt det stycket. Beslut som fattas av arbetstagarföreträdare i fall som avses i det nya stycket kan inte i något fall betraktas som brott mot arbetstagarföreträdarens enskilda anställningsavtal med arbetsgivaren.

Andra stycket är inte avsett att vara tillämpligt på beslut som fattas eller åtgärder som vidtas av arbetstagarrepresentanter som har fått behörighet att verkställa beslut eller eljest handla på arbetsgivarens vägnar i förhållande till utomstående. I sådana fall har frågan om ansvaret för beslut eller åtgärder ansetts bära lösas på samma sätt som

annars när en arbetsgivare ger någon i uppdrag att företräda honom, dvs. när det är fråga om delegation av vanligt slag utav uppgifter i arbetsgivarens verksamhet. Detta betyder att den utsedde bär personligt skadeståndsansvar enligt de regler som tillämpas i andra motsvarande fall, dvs. i regel i enlighet med 4 kap. 1 § skadeståndslagen eller i förekommande fall enligt de regler som gäller för sysslomäns ansvar (jfr 18 kap. handelsbalken). I åtskilliga av de senare fallen torde det kunna komma i fråga med analogisk tillämpning av skadeståndslagens regler om ansvaret för skada som vållas av arbetstagare i tjänsten (jfr prop. 1972: 5 s. 564 f). Vidare tillkommer det arbetsgivaren att liksom i andra fall av delegation skilja den utsedde från uppdraget, fastän detta kan om vederbörliga skäl saknas för åtgärden medföra skadeståndsansvar för brott mot medbestämmandeavtalet. Om den utsedde är anställd hos arbetsgivaren för utförande av det ifrågavarande uppdraget kommer också vanliga regler om anställningsskydd in i bilden. Vanliga regler om fördelning av förekommande straffrättsligt ansvar vid delegation gäller också.

Stycket är inte heller tillämpligt på arbetstagarföreträdare som utsetts att sköta eller delta i förvaltningsuppdrag under sådana omständigheter, att man inte har att göra med ett beslutsorgan hos arbetsgivaren, t. ex. i en fristående stiftelse.

Frågan om ansvaret för deltagande i särskilt inrättade beslutsorgan inom den offentliga sektorn har behandlats i den allmänna motiveringen.

Andra stycket är dispositivt på sätt som anges i 4 § tredje stycket MBL.

#### *Ikraftträdande*

Lagändringarna är avsedda att träda i kraft den 1 juli 1977. Tillägget till 32 § torde inte medföra några särskilda övergångsproblem. I fråga om tillägget till 57 § gäller samma princip rörande verkan på äldre kollektivavtal som den vilken tillämpades vid MBL:s ikraftträdande, dvs. att äldre kollektivavtal som innebär avvikelser från lagens regel blir gällande enbart om avtalet i den delen tillkommit för att utgöra en sådan avvikelse.

## **7 Hemställan**

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över lagförslaget.

## **8 Beslut**

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.



Arbetsmarknadsdepartementet

# Förhållandet mellan medbestämmandelagen och viss annan lagstiftning

Promemoria av en expertgrupp  
inom regeringskansliet



**Innehåll**

1	Sammanfattning .....	32
2	Medbestämmandelagens förarbeten .....	35
2.1	Utredningsarbetet. Avgränsning av ämnesområdet .....	36
2.2	Uttalanden om medbestämmanderättsavtal i förarbetena ....	37
2.2.1	Departementschefen vid remissen till lagrådet .....	37
2.2.2	Lagrådet .....	38
2.2.3	Departementschefen. Utskottet .....	41
3	Problemöversikt .....	42
3.1	Förhållandet mellan MBL och associationsrätten .....	42
3.2	Rättsliga förutsättningar i allmänhet för medbestämmanderättsavtal .....	43
4	Inrättande av nya bolagsorgan .....	45
4.1	Förhållandet mellan medbestämmanderättsavtal och associationsrättsliga regler .....	45
4.2	Fakultativa bolagsorgan .....	48
4.3	Sammanfattning .....	52
5	Skadestånd vid återkallande av beslutanderätt .....	54
5.1	Förutsättningarna för skadeståndsskyldighet .....	54
5.2	Sammanfattning .....	59
6	Ansvar för arbetstagarföreträdares beslut .....	61
6.1	Förförarbetena .....	61
6.2	Alternativa lösningar .....	61
6.3	Genomförandet .....	66

**Bilaga**

## 1 Sammanfattning

I samband med att lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet den 2 juni 1976 antogs av riksdagen tillsattes inom regeringskansliet en arbetsgrupp med uppgift att närmare granska vissa frågor kring förhållandet mellan den nya lagen och redan befintlig lagstiftning på andra områden, främst det associationsrättsliga. Granskningsarbetet hade till utgångspunkt vissa kritiska synpunkter som hade framförts av lagrådet, föredragande departementschefens uttalanden med anledning därav (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 472 ff, 528 ff) och inrikesutskottets behandling av ämnet (InU 1975/76: 45 s. 25 ff). Arbetsgruppen, som har bestått av jurister från arbetsmarknads-, justitie- och industridepartementen, har under sitt arbete samrått med rättsvetenskaplig expertis och haft kontakt med arbetsmarknadens parter i den formen att gruppens arbete har redovisats vid sammanträden med nya arbetsrättskommittén (jfr InU s. 28). Resultatet av gruppens arbete läggs fram i denna promemoria.

Det grundläggande problem som arbetsgruppen har behandlat är huruvida andra regler, t. ex. aktiebolagslagen (1975: 1385) och den associationsrättsliga lagstiftningen i övrigt, lägger hinder i vägen för träffandet med giltig verkan av sådana medbestämmanderättsavtal som lagstiftaren i 32 § medbestämmandelagen har uppmanat arbetsmarknadens parter att träffa. Vad som här har varit från rättslig synpunkt av störst intresse är medbestämmanderättsavtal i företagsledningsfrågor. Gruppens resultat är att det inte finns några rättsliga hinder mot sådana avtal, vare sig i det associationsrättsliga regelsystemet eller på andra håll. Det saknas alltså anledning att i detta grundläggande avseende göra en annan bedömning än den som gjordes i propositionen med förslaget till medbestämmandelag (prop. s. 529). Medbestämmanderättsavtal kan träffas, tillämpas och rättsligt upprätthållas såväl i t. ex. personalpolitiska frågor och frågor om arbetsorganisation och arbetsledning som i företagsledningsfrågor.

I propositionen framhölls att det uppenbarligen finns vissa gränser för möjligheterna att träffa och genomdriva medbestämmanderättsavtal. Även om det i allmänhet finns ett avsevärt utrymme för sådana avtal och avtalen i alla normala fall kan upprätthållas kommer i en analys som den förevarande det juridiska intresset att riktas på var gränserna går och, framför allt, i vad mån det finns rättsliga möjligheter att komma till rätta med situationen när medbestämmanderättsavtal utnyttjas på ett annat sätt än det av parterna avsedda. Den juridiska analysen kommer med andra ord att inriktas inte på de vanliga och normala fallen, där medbestämmanderättsavtal träffas och tillämpas på ett riktigt sätt, utan på de avvikande fallen.

I propositionen förklarade departementschefen med tanke på undan-

tagsfallen (s. 529) att det, om saken ställs på sin spets, kan bli nödvändigt att ytterst räkna med en rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt (jfr även InU s. 28). Vad som här åsyftades var uppenbarligen inte att bolaget/arbetsgivaren skulle ha möjlighet att med hänvisning till vad som förekommit i ett eller annat enskilt fall ensidigt befria sig från medbestämmanderättsavtalet i dess helhet. Detta skulle för övrigt strida mot 31 § medbestämmandelagen. Vad det gällde var i stället en möjlighet för arbetsgivaren att undvika skada om det i något särskilt fall skulle inträffa att företrädare för arbetstagarparten söker utnyttja formella befogenheter enligt ett medbestämmanderättsavtal på ett sätt som inte har varit avsett. Denna rätt att i undantagsfall återkalla delegation sade sig departementschefen inte se som något stort problem. Han tillade att skadeståndsansvar skulle komma i fråga för arbetsgivare som utan tillräckliga skäl ingriper i arbetstagarföreträdarnas verksamhet enligt ett medbestämmanderättsavtal. Vad skadeståndsansvaret beträffar kan vidare erinras om statsmakernas uttalanden (prop. s. 301 ff och 424 f; jfr InU s. 49) att det behövs effektiva rättsliga sanktioner för att markera den vikt som lagstiftaren har fäst vid de nya handlingsmönster som har angivits i lagen och att det inte i något fall skall te sig lönsamt för en arbetsgivare att sätta arbetstagarernas rätt åt sidan till förmån för andra intressen.

Arbetsgruppen har inte kommit fram till något annat sätt att se på de rättsliga förutsättningarna för medbestämmanderättsavtalen än det som har kommit till uttryck i propositionen. Det är enligt gruppens mening väsentligt att komma ihåg att det här inte är fråga om att aktiebolagslagen eller annan associationsrättslig lagstiftning skapar speciella begränsningar i eller särskilda förutsättningar för träffande av medbestämmanderättsavtal. De regler på associationsrättens område som lagrådet har pekat på stämmer väl överens med vad som måste antagas gälla allmänt i fråga om avtalsrättsliga åtaganden, även om arbetsgivaren inte är ett bolag eller någon annan sammanslutning utan en enskild person eller ett offentligrättsligt subjekt som staten eller en kommun. Ett medbestämmanderättsavtal som en arbetsgivare träffar blir liksom andra kollektivavtal bindande på det sättet att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig gentemot sin avtalsmotpart om han bryter mot avtalet genom att ingripa i arbetstagarföreträdarnas verksamhet enligt detta. Möjlighet för arbetsgivaren att utan skadeståndspåföljd göra ett sådant ingripande föreligger enbart när beslut som arbetstagarernas företrädare vill fatta i sin tur strider mot avtalet. Liksom i andra fall när en part har bundit sig vid ett kollektivavtal är arbetsgivaren däremot förhindrad att med anledning av arbetstagarföreträdarnas handlande ensidigt befria sig från medbestämmanderättsavtalet i dess helhet (jfr 31 § medbestämmandelagen).

Lika litet som annars när någon som är rättsligt självständig har

utsett annan att handla på sina vägnar kan däremot i detta sammanhang den utsedde göra anspråk på att mot sin huvudmans vilja få fortsätta att företräda denne i den meningen, att huvudmannen även i fortsättningen kan bindas i förhållande till utomstående. En sådan verkan av ett medbestämmanderättsavtal skulle, bortsett möjligen från mycket speciella fall, inte kunna förenas med allmänna grundsatser om självständiga personers och sammanslutningars rätt att ytterst själva råda över sin rättsliga ställning. Den kan med visst fog också sägas strida mot själva utgångspunkten för medbestämmandelagen, dvs. att det är fråga om att i förhållandet mellan inbördes självständiga parter (arbetsgivare och arbetstagare) ge den ena parten ett inflytande över beslut som rör den andres rättsliga förhållande till utomstående och som annars skulle fattas av honom själv. Ett frångående av denna utgångspunkt skulle innebära att man fick överväga djupgående ingrepp i det hittills gällande regelsystemet, t. ex. en genomgripande revision av aktiebolagslagen med inrättande av ett helt nytt system av regler om besluts- och ansvarsordningen m. m., och något sådant har inte varit avsikten med medbestämmandelagen. Det är inte heller på det sättet som medbestämmanderättsavtalen skall upprätthållas juridiskt utan liksom annars inom avtalsrätten genom att den arbetsgivare som bryter mot ett träffat avtal blir skadeståndsskyldig för avtalsbrottet. Skadestånd är också den genomgående sanktionsformen vid brott mot regler i medbestämmandelagen.

Frågorna vilka gränser som närmare bestämt får antas gälla för möjligheterna att träffa medbestämmanderättsavtal och under vilka omständigheter en arbetsgivare skall kunna utan att dra på sig skadeståndsansvar ingripa mot beslut som fattas av arbetstagarnas företrädare, därför att besluten är avtalsstridiga, har i propositionen överlämnats åt rättstillämpningen och åt avtalsparterna själva. Det har inte bedömts lämpligt eller ens möjligt att i lagen eller dess förarbeten ta ställning till vad som bör gälla vid olika avtal och skilda tillämpningssituationer. Även på denna punkt har arbetsgruppen kommit till samma resultat. Vissa gränser är givna, framför allt att medbestämmanderättsavtal inte kan träffas eller upprätthållas i den mån de skulle innebära hinder för arbetsgivaren att rätta sig efter tvingande lag eller offentlig myndighets beslut. Vid sidan härav är det inte möjligt att säga något generellt. Ytterst måste det alltid vara en fråga om tolkning av avtalet att fastställa var dess gränser går. Därmed är det också i grunden avtalsparternas sak att konkretisera sig och därigenom undvika tvister eller åtminstone ge ledning åt den rättstillämpande instans som får till uppgift att slita uppkommande tvister.

En ytterligare central fråga som berördes av lagrådet är vad som skall gälla om ansvaret för beslut som fattas eller verksamhet som i övrigt bedrivs av arbetstagarparten med stöd av medbestämmanderätts-

avtal. Den problematiken var enligt lagrådet otillräckligt belyst under förarbetena till medbestämmandelagen. Departementschefen förklarade för sin del att ansvarsfrågorna borde lösas med tillämpning av hittills gällande regler om ansvaret vid delegation av beslutanderätt och i övrigt avtalsvägen. På denna punkt har arbetsgruppen sagt sig att det avgörande återigen måste vara innebörden av det medbestämmanderättsavtal saken gäller och den rättsliga funktion som arbetstagarnas företrädare skall fylla. Innebär avtalet att arbetstagarna skall genom sin fackliga organisation utse någon att i egenskap av anställd hos arbetsgivaren utöva funktioner hos denne, t. ex. på personalavdelningen, träder vanliga regler om arbetstgares ansvar i förhållande till arbetsgivaren och utomstående i tillämpning för den utsedde. Har avtalet inte en sådan innebörd får man i stället se arbetstagarnas företrädare som representanter för arbetstagarna som grupp genom deras fackliga organisation. Ett rättsligt ansvar för ev. missbruk av arbetstagarinflytandet är då att uppfatta som ett ansvar för brott av arbetstagarparten mot medbestämmanderättsavtalet. Detta ansvar bör liksom i andra sammanhang enligt medbestämmandelagen bäras av den fackliga organisationen och inte av den enskilde företrädaren personligen. Mot bakgrund bland annat av vad som har kunnat konstateras om arbetsgivarens möjligheter att genom eget ingripande skydda sig mot skada till följd av motpartens överskridande av sina befogenheter enligt medbestämmanderättsavtalet har arbetsgruppen ansett, att skadeståndsansvaret för arbetstagarparten bör även i övrigt ges samma innebörd som ansvaret enligt medbestämmandelagen i jämförbara situationer. Detta innebär framför allt att det även i dessa fall bör göras en begränsning av det ansvar som skulle kunna följa enligt den allmänna regeln i 54 § i lagen. Liksom i de fall som nu anges i 57 § bör skadeståndsansvar för arbetstagarparten komma i fråga enbart när den fackliga organisationens företrädare har saknat fog för sitt avtalsstridiga handlande eller för den ståndpunkt de drivit i strid mot avtalet. Detta bör enligt arbetsgruppens förslag uppnås genom ett tillägg till 57 §.

## 2 Medbestämmandelagens förarbeten

Enligt 32 § i den nya lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) bör mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor — om arbetstagarparten begär det — träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. Beskrivningen av ämnesområdet för sådana medbestämmanderättsavtal, som åsyftas i paragrafen, är avsedd att innebära en rekommendation till arbetsmarknadens parter att träffa medbestämmanderättsavtal även

i sådana frågor som översiktligt brukar betecknas som företagsledningsfrågor. I anslutning till sin granskning av det remitterade förslaget i denna del tog lagrådet upp frågan i vilken utsträckning associationsrättens författningsreglering har den innebörden att den medger träffande av kollektivavtal om medbestämmanderätt i egentlig mening för arbetstagarrepresentanter, dvs. om direkta beslutsbefogenheter överlämnande åt sådana representanter (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 472). Lagrådet fann detta ämne otillräckligt belyst i förslaget. Med hänsyn till den knappa tid som stod till buds förklarade sig lagrådet för egen del inte kunna bidra med någon grundligare utredning men ändå vilja framföra vissa till aktiebolagsrättsliga frågor begränsade synpunkter i ämnet. Vad lagrådet hade att säga föranledde i sin tur föredragande departementschefen till vissa kompletterande uttalanden i samband med att lagrådets yttrande anmäldes vid regeringssammanträde (prop. s. 528 ff). Han erinrade om att han redan vid remissen till lagrådet hade förutskickat en särskild utredningsinsats i syfte att ägna hela det aktuella problemområdet en analys. Vid riksdagsbehandlingen förklarade inrikesutskottet att den osäkra situation som blivit resultatet av att lagrådet och departementschefen hade redovisat delvis olika uppfattningar om rättsläget borde snarast klaras ut, då den eljest kunde utgöra ett hinder i strävandena att få till stånd kollektivavtal på medbestämmanderättsområdet (InU 1975/76: 45 s. 25 ff). Det utredningsarbete som departementschefen hade utlovat borde enligt utskottet därför bedrivas skyndsamt och med sikte på att ge frågorna en allsidig belysning. Enligt utskottets uppfattning borde förutom regeringskansliets expertis på lämpligt sätt anlitas sakkunskap från exempelvis rättsvetenskapligt håll och från parterna på arbetsmarknaden. Det var enligt utskottet önskvärt att arbetet bedrevs med inriktning på att lagändringar som kunde visa sig erforderliga skulle kunna genomföras före medbestämmandelagens ikraftträdande. Riksdagen beslöt att som sin mening ge regeringen till känna vad utskottet anför.<sup>1</sup>

## 2.1 Utredningsarbetet. Avgränsning av ämnesområdet

Det här berörda frågekomplexet har behandlats av en arbetsgrupp inom regeringskansliet sammansatt av jurister från arbetsmarknads-, justitie- och industridepartementen. Gruppen har i de rent juridiskt-tekniska frågorna inhämtat råd från vetenskaplig expertis på bl. a. de associations- och arbetsrättsliga områdena (professorerna Knut Rodhe, Carl Martin Roos, Folke Schmidt och Tore Sigeman). Gruppen har också föredragit en promemoria med en preliminär sammanfattning av resultaten inför nya arbetsrättskommittén och berett kommitténs ledamöter tillfälle att anlägga synpunkter på promemorian. Ledamöterna

<sup>1</sup> Utdrag ur förarbetena har fogats såsom bilaga till denna promemoria.

har framfört sådana synpunkter men samtidigt betonat, att de inte har velat i detta sammanhang ta ställning för egen del till de bedömningar på skilda punkter som gjorts av arbetsgruppen. Kommittén har ställt i utsikt en skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet i ärendet. Resultatet av gruppens analys läggs fram i den nu föreliggande promemorian.

Det ämne som togs upp av lagrådet rörde som framgått förhållandet mellan den associationsrättsliga författningsregleringen och kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna på i första hand företagsledningsområdet. Som en avslutning på diskussionen av detta ämne anlade lagrådet också vissa allmänna synpunkter på gränserna för kollektivavtal om medbestämmanderätt för de anställda. Riksdagsutskottets uttalande om behovet av ytterligare utredning torde däremot vara inriktat på frågan om förhållandet mellan den associationsrättsliga lagstiftningen och MBL.

Som närmare utvecklas i det följande torde den problematik som lagrådet har behandlat inom de aktiebolagsrättsliga reglernas ram på väsentliga punkter te sig likartad oavsett om arbetsgivaren är ett aktiebolag eller en annan juridisk eller fysisk person. Ämnesområdet för arbetsgruppens arbete har vidgats i motsvarande mån. Arbetsgruppen har också funnit anledning att särskilt lägga tonvikten vid vissa aspekter på den här aktuella problematiken, vilka lagrådet har behandlat enbart helt översiktligt.

## 2.2 Uttalanden om medbestämmanderättsavtal i förarbetena

### 2.2.1 Departementschefen vid remissen till lagrådet

MBL innehåller, vid sidan möjligen av vissa regler om facklig vetorätt mot beslut av arbetsgivare att låta någon utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos arbetsgivaren (38—40 §§), inte några bestämmelser som ger arbetstagarna rätt att direkt delta i beslut som skall fattas av arbetsgivaren eller på dennes vägnar. Lagens egna inflytanderegler inskränker sig till att tillförsäkra arbetstagarna rätt till förhandling före arbetsgivarens beslut, rätt till information om förhållanden av betydelse för beslutsfattandet i arbetsgivarens verksamhet och rätt till visst företräde för sin ståndpunkt i rättstvister av närmare angivet slag. Härutöver är det huvudtanken bakom lagen att ett mer utvecklat inflytande för arbetstagarna skall komma till stånd genom medbestämmanderättsavtal enligt 32 §.

Inför remissen till lagrådet uttalade föredragande departementschefen som en allmän regel för lagens tillämpning att arbetstagarnas medbestämmanderätt skall utövas inom ramen av annan lagstiftning, som reglerar företagens verksamhet ur andra synvinklar än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarnas rätt till förhand-

lingar, och överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om medbestämmanderätt, rubbar inte förpliktelser som åvilar företagen t. ex. enligt byggnadslagstiftningen, miljöskyddslagstiftningen, konkurrensbegränsningslagstiftningen och annan näringsrättslig lagstiftning, skattelagstiftningen etc. Det sades vara parternas sak att välja sådana former för avtalat medbestämmande, att arbetsgivaren fortfarande kan bära det ansvar av denna art som åvilar honom enligt lag eller offentlig myndighets beslut.

En ram för utövandet av medbestämmanderätten bildas enligt departementschefen emellertid också av sådan lag som reglerar de rättsliga former i vilka arbetsgivarens verksamhet bedrivs. I sådan lag, t. ex. i lagstiftningen om aktiebolag och ekonomiska föreningar, finns regler om av vem och i vilken ordning eller under vilka förutsättningar vissa beslut skall eller får fattas. I den mån sådana regler är tvingande, av hänsyn till utomstående eller minoriteter, innefattar de begränsningar i möjligheterna att träffa avtal om en annan ordning än den i lagen angivna. I åtskilliga frågor, som nu tillhör området för styrelsens och verkställande direktörens beslutanderätt, lägger emellertid enligt departementschefen aktiebolagslagstiftningen inte några hinder i vägen för kollektivavtal varigenom beslutanderätten helt eller delvis förs över på de anställda eller på företrädare för dem. Även åtskilliga frågor på företagslednings- och affärsledningsområdet är, förklarade departementschefen vidare, av den arten att denna möjlighet står öppen utan hinder av bolagslagstiftningen. I princip torde gälla att avtal kan träffas om medbestämmanderätt i beslut som det enligt aktiebolagslagstiftningen tillkommer styrelsen eller verkställande direktören att fatta, under förutsättning att medbestämmanderätten utformas så att frågan om det rättsliga ansvaret gentemot samhället och tredje man blir löst. Beslut som i aktiebolagslagstiftningen har förbehållits bolagsstämman torde enligt departementschefen inte kunna överflyttas på annat beslutande organ genom kollektivavtal. Frågor om ändring av bolagsordningen, höjning eller nedsättning av aktiekapitalet, likvidation och utseende av styrelse och revisor kan inte på grund av avtal avgöras av någon annan än bolagsstämman. Även om emellertid själva beslutanderätten i hithörande och vissa ytterligare exemplifierade frågor inte kan överlåtas på företrädare för arbetstagarna, kan enligt departementschefen mindre ingripande former av medbestämmande tänkas (t. ex. primär förhandlingsrätt).

### 2.2.2 Lagrådet

De synpunkter som framfördes av lagrådet med anledning av denna framställning i remissprotokollet kan sammanfattas på följande sätt.

Departementschefen hade uttalat som sin mening att kollektivavtal borde kunna med giltig verkan träffas om överflyttande av besluts-

befogenheter i åtskilliga frågor från ett bolags styrelse eller dess verkställande direktör till de anställda eller till företrädare för dem. Till detta uttalande hade dock fogats den reservationen, att beslutsdelegation inte utan åsidosättande av aktiebolagslagstiftningen kan ske i sådan utsträckning att styrelsen för ett bolag i realiteten måste anses ha frånträtt sin ställning som sådan. Det hade också uttalats att de normala bolagsorganen alltid måste ha kvar sådana befogenheter, att de kan förhindra att bolaget ådrages rättsliga sanktioner för brott mot lag. En allmän förutsättning hade angivits vara att medbestämmanderätten utformas så, att frågan om det rättsliga ansvaret gentemot samhället och tredje man blir löst.

Lagrådet vände sig mot uttalandena i remissprotokollet om möjligheterna till beslutsdelegation i den mån de skulle innebära, att bolagets ordinarie beslutande organ (främst styrelsen och verkställande direktören) skulle kunna med giltig verkan genom kollektivavtal förbinda sig att för avtalets giltighetstid (eller med andra ord oåterkalleligt under viss tid) låta bolaget företrädas av ett särskilt inrättat organ med inslag av företrädare för de anställda. En sådan möjlighet får enligt lagrådet antas strida mot grunderna för författningsregleringen av aktiebolagets organisation.

Lagrådet pekade på att den här aktuella problematiken inte torde under senare tid ha varit föremål för någon mera ingående undersökning i vårt land. Visst stöd för sin uppfattning ansåg sig lagrådet emellertid finna i en utredning av Bergendal i dennes doktorsavhandling Aktiebolagets författning och dess yttre rättsförhållanden enligt svensk rätt (1922). Bergendal hävdade där att det skulle få anses strida mot grunderna för aktiebolagets organisation (i synnerhet sådan denna kommit till uttryck i vissa angivna lagrum i 1910 års aktiebolagslag) om bolaget skulle kunna gentemot en utomstående, i dennes intresse, rättsligt förplikta sig att låta honom utöva inflytande över beslutsfattandet inom bolaget. Lagrådet menade att den aktiebolagsrättsliga grunden för bedömandet av hithörande problem torde vara i allt väsentligt densamma i den nya aktiebolagslagen (1975: 1385) som i 1910 års lag; även den nya lagen utgår från föreställningen om aktieägarna som de i företagen beslutande och kan sägas i första hand reglera aktieägarnas inbördes mellanhavanden. Kollektivavtalsbestämmelser om direkta beslutsbefogenheter för arbetstagarrepresentanter är enligt lagrådet närmast att hänföra till sådana förpliktelser för bolaget i tredje mans intresse, mot vilka Bergendal ställde sig avvisande. Vad Bergendal kom fram till torde enligt lagrådet i det väsentliga gälla även enligt den nya lagen, låt vara att det med ett modernt synsätt ter sig naturligare än förr att beakta att arbetstagarerna har ett intresse av en framgångsrik utveckling för företaget på samma sätt som bolagsledningen har det.

Enligt lagrådet kan även föreskrifterna i 8 kap. 11 § aktiebolagslagen,

om styrelsens upplåtande av rätt att teckna bolagets firma, utgöra grund för vissa slutsatser av intresse. Sådant bemyndigande att företräda bolaget och teckna dess firma, som åsyftas i 8 kap. 11 §, kan när som helst fritt återkallas. Det får antas att bestämmelsen om denna fria återkallelserätt har tvingande karaktär. Är detta riktigt kan det enligt lagrådet alltså inte komma i fråga att en bolagsstyrelse skulle kunna, ens med avseende på något slag av angelägenheter i bolagets verksamhet, med giltig verkan genom kollektivavtal förbinda sig att för avtalets giltighetstid låta ett särskilt organ med arbetstagarinslag företräda bolaget och teckna dess firma. Bolagsstyrelsen kan alltid återkalla en av styrelsen själv meddelad *behörighet* att företräda bolaget. Lagrummet kan enligt lagrådet möjligen också tillåta slutsatsen att det inte är möjligt för styrelsen att oåterkalleligt upplåta *befogenhet* (gentemot bolaget självt) för annan att avgöra vilka beslut som skall fattas på bolagets vägnar. Styrelsen för ett bolag skulle inte kunna oåterkalleligt upplåta sådan befogenhet åt annan beträffande sitt förvaltningsområde i dess helhet, och möjligen inte heller kunna beträffande någon del av förvaltningsområdet villkorlös avhända sig sin beslutanderätt.

Lagrådet hänvisade slutligen också till den diskussion som fördes vid tillkomsten av den nya aktiebolagslagen om inrättande i bolag av ett nytt bolagsorgan, av aktiebolagsutredningen benämnt förvaltningsrådet (jfr prop. 1975: 103 s. 234 f). Utredningsförslaget på den punkten hade avvisats av föredragande statsrådet. Vad som uttalades i det sammanhanget är enligt lagrådet ägnat att understryka vilka komplikationer som möter när det gäller att tillskapa nya bolagsorgan och passa in dem i det aktiebolagsrättsliga systemet.

Lagrådet menade dock inte att det helt saknas utrymme för delegation till arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter av beslutsbefogenheter i ett aktiebolag. Delegation av beslutsbefogenheter till befattningshavare hos bolaget är en praktisk nödvändighet i många fall. Sådan delegation torde emellertid kännetecknas å ena sidan av att den till vilken uppgiften delegeras är skyldig att rätta sig efter anvisningar av det delegerande organet och att detta när som helst kan ingripa i eller återta beslutsfattandet och å andra sidan av att det delegerande organet bär ansvar för skada som har föranletts av försummelse med avseende på själva delegationen eller av bristande instruktioner eller bristande övervakning. Det är möjligt, förklarade lagrådet, att en delegation av denna begränsade innebörd kan, åtminstone inom ramen för den löpande förvaltningen, ske också till någon som vid fullgörande av delegerade uppgifter inte kan anses handla i egenskap av anställd i bolaget. Kanske får det också antas, tillfogade lagrådet, att kollektivavtal om delegation får tillerkännas giltighet i så måtto att bolaget kan bli skadeståndsskyldigt om det ingriper i beslutsfattande utan att ha objektiva skäl därtill.

I lagrådets yttrande behandlades också frågan om ansvaret för skada när beslut fattas av arbetstagarrepresentanter i kraft av medbestämmanderättsavtal. Den delen av yttrandet tas upp i avsnitt 6 i det följande.

### 2.2.3 Departementschefen. Utskottet

Vid anmälan av lagrådsyttrandet betonade departementschefen (prop. s. 528 ff) att vad saken främst gäller är att söka förena de regler som finns på andra rättsområden med de nya medbestämmanderättsreglerna. Bedömningen av vilket arbetstagarinflytande, som kan uppnås inom den associationsrättsliga lagstiftningens ram, bör bli beroende även av de mål som lagstiftaren har sagt sig vilja nå genom lagstiftningen på medbestämmanderättsområdet. Att det finns vissa gränser för avtalat medbestämmande på företagsledningsplanet står klart. Men inom de ramarna finns enligt departementschefen klara möjligheter även till delegation av rena beslutsbefogenheter. De allmänna villkor för sådan delegation som får antas gälla och som berörts av lagrådet bör kunna tillämpas på ett sätt som är avpassat för de nya situationer som blir aktuella. Det är t. ex. naturligt, sade departementschefen, att sådana anvisningar som bör kunna ges till den som mottar delegation av beslutanderätt blir utformade i samband med kollektivavtalsförhandlingarna mellan arbetsgivare och arbetstagarer. Principerna om ansvar för försummelse vid själva delegationsbeslutet m. m. sades kunna bli omsatta på ett ändamålsenligt sätt. Att det om saken ställs på sin spets kan bli nödvändigt att ytterst räkna med en rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt förklarade sig departementschefen inte se som ett stort problem. Departementschefen hänvisade till att lagrådet antytt att det finns utrymme för att ålägga skadeståndsansvar, om denna möjlighet att återkalla utnyttjas på ett oriktigt sätt.

Även i fråga om ansvaret för beslut som fattas i kraft av delegation genom kollektivavtal menade departementschefen, att det är möjligt att utan särskild lagstiftning komma fram till lösningar som tillgodoser de praktiska behoven.

Inrikesutskottet framhöll att de olika uppfattningar som lagrådet och departementschefen redovisat med nödvändighet medför att osäkerhet uppkommer om rättsläget (InU 1975/76: 45 s. 27). Det bör dock enligt utskottet samtidigt ihågkommas att uppfattningarna synes stämma överens på en viktig punkt, nämligen i fråga om möjligheten att återkalla delegation till arbetstagarorganisation, låt vara att sådan återkallelse sker under skadeståndsansvar.

### 3 Problemöversikt

Det framgår av vad som här har återgivits från diskussionen i MBL:s förarbeten att man har varit inne på flera olika problem kring de rättsliga villkoren för medbestämmanderättsavtal på främst företagsledningsområdet. I princip torde problem av samma innebörd kunna komma upp även vid medbestämmanderättsavtal som rör arbetets ledning och fördelning eller t. ex. personalpolitiska frågor. Det ligger emellertid i sakens natur att problemen upplevs som särskilt betydelsefulla när medbestämmanderättsavtalen gäller frågor av stor ekonomisk betydelse för arbetsgivarens företag.

Den fråga som hittills har ägnats mest utrymme i diskussionen kan sägas i sin mest allmänna form gälla vilka rättsliga möjligheter som finns att i medbestämmanderättsavtal överlåta på arbetstagarna eller deras företrädare att fatta beslut som eljest skulle ha fattats av arbetsgivaren. Denna fråga måste emellertid preciseras för att kunna behandlas och besvaras. Det framgår av förarbetena att detta kan ske på flera sätt. Man kan ta fasta på olika aspekter, beroende kanske inte minst på hur långt man räknar med att arbetstagarnas anspråk på medbestämmanderätt sträcker sig.

Vid sidan av grundproblemet om de rättsliga förutsättningarna överhuvud för medbestämmanderättsavtal uppkommer frågor t. ex om ansvaret för beslut som fattas med stöd av medbestämmanderättsavtal och om behörigheten att binda företagen vid sådana avtal.

#### 3.1 Förhållandet mellan MBL och associationsrätten

Vid formuleringen av frågan vilka förutsättningar som finns för rättsligt bindande medbestämmanderättsavtal kan man lägga särskild vikt vid förenligheten mellan 32 § MBL och associationsrättsliga regler om beslutande organ i bolag och föreningar och om ansvaret för beslut som fattas av sådana organ. Denna aspekt har som framgått spelat stor roll i MBL:s förarbeten. För att det skall vara fruktbart att fundera över denna sida av saken bör man emellertid förutsätta att det verkligen är ett syfte med medbestämmanderättsavtalen att på ett eller flera områden *ersätta* de vanliga beslutande organen med nya. Det är enbart under den förutsättningen som man har anledning att ställa frågan om associationsrättsliga regler medger inrättande av fakultativa organ vid sidan av de ordinarie beslutande organ som förutses i lagstiftningen. Och det är egentligen också enbart om man antar ett sådant syfte som man kommer in på den av Bergendal behandlade frågan, huruvida grunderna för den associationsrättsliga regleringen tillåter att utomstående i sitt eget intresse får rätt att delta i beslut som fattas i ett aktiebolag.

Även om man finner anledning att undersöka dessa associationsrättsligt betonade frågor är det emellertid inte sagt att svaren står att finna enbart i regler eller grundsatsar på det associationsrättsliga området. Detta belyses av lagrådets resonemang kring 8 kap. 11 § aktiebolagslagen. Lagrådet antydde vissa slutsatser av att detta lagrum innehåller en sannolikt tvingande regel om rätt för styrelsen att när som helst återkalla bemyndigande för styrelseledamot, verkställande direktör eller annan att företräda bolaget och teckna dess firma. En sådan rätt att återkalla ett givet bemyndigande stämmer emellertid väl överens med en fullmakts- och uppdragsrättslig grundsats med vidsträckt tillämplighet på det förmögenhetsrättsliga området. Bergendal kom till resultatet att bolagsstämman inte kan gentemot tredje man binda sig vid att låta denne utöva beslutanderätt i bolaget. Detta ligger i linje med vad som får antas gälla som en allmän grundsats, nämligen att ingen kan oåterkalleligt förvärva en allmän behörighet att företräda annan och fatta beslut på dennes vägnar (låt vara att den rättspolitiska bakgrunden till denna regel inte torde vara densamma i alla skilda situationer). En närmare undersökning torde sålunda visa att hindren mot oåterkallelig delegation av beslutsbehörighet till de anställda eller till företrädare för dem är i huvudsak desamma oavsett om arbetsgivaren är ett aktiebolag eller någon annan sammanslutning eller om han är enskild näringsidkare. Även andra skäl kan tala för att problemet ställer sig på samma sätt oavsett vem som är arbetsgivare. Hit hör konstruktionen av det ansvar som lägges på företagen i annan lagstiftning, t. ex. i arbetarskyddslagen.

### 3.2 Rättsliga förutsättningar i allmänhet för medbestämmanderättsavtal

Man kan naturligtvis också redan från början ta till utgångspunkt att medbestämmanderättsavtalen inte är avsedda att utgöra grund för inrättande i bolag av särskilda beslutande organ, vilka skulle vara rättsligt sett självständiga i den meningen att deras befogenhet att besluta på bolagets<sup>1</sup> vägnar inte skulle kunna tas ifrån dem av de ordinarie beslutande organen (de organ som sköter den löpande förvaltningen eller åtminstone det högsta beslutande organet). Vare sig det beror på att parterna anser rättsliga hinder föreligga för en självständighet av detta slag eller de har andra skäl, kan det självfallet råda enighet redan vid avtalets tillkomst om att avtalet inte skall medföra att det tillsätts ett nytt beslutande organ med arbetstagarinslag, som får sin ställning säkrad gentemot bolaget självt. Avtalet kan då i stället få uppfattas så att bolaget uppdrar åt företrädare för arbetstagarna att fatta beslut i vissa angelägenheter (eller ger dem rätt t. ex. att ställa upp villkor för att

<sup>1</sup> Vad som här och i fortsättningen sägs om bolag är avsett att på motsvarande sätt tillämpas på föreningar och andra sammanslutningar. Resonemangen är i princip tillämpliga även när arbetsgivaren är ett rättssubjekt inom den offentliga sektorn (en myndighet el. likn.).

vissa beslut skall få fattas). Såvitt gäller förhållandet till tredje man som berörs av besluten står de ordinarie organen rättsligt sett fria att begränsa eller helt upphäva arbetstagarföreträdarnas uppdrag. Men i förhållandet mellan bolaget och motparten i medbestämmanderättsavtalet gäller, att en sådan begränsning eller ett sådant upphävande får ske enbart om vissa villkor är uppfyllda. Visar det sig i det enskilda fallet att villkoren inte är uppfyllda, blir bolaget ersättningsskyldigt för avtalsbrott.

Om man antar att ett medbestämmanderättsavtal av denna innebörd kan träffas med giltig verkan, blir det väsentliga problemet under vilka förutsättningar ersättningsskyldighet för avtalsbrott kommer i fråga. Det är också viktigt att ta ställning till i vilken utsträckning dessa förutsättningar behöver ha kommit till uttryck i medbestämmanderättsavtalet för att arbetstagarparten skall kunna göra anspråk på ersättning inför domstol.

Det är tydligt att man här inte rör sig med rättsfrågor av speciellt associationsrättslig natur. Lösningen bör kunna bli densamma oavsett om arbetsgivaren är en fysisk person eller sammanslutning av ett eller annat slag.

En mer speciellt associationsrättslig frågeställning kan uppkomma om man tänker sig att bolagsstämman i ett aktiebolag skulle vilja i bolagsordningen binda styrelsen vid att följa beslut eller anvisningar av ett särskilt inrättat organ med arbetstagarinslag. Det kan självfallet diskuteras om och i vad mån sådana bindningar av styrelsen är rättsligt möjliga (jfr Bergendals uttalanden på detta ämnesområde). Det är emellertid tveklöst om den frågan har någon egentlig praktisk betydelse för problematiken kring de allmänna rättsliga förutsättningarna för medbestämmanderättsavtal. Den förbigås därför i denna promemoria. Detsamma gäller andra i och för sig tänkbara frågor kring möjligheterna för ett bolagsorgan att binda ett annat inför träffandet av medbestämmanderättsavtal, t. ex. huruvida bolagsstämman kan genom bestämmelse i bolagsordningen hindra styrelse och verkställande direktör att träffa medbestämmanderättsavtal på bolagets vägnar. För analysen av de grundläggande rättsliga förutsättningarna för medbestämmanderättsavtal kan aktiebolag liksom andra rättssubjekt behandlas som ett sammanhängande helt och frågor om förhållandet inbördes mellan skilda ordinarie bolagsorgan, mellan skilda grupper av aktieägare o. likn. lämnas utanför. Det torde t. ex. vara uppenbart att ett medbestämmanderättsavtal inte kan annat än i speciella fall angripas som sådant av en minoritet under hänvisning till de s. k. generalklausulerna i 8 kap. 13 § och 9 kap. 16 § aktiebolagslagen. Inte heller kan t. ex. en bolagsstämma i efterhand genom ändring i en bolagsordning befria bolaget från dess förpliktelser enligt ett av styrelsen eller verkställande direktören träffat medbestämmanderättsavtal.

Som redan har antytts hör i sammanhanget också in frågan om det rättsliga ansvaret för arbetstagare och arbetstagarföreträdare som fattar beslut i kraft av medbestämmanderättsavtal. Uppenbarligen är denna fråga beroende av vilket av de förut beskrivna alternativen för medbestämmanderättsavtalens innebörd som man har att göra med. Frågan behandlas ytterligare i avsnitt 6.

Slutligen finns det anledning att nämna ett ytterligare problem som inte har särskilt behandlats i förarbetena till MBL, nämligen vad som kan gälla om arbetsgivarorganisationernas behörighet på grund av gällande stadgar att på medlemsföretagens vägnar träffa medbestämmanderättsavtal av ett eller annat innehåll. Detta är emellertid väsentligen en intern fråga inom arbetsgivarnas organisationer, som inte tas upp till behandling i detta sammanhang.

Arbetsgruppen har med utgångspunkt i vad som har sagts i MBL:s förarbeten övervägt de olika aspekter som har sammanfattats i det föregående. Syftet har varit dels att närmare undersöka innebörden av vissa uttalanden som har gjorts i förarbetena, dels att bedöma i vad mån det finns behov av lagstiftning för att lösa problem på det här aktuella området eller för att få till stånd klarhet på enskilda punkter.

#### **4 Inrättande av nya bolagsorgan**

##### **4.1 Förhållandet mellan medbestämmanderättsavtal och associationsrättsliga regler**

Den fråga som lagrådet i första hand har ställt sig är huruvida det är möjligt utan ändringar i den associationsrättsliga lagstiftningen att träffa medbestämmanderättsavtal som innebär delegation av direkta beslutsbefogenheter åt företrädare för arbetstagarna. Det framgår av lagrådets resonemang (i anslutning till 8 kap. 11 § aktiebolagslagen och det återgivna avsnittet ur Bergendals avhandling) att vad som åsyftas med sådant överlämnande av direkta beslutsbefogenheter är att arbetstagarna eller deras företrädare tillförsäkras — i sitt eget intresse — rätt att besluta eller delta i beslut på bolagets vägnar. De ordinarie beslutande organen tänkes med andra ord avstå från rätt att besluta och företräda bolaget utan möjlighet att ändra eller återkalla detta avstående.

Lagrådet har ställt sig avvisande till tanken att det utan ingrepp i den associationsrättsliga lagstiftningen skall kunna avtalas om sådan beslutsdelegation. Det är därvid oåterkalleligheten under medbestämmanderättsavtalets giltighetsperiod som lagrådet finner strida mot associationsrättens regler. (Det är på den punkten som lagrådet åberopar Bergendals uttalanden, att det skulle strida mot den associationsrättsliga regleringens grunder om bolagsstämman kunde ge utomstående en oåterkalllig rätt att delta i beslut i bolaget. Lagrådets åberopande av 8 kap. 11 §

aktiebolagslagen syftar också till att finna stöd för att ett oåterkalleligt upplåtande av beslutsrätt inte kan godtas.)

Såvitt kan förstås av departementschefens uttalanden vid anmälan av lagrådets yttrande har han på denna viktiga punkt samma uppfattning som lagrådet (jfr InU 1975/76: 45 s. 27). Departementschefen har förklarat att det om saken ställs på sin spets kan bli nödvändigt att ytterst räkna med rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt (prop. s. 529). Vad som här har åsyftats torde inte vara en allmän rätt att häva medbestämmanderättsavtalet under påstående om avtalsbrott av motparten (jfr 31 § MBL), utan enbart rätt att i det enskilda fallet undvika skada om ett medbestämmanderättsavtal skulle komma att utnyttjas på ett oriktigt sätt.

Arbetsgruppen har inte kommit till annat resultat på denna punkt än det som kommit till uttryck i MBL:s förarbeten.

Den rättsliga grundvalen för detta ställningstagande kan beskrivas på flera sätt. Det stämmer sålunda överens med den aktiebolagsrättsliga grundsats enligt vilken bolagsstämman inte kan med bindande verkan avhända sig eller begränsa sin suveränitet till förmån för något annat organ i bolaget. Den högsta beslutanderätten tillkommer enligt aktiebolagslagstiftningen aktieägarna genom bolagsstämman. Styrelsen och bolagets andra ställföreträdare är i princip skyldiga att följa bolagsstämmans beslut (prop. 1975: 103 s. 234, 383). Bolagsstämmans kontrollverksamhet kan inte beskäras. Denna ordning får anses tryggad av absoluta regler i aktiebolagslagen.

Som redan har sagts står emellertid synsättet också i samklang med vad som anses allmänt gälla inom förmögenhetsrätten i fråga om återkallelse av fullmakt och uppdrag och vissa därmed närbesläktade former av bemyndigande att företräda annan eller att sköta annans angelägenheter. Möjligheterna till beslutsdelegation till förmån för arbetstagare och arbetstagarföreträdare får med andra ord antas principiellt sett och oavsett vem som är arbetsgivare ha den innebörden att delegationen kan återkallas. Sker detta på grund av ett brott från arbetstagar sidan mot vad som bestämts vid delegationen kan återtagandet ske utan påföljd. Återtas delegationen i strid mot medbestämmanderättsavtalet blir det däremot liksom i andra avtalsammanhang fråga om påföljd för avtalsbrott, dvs. skadestånd.

I förarbetena till 12 § avtalslagen (1915: 218) anförs att det sedan gammalt ansetts ligga i fullmaktens begrepp, att fullmaktsgivaren har rätt att när som helst återkalla fullmakten och att han inte kan avsäga sig denna rätt. Till stöd härför brukar enligt förarbetena åberopas att den som råder över sig och sitt gods inte kan med laga verkan frånskriva sig rätten att själv ombesörja sina angelägenheter. Då en fullmakt ej berövar fullmaktsgivaren möjligheten att själv företa den rättshandling fullmakten avser, skulle det för övrigt vara till föga gagn att göra

fullmakten oåterkallelig. Fullmaktsgivaren kunde ju ändå, genom att själv företa den ifrågasvarande rättshandlingen eller ombesörja dess företagande genom en annan person, göra det omöjligt för fullmäktigen att begagna fullmakten. I vissa fall när fullmakten utfärdats i fullmäktigens eget intresse och avser en preciserad rättshandling, t. ex. inkassering av ett huvudmannen tillhörigt belopp som fullmäktigen får behörighet att lyfta för egen räkning, har det visserligen hävdats att fullmakten skulle kunna göras oåterkallelig (jfr NJA 1966, s. 97 och 379 och där anmärkta rättsfall). I vad mån detta verkligen är fallet är dock omtvistat. Vanligen kan i dessa fall det bakomliggande uppdraget beskrivas på annat och mera träffande sätt, i det nämnda exemplet som en cession av fordran. Avtalslagen tar inte ståndpunkt till frågan huruvida fall av denna typ kan betecknas som undantag från principen om fri återkallelserätt i fullmaktsförhållanden. Förarbetena ger dock klart vid handen att ett mera generellt bemyndigande att rättshandla på annans vägnar under alla omständigheter kan återtats.

Också sysslomannaskap anses i princip kunna upphöra när som helst genom att huvudmannen återkallar uppdraget. Någon uttrycklig föreskrift härom finns visserligen inte i 18 kap. handelsbalken. Bestämmelser av intresse även för den allmänna avtals- och obligationsrätten finns emellertid i 46, 76 och 87 §§ kommissionslagen (1914: 45) angående återkallelse av kommissionärs, handelsagents och självständig handelsresandes uppdrag. Enligt dessa bestämmelser har huvudmannen rätt att när som helst återkalla uppdraget utan att behöva ange något skäl här för. I lagens förarbeten framhålls att den som fått i uppdrag att ingå avtal för annans räkning inte därigenom har förvärvat någon rätt att mot huvudmannens vilja utföra uppdraget, utan denne kan när helst han vill återkalla detsamma. Detta gäller även om uppdraget givits för viss bestämd tid och oavsett om sysslomannen skall handla i huvudmannens namn eller i sitt eget. Vad sysslomannen i sådana fall har anspråk på är inte att under den bestämda tiden få handla på huvudmannens vägnar utan endast att hållas skadelös och sålunda få den ersättning han kunnat påräkna för uppdraget.

Som framgått av den tidigare redogörelsen upprätthålls principen om fri återkallelserätt också vid förordnande av firmatecknare. Enligt 8 kap. 11 § aktiebolagslagen kan ju styrelsen när som helst återkalla sådant förordnande. Denna föreskrift fanns också i 1944 års aktiebolagslag men inte i 1910 års aktiebolagslag. Den infördes på förslag av lagberedningen i 1944 års lag utan någon närmare motivering. Föreskriften bör jämföras med bestämmelsen i 6 § prokuralagen (1974: 158) enligt vilken prokura när som helst kan återkallas. Prokura är en handelsrättslig generalfullmakt som står firmateckningsrätten vid aktiebolag mycket nära. Den styrelsen tillerkända befogenheten att återkalla förordnande om firmateckningsrätt kan mot denna bakgrund knappast

uppfattas som en särskild aktiebolagsrättslig kompetensregel. Uppenbarligen avspeglar bestämmelsen en allmän grundsats i fråga om avtalsmässig representation, förvaltningsbefogenhet och beslutanderättsöverföring, nämligen att oåterkalleliga bemyndiganden för ställföreträdare, uppdragstagare och delegat inte erkänns på förmögenhetsrättens område.

I den svenska juridiska litteraturen, särskilt i äldre doktrin, har den allmänna frågan om fullmaktens återkallelighet tilldragit sig en del intresse. Än större uppmärksamhet synes frågan ha ägnats i annan nordisk rättslig litteratur. För hänvisningar till litteratur se Roos, *Mysteriet med de oåterkalleliga fullmakterna*, *Tidskrift for Rettsvitenskap*, 1967 s. 326 ff. Till avsnittet i övrigt se bl. a. Almén-Eklund, *Lagen om avtal*, 9 uppl. 1968, s. 59 f, Ekeberg-Benckert, *Obligationsrättens speciella del II*, komp. 1957 s. 307, och Bengtsson, *Särskilda avtalstyper*, s. 154.

Om man alltså godtar att upplåtande av behörighet att besluta på en arbetsgivares vägnar alltid är principiellt sett återkalleligt, och det bör enligt arbetsgruppens mening godtas, har som redan påpekats därmed inte sagts att medbestämmanderättsavtal inte kan träffas med bindande verkan.<sup>1</sup> Det återstår att undersöka på vilket sätt bindande sådana avtal kan förenas med grundsatsen om återkallelighet. Denna fråga behandlas under punkt 5 i det följande.

#### 4.2 Fakultativa bolagsorgan

Antar man principen om återkallelighet i fråga om arbetsgivare som är aktiebolag eller annan juridisk person, torde frågan i vad mån den associationsrättsliga lagstiftningen tillåter inrättande av andra beslutande organ än de i lag föreskrivna (fakultativa organ) komma i ett annat läge. Det har nämligen då slagits fast att gällande rätt inte möjliggör att sådana nya organ inrättas och ges en självständig ställning på det sättet, att beslutet om inrättande inte kan återkallas av den instans inom bolaget som har fattat det. Men gör man den begränsningen framstår

<sup>1</sup> Professor Schmidt har i detta sammanhang gjort följande påpekanden. Ett aktiebolag eller en ekonomisk förening torde alltid äga att när som helst återkalla en rätt för viss person att teckna företagets firma, dvs. att rätts-handla i företagets namn. Denna regel får också antas gälla när firmateckningsrätten givits t. ex. till en nämnd där arbetstagarrepresentanterna är i majoritet eller som består enbart av arbetstagarrepresentanter. Frågan om aktiebolaget eller den ekonomiska föreningen kan återkalla ett visst förvaltningsuppdrag är mera komplicerad. Huvudregeln torde vara att ett återkallande i strid med en utfästelse att låta uppdraget bestå kan föranleda skadeståndsansvar. Utfästelse om förvaltningsuppdrag skulle enligt vanlig terminologi betecknas som ett bindande avtal. Det är emellertid enligt Schmidts mening möjligt att uppdraget bör anses bindande även i annan mening. Bolagsstyrelsen skulle inte med rättsverkan kunna fatta ett beslut om att stänga en läkarmottagning förvaltd av en personalnämnd. Detsamma skulle kunna sägas om en åtgärd som avser att företaget skall återta sin rätt att bestämma över en matsal eller en fritidsanläggning.

det närmast som en lämplighetsfråga om man vill kalla en beslutande enhet som inrättas genom ett medbestämmanderättsavtal för ett fakultativt bolagsorgan. I själva verket talar goda skäl emot att så sker, eftersom den associationsrättsliga lagstiftningens regler om beslutande organs ansvar för fattade beslut inte torde kunna sträckas ut att gälla även dem som grundar sin rätt att besluta på avtal.

Aktiebolagslagen innehåller inte något uttryckligt förbud mot inrättande av fakultativa bolagsorgan. I praxis är det också vanligt att beslut fattas på bolagets vägnar av annan än de organ som särskilt föreskrivs i lagen. I större företag kan funktionsfördelningen ha avlägsnat sig långt från lagens mönster, t. ex. så att verkställande direktören sköter den långsiktiga planeringen och därvid mer eller mindre rutinmässigt och med mer eller mindre långa mellanrum konsulterar styrelsen medan den löpande förvaltningen är delegerad till medlemmar av direktionen. Det är också vanligt att stora koncerner är indelade i divisioner som leds av divisionschefer. I varje division kan då ingå flera bolag. Rimligen är det främst en lämplighetsfråga om man i dessa sammanhang vill tala om att särskilda beslutande organ har inrättats. Ansvarsfrågorna torde emellertid genomgående ha ordnats så att det är fråga om delegation av beslutanderätt på den delegerandes ansvar. Någon konflikt med aktiebolagslagens funktions- och kompetensfördelning uppstår därför ej. Med hänsyn till bl. a. att det regelmässigt är fråga om en villkorad delegation på grundvalen av ett subordinationsförhållande synes den delegerande inte heller riskera att komma i konflikt med principen om att en person i syssломannaställning inte utan huvudmannens samtycke får sätta annan i sitt ställe.

Skyddskommittéer och företagsnämnder är i och för sig exempel på enheter i företag som kan ha utrustats med vissa beslutsbefogenheter utan uttryckligt stöd i den associationsrättsliga lagstiftningen. Genom lagen (1974: 325) om avsättning till arbetsmiljöfond har t. ex. arbetstagarnas företrädare i skyddskommittéer och företagsnämnder fått inflytande på hur fonderade medel skall användas. Genom det avtal som träffats i april 1976 mellan SAF samt LO och PTK om företagshälsovården har arbetstagarföreträdarna också fått vissa beslutsbefogenheter. Genomgående för dessa exempel är dock att det redan på förhand har preciserats ramar (beloppsgränser) för dessa befogenheter.

De ordinarie bolagsorganens kompetensområde påverkas vidare av lagstiftning vid sidan av aktiebolagslagen. Till skydd för tredje man kan det t. ex. föreskrivas genom civilrättslig speciallagstiftning att skötseln av vissa angelägenheter skall ankomma på ett särskilt organ, vars sammansättning och befogenhet regleras indispositivt av lagen i fråga. De ordinarie bolagsorganens rätt att inom de gränser som följer av aktiebolagslagens organisationsmönster fritt bestämma om formerna för förvaltningen av bolagets angelägenheter inskränks därigenom i motsva-

rande mån. Ett exempel på ett i speciallag reglerat organ med viss exklusiv förvaltningsbefogenhet utgör styrelse för pensions- eller personalstiftelse. Enligt 16 och 30 §§ lagen (1967: 531) om tryggande av pensionsutfästelse m. m. skall ledamöter och suppleanter i sådan styrelse väljas till lika antal av arbetsgivaren och de arbetstagare som omfattas av stiftelsens ändamål. Lagen innehåller också tvingande bestämmelser om styrelsens åligganden i olika hänseenden.

Det kan också förtjäna nämnas att lagen (1951: 308) om ekonomiska föreningar reglerar enbart styrelsens ställning men att det ändå står klart att lagstiftaren har menat att föreningarna skall ha full frihet att bygga på lagens organisationsform i enlighet med sina egna önskemål. I vissa föreningar förekommer t. ex. förvaltningsråd som ett styrelsen överordnat organ (Rodhe, Föreningslagen, 6:e uppl. 1974, s. 105, 117).

Lagrådet (prop. s. 476) har i det här aktuella ärendet hänvisat till att tanken på förvaltningsråd i aktiebolagen avvisades med motivering att beslutsfattande inom företagen skulle kompliceras och risk uppstå för onödig byråkratisering och oklarhet i ansvarsförhållandena om aktiebolagsutredningens förslag på denna punkt godtogs (prop. 1975: 103 s. 234 f.). Enligt lagrådets mening är vad som uttalades i det sammanhanget ägnat att understryka vilka komplikationer som möter när det gäller att tillskapa nya bolagsorgan och inpassa dem i det aktiebolagsrättsliga systemet. Det är emellertid då att märka att förvaltningsrådet enligt aktiebolagsutredningens förslag skulle vara ett kontakt- och informationsorgan mellan bolagsledningen och bolagsstämman. Rådet skulle övervaka styrelsens och verkställande direktörens skötsel av bolagets angelägenheter. Det skulle vidare avge utlåtande rörande den årsredovisning som avges av styrelsen och verkställande direktören och i övrigt till bolagsstämman lämna sådana uppgifter som bör komma till aktieägarnas kännedom. Rådet skulle således inte ha några beslutsfunktioner med avseende på bolagets angelägenheter.

Att det i och för sig är möjligt att passa in ett förvaltningsråd i det aktiebolagsrättsliga organmönstret framgår av att utredningsförslaget hade inspirerats av förebilder i annan nordisk lagstiftning. Förvaltningsråd finns i finsk och norsk aktiebolagsrätt (prop. 1975: 103 s. 81).

Uppenbarligen har emellertid frågan om möjligheterna att inrätta fakultativa bolagsorgan intresse i det nu diskuterade sammanhanget enbart i den mån det kan anses tillåtet att ge sådana organ beslutsbefogenheter som annars tillkommer ordinarie organ. Sker detta genom att t. ex. styrelsen i ett aktiebolag överlåter vissa av sina befogenheter på ett partssammansatt organ med arbetstagarinslag finns knappast anledning att tala om ett nyinrättat bolagsorgan. Det följer då av den allmänna grundsats som tidigare behandlats att styrelsen kan begränsa eller återkalla det partssammansatta organets beslutsbefogenheter, nämligen i den meningen att organet då inte längre har befogenhet att be-

sluta på bolagets vägnar. Under den förutsättningen är det väl då naturligt att se det partssammansatta organets befogenheter som grundade på en delegation eller ett uppdrag från det ordinarie beslutande organets sida.

När i sådana fall beslutsbefogenheter tillkommer exempelvis en utomstående företrädare för arbetstagarna kan arrangemanget beskrivas som en beslutsdelegation i kombination med ett uppdrag att delta i beslut om bolagets angelägenheter i de avseenden delegationen omfattar. Något principiellt hinder mot extern delegation torde inte kunna utläsas av författningsregleringen av aktiebolags organisation. Det gör inte någon skillnad att detta uppdrag har meddelats på grund av att bolagsstyrelsen har åtagit sig i ett kollektivavtal att meddela uppdraget. De komplikationer som kan uppstå gäller i stället ansvaret för fattade beslut i organet (avsnitt 6) och i vad mån det i förhållandet mellan bolaget och arbetstagarparten i kollektivavtalet kan bestämmas begränsningar i styrelsens möjligheter att återkalla uppdraget av innebörd att återkallelse medför ersättningsskyldighet om inte vissa villkor är uppfyllda (avsnitt 5).

Av större intresse åtminstone från principiell synpunkt är i vad mån bolagsstämman kan genom föreskrifter i bolagsordningen inrätta särskilda beslutande organ vid sidan av styrelsen och verkställande direktören eller underkasta beslut som fattas av dem villkor t. ex. om godkännande av företrädare för arbetstagarna (jfr avsnitt 3.2 i det föregående). Det bör här beaktas att det skulle kunna påstås strida mot grunderna för aktiebolagslagen att ett överordnat bolagsorgan ger ett lydndspliktigt, underordnat organ föreskrifter som avsevärt rubbar den i lagen föreskrivna funktionsfördelningen mellan organen. I förarbetena till aktiebolagslagen framhålls att det inte överensstämmer med lagens anda och mening att bolagsstämman dirigerar bolagsledningens förvaltning i sådan utsträckning att styrelsen förlorar sin ställning som ansvarig handhavare av förvaltningen (Lind, Aktiebolagslagen, 1976, s. 163). På liknande sätt skulle det kunna sägas strida mot aktiebolagslagens grunder att såsom verkställande direktör behålla en person vars legala förvaltningsrätt underkastats så väsentliga begränsningar att han i realiteten inte längre kan anses äga ställning av verkställande direktör (Stenbeck-Wijnblad-Nial, Aktiebolagslagen, 5 uppl. 1966, s. 200).

Skäl kan åberopas för en restriktiv inställning till möjligheterna att på den här åsyftade vägen begränsa styrelsens och verkställande direktörens rätt att efter eget bedömande utöva den kontinuerliga och faktiska verksamhetsledningen. Hänsynen till såväl aktieägarna som tredje man kan påstås kräva att den egentliga företagsledningen och ansvaret för denna koncentreras hos dessa instanser. Oavsett hur långt detta synsätt leder gäller emellertid även här den allmänna begränsningen att bolagsstämma inte kan bindas gentemot utomstående vid att inte ändra

bolagsordningen på en sådan punkt. Det kan då knappast hävdas att det praktiska behovet påkallar att man närmare undersöker vilka möjligheter som föreligger till konstruktioner av den här antydda innebörden. Den principiella rätten att återkalla givna bemyndiganden förutsätter att bolagsstämman behåller medel att kontrollera (och ev. ingripa mot) beslut som fattas. Detta kan knappast i praktiken ordnas utan anlitan av de organ som enligt den ordinarie ordningen sköter den löpande förvaltningen. Man ligger då återigen nära alternativet att se arbetstagarans rätt till medbestämmande såsom grundad på ett utav bolagets ordinarie organ meddelat uppdrag. Och det i praktiken lämpligaste sättet att meddela sådana uppdrag torde vara att det görs av styrelsen eller verkställande direktören på dess eller dennes ansvar.<sup>1</sup>

### 4.3 Sammanfattning

Det följer av allmänna rättsliga grundsatsar att en enskild person som arbetsgivare inte kan oåterkalleligt för viss tidsperiod upplåta allmän behörighet för annan t. ex. vissa anställda eller företrädare för de anställda, att besluta på hans vägnar och företräda honom i förhållande till tredje man. Arbetsgivaren kan alltid i det enskilda fallet själv besluta jämsides med den han givit beslutsbehörighet och han kan begränsa eller helt återkalla den givna behörigheten. Detta kan då leda till skadeståndsansvar för brott mot ett träffat medbestämmanderättsavtal. Rättsläget är i princip detsamma i fråga om arbetsgivare som är aktiebolag eller ekonomisk förening.

För den offentliga sektorns del har av hänsyn till den politiska demokratin gjorts vissa begränsningar i möjligheterna att träffa medbestämmanderättsavtal (jfr prop. 1975/76: 105 bilaga 2). Inom de ramar som dragits upp för sådana avtal torde emellertid det här utvecklade synsättet ha motsvarande tillämplighet även inom den sektorn av arbetsmarknaden. En annan sak är att det här torde ligga nära till att genom lagstiftning skapa en grund för arbetstagarans deltagande i besluts-

<sup>1</sup> Professor Schmidt har påpekat att man inte behöver i alla sammanhang av intresse från medbestämmanderättsynpunkt förutsätta att en nämnd med arbetstagarföreträdare som utövar verksamhet enligt medbestämmanderättsavtal handlar i bolagets (arbetsgivarens) namn och att betalningar sker genom bolagets ordinarie kassakontor enligt verkställande direktörens anvisningar. Man bör också kunna tänka sig en verksamhet utövad av ett företag inom företaget vilket inom en viss finansiell ram handlar helt självständigt även i förhållande till tredje man. Det kan gälla en personalläkarmottagning, matsalar eller fritidsanläggningar. Det naturliga vore enligt professor Schmidt att knyta an till bestämmelserna om personalstiftelse i lagen (1967: 531) om tryggande av pensionsutfästelse m. m. Lagstiftaren bör dock då överväga att ändra den stränga regeln i 28 § att personalstiftelse inte får inneha fordran mot arbetsgivaren. Ett beslut av bolagsstyrelse att anslå ett visst belopp för en viss period till ett ändamål bör vara bindande när ändamålet avser en verksamhet som utövas av en nämnd i anslutning till ett medbestämmanderättsavtal. I och för sig borde det inte vara något hinder att beslutet skulle grunda en fordran likvärdig med andra fordringar mot bolaget.

fattandet hos statliga myndigheter och kommunala organ. Sker det eller väljer man t. ex. den konstruktion som tillämpats i den s. k. DEFF-verksamheten kan självfallet därigenom de ordinarie beslutsfattande organens möjligheter att övervaka och ev. ingripa mot verksamheten i t. ex. partssammansatta organ med beslutsbefogenheter vara begränsade. För den kommunala arbetsmarknadens del övervägs dessa frågor f. n. av kommunaldemokratiutredningen som väntas lägga fram sitt förslag våren 1977.

Principregeln om medbestämmanderättsavtal i 32 § MBL medför inte någon ändring av rättsläget på dessa punkter. Klausuler i sådana avtal om oåterkallelighet av given befogenhet att besluta på arbetsgivarens vägnar blir inte giltiga. MBL ger inte rätt till förhandlingar om sådana avtalsklausuler och anspråk på sådana klausuler kan inte understödjas med kvarlevande stridsrätt. En ändring av dessa grundsatser förutsätter fundamentala ingrepp i lagstiftning utanför MBL.

Med denna utgångspunkt finns det knappast anledning att i detta sammanhang fördjupa sig i problemet huruvida den associationsrättsliga lagstiftningen medger inrättande av bolagsorgan (föreningsorgan) vid sidan av de organ som förutses i lagstiftningen. Varje sådant arrangemang är i varje fall underkastat den begränsningen att det inte kan ges innebörden av en obetingad rätt för utomstående, vare sig det är en facklig organisation eller någon annan, att utse beslutsfattare som inte kan fråntas sina befogenheter av bolagets eller föreningens högsta ordinarie organ. Godtar man den begränsningen har man i realiteten också sagt, att de organ som inrättas med stöd av medbestämmanderättsavtal inte är bolags- eller föreningsorgan i egentlig mening.

Av den allmänna förutsättningen att beslut om delegation i anledning av medbestämmanderättsavtal är återkalleligt följer rent praktiskt att avtalen torde få inrättas så att arbetsgivaren får tillfälle att följa beslut som fattas av partssammansatta organ eller i övrigt av företrädare för arbetstagarna, åtminstone i sådana fall där beslutet kan ha verkningar för arbetsgivaren i förhållandet till samhället eller tredje man. En nära till hands liggande lösning är att avtalen konstrueras på det sättet, att verkställandet av fattade beslut förbehålles arbetsgivaren eller företrädare för honom. I det arbetsmiljöavtal som träffades i april 1976 mellan SAF samt LO och PTK föreskrivs att minst en av arbetsgivarrepresentanterna i skyddskommitté skall, om hinder därför ej föreligger, vara i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. I praktiken torde det inte stöta på några svårigheter att finna lösningar som tillgodoser båda parterns intressen härvidlag.

## 5 Skadestånd vid återkallande av beslutanderätt

### 5.1 Förutsättningarna för skadeståndsskyldighet

Som angivits i det föregående kan man emellertid tänka sig att träffa medbestämmanderättsavtal utan att därmed syfta till inrättande av nya beslutande organ med arbetstagarinslag, vilka skulle få sin ställning säkrad på det sättet att given beslutsrätt överhuvud inte skulle kunna återtas. Avtalet skulle då rättsligt sett i stället innebära att bolaget eller föreningen uppdrar åt arbetstagare eller företrädare för dem att fatta vissa beslut eller vidta åtgärder på företagets vägnar. De kan som ett alternativ få rätt t. ex. att ställa upp villkor för att vissa beslut skall få fattas. Detta innebär, såvitt gäller förhållandet utåt, att de ordinarie organen inte är förhindrade att följa och när de finner skäl till det ingripa i beslut som fattas eller åtgärder som vidtas. Avtalet är inte desto mindre ett fullt giltigt och bindande medbestämmanderättsavtal. Varje ingripande från arbetsgivarens sida i strid mot avtalet skulle liksom vid andra avtalsbrott medföra skadeståndsskyldighet.

En sådan innebörd skulle kunna ges även åt medbestämmanderättsavtal som på arbetsgivarsidan träffas av enskild företagare. I själva verket skulle i det fallet ett medbestämmanderättsavtal inte gärna kunna få någon annan innebörd. Även medbestämmanderättsavtal inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden skulle kunna ges den här beskrivna innebörden. Jämför dock vad som sagts under punkt 4.3 i det föregående.

Granskar man detta alternativ kan man först fråga sig om konstruktionen som sådan över huvud är möjlig. På den punkten finner man knappast någon ledning i förarbetena till MBL. Det bör dock anmärkas att lagrådet ansåg tänkbart att det finns utrymme för delegation under vissa förutsättningar, åtminstone inom ramen för den löpande förvaltningen, även till den som vid fullgörande av delegerade uppgifter inte kan anses handla i egenskap av anställd hos företaget. Lagrådet tillade att det kanske också får antagas, att kollektivavtal om sådan delegation får tillerkännas giltighet i så måtto att företaget kan bli skadeståndsskyldigt om det ingriper i beslutsfattandet utan att ha objektiva skäl därtill. Den rättsliga konstruktion, som lagrådet tänkte sig, torde vara just att den närmast ifrågavarande ordinarie beslutsinstansen hos företaget uppdrar åt vissa företrädare för arbetstagarna att utöva funktioner hos företaget.

För bedömandet av om det över huvud är tänkbart att konstruera medbestämmanderättsavtal på det här angivna sättet kan det finnas skäl att erinra om att det redan nu i andra sammanhang förekommer att företag ikläder sig förpliktelser som knappast skiljer sig principiellt från vad som skulle kunna komma i fråga i medbestämmanderättsavtal. Ett exempel är villkor rörande ett företags verksamhet som en kreditgivare

kan tänkas ställa upp i samband med att kredit beviljas.

I förarbetena till aktiebolagslagen har behandlats det fallet att en bolagsordning innehåller bestämmelser som ger tredje man viss rättighet. Enligt förarbetena kan bolagsstämman ändra sådana bestämmelser. Detta betyder emellertid inte att det skulle saknas rättsskydd för tredje man i en sådan situation. Bestämmelsen i bolagsordningen sägs kunna motsvaras av en obligationsrättsligt giltig utfästelse gentemot en tredje man vars brytande kan medföra skadeståndsskyldighet för bolaget (prop. 1975: 103 s. 408).

Följande exempel på tänkbara konstruktioner av medbestämmanderättsavtal kan vara belysande. Ett företag skulle kunna tänkas åtaga sig i ett kollektivavtal att under avtalsperioden inte genomföra några driftsinskränkningar. En variant skulle kunna vara att kollektivavtalet i stället föreskriver att beslut om driftsinskränkning inte får verkställas utan medgivande av arbetstagarparten i avtalet. Slutligen skulle man kunna tänka sig den konstruktionen av avtalet att det föreskrivs att beslut om driftsinskränkning skall fattas av ett partssammansatt organ och att det skall råda enighet i organet för att beslutet skall få fattas. Arbetstagarpartens företrädare skulle med andra ord få ett slags vetorätt i fråga om driftsinskränkningar.

Oavsett vilken variant som kommer i fråga skulle enligt förutsättningarna för resonemanget i detta avsnitt företagets ordinarie ledning (bolagsstyrelsen) ha kvar sin befogenhet inom bolaget och sin behörighet utåt att besluta och genomföra en driftsinskränkning där en sådan skulle av ledningen bedömas vara motiverad. Frågan är emellertid om kollektivavtalet i en sådan situation skulle vara bindande på det sättet, att företaget skulle kunna bli ersättningsskyldigt (skadeståndsskyldigt) för frångående av avtalet.

Arbetsgruppen har för sin del inte funnit några skäl för att så inte skulle vara fallet. Principiellt sett torde skadeståndsskyldighet för brott mot medbestämmanderättsavtalet kunna uppkomma oavsett vilken av de tre varianterna av avtalet som saken gäller.

I sammanhanget kan observeras att en begränsning av företagsledningens faktiska handlingsfrihet i företagsledningsfrågor skulle kunna inträda även till följd av medbestämmanderättsavtal som inte direkt berör sådana frågor. Arbetsrättskommitténs förslag innehöll bestämmelser (26 § FKL) om rätt till medinflytande för arbetstagarparten i frågor som rör bl. a. ingående och hävande av arbetsavtal. Beslutanderätten förutsattes kunna utövas inom ett partssammansatt organ. Tydligt kan emellertid en sådan reglering, om den upprätthålles, innebära betydande bindningar för den ordinarie ledningen. Denna kan i praktiken inte besluta om att bygga en ny fabrik, bygga ut en anläggning eller lägga ned en driftsenhet utan att försäkra sig om att det partssammansatta organet fattar erforderliga beslut om nyanställningar resp. uppsägningar

eller permitteringar. Även kommitténs förslag inrymde alltså möjlighet till återverkningar av avtalad medbestämmanderätt för arbetstagarna på företagsledningsområdet, låt vara att kommittén inte uttalade sig för alternativ med majoritet för arbetstagarföreträdarna i partssammansatta organ. Det har inte gjorts gällande att kommitténs förslag på denna punkt skulle strida mot associationsrättsliga principer.

I själva verket torde kärnproblemet inte vara huruvida skadeståndsskyldighet över huvud är tänkbar i situationer av det här åsyftade slaget. Viktigare är under vilka förutsättningar skadeståndsskyldighet kan komma i fråga och inte minst hur det skall fastställas att dessa förutsättningar är uppfyllda.

I vissa lägen torde det komma i fråga att fastställa ekonomisk skada för arbetstagarna eller för deras fackliga organisation som en följd av arbetsgivarens ingripande i en beslutanderätt som tillkommer arbetstagersidan enligt ett medbestämmanderättsavtal. Större roll torde dock det allmänna skadeståndet för kollektivavtalsbrott komma att spela. Det är också tänkbart med på förhand normerade skadeståndspåföljder (viten) i medbestämmanderättsavtalet (MBL:s skadeståndsregler är på det sättet dispositiva att part kan ikläda sig längre gående skadeståndsansvar än som följer direkt av lagen; se 4 § tredje stycket). Man kan emellertid uppenbarligen inte nöja sig med att helt allmänt hänvisa till möjligheten att utdöma skadestånd för kollektivavtalsbrott. Det måste undersökas om man kan precisera förutsättningarna för sådan skadeståndsskyldighet.

Av MBL:s förarbeten framgår att beslutanderätt som tillerkänts arbetstagarföreträdare (genom kollektivavtal och ett därtill knutet uppdrag) skall kunna återtas av arbetsgivaren om ett förestående beslut skulle komma att strida mot lag eller offentlig myndighets beslut (prop. s. 331). En sådan rätt för arbetsgivaren att gripa in i beslutsfattandet i enskilda fall skulle få anses förutsatt av parterna i alla medbestämmanderättsavtal. På motsvarande sätt skulle arbetsgivaren ha rätt att utan påföljd återta beslutandet i den mån ett av arbetstagarnas företrädare planerat beslut skulle komma att omöjliggöra för företaget att iaktta offentlig myndighets beslut eller uppfylla avtalsförpliktelse gentemot utomstående under förutsättning att denna avtalsförpliktelse har varit känd och godtagen av arbetstagersidan när medbestämmanderättsavtalet träffades (jfr prop. s. 479, 530). I fall som dessa skulle inte komma upp någon fråga om skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren.

Som exempel på situationer av denna art kan man peka på bestämmelserna i 11 kap. 3 § brottsbalken. Enligt det lagrummet skall gäldenär, som fortsätter rörelse under förbrukande av avsevärda medel utan motsvarande nytta för rörelsen eller lever slösaktigt eller inlåter sig på äventyrligt företag eller lättsinnig ansvarsförbindelse eller vidtar annan sådan åtgärd och som därigenom uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

framkallar eller förvärrar obestånd, dömas för vårdslöshet mot borgenärer. Uppenbarligen bör det straffansvar som enligt detta lagrum vilar på företagsledningarna innebära att ledningen för ett företag som befinner sig i ekonomiska svårigheter måste ha kvar ett handlingsutrymme och, om skälen är tillräckligt starka, kunna besluta om driftsinskränkning eller nedläggning (jfr övriga regler i 11 kap. brottsbalken om gäldenärsbrott och reglerna i 13 kap. aktiebolagslagen om tvångslikvidation). I vad mån det då kan bli fråga om fullgörande av särskilt åtagna ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagarna är en sak. Däremot är det svårt att i ett sådant sammanhang finna utrymme för allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.<sup>1</sup>

Att det finns gränser av det här antydda slaget för medbestämmanderättsavtalen torde emellertid knappast vara ett stort problem i den praktiska tillämpningen. Om ett företag råkar i ekonomiska svårigheter är ju ett av syftena med träffade medbestämmanderättsavtal att arbetsgivare och arbetstagare skall nå fram till en gemensam uppfattning om de åtgärder som måste och bör vidtas.

Läget blir ett annat i situationer där arbetsgivaren inte kan åberopa påtagliga skäl av detta slag för sitt anspråk på att visst beslut skall fattas eller viss åtgärd vidtas trots att arbetstagarparten hävdar annan mening. Man kan tänka sig exempelvis lägen där arbetsgivaren bedömer att ett tilltänkt beslut av arbetstagarpartens företrädare skulle komma att i en eller annan mening medföra skada för företaget. En svårighet ligger här i att bedömningen av risken för skada kan vara osäker och att det dessutom kan vara svårt att med någon säkerhet säga vad som skall betraktas som skada. Avtalet får antas innebära att företaget har åtagit sig att stå vissa risker för skada, därför att arbetstagarna som kollektiv har intressen som inte är desamma som t. ex. aktieägarnas.

Som exempel kan tas sådana avtal om inskränkningar i driften som berördes tidigare i detta avsnitt. Har ett företag åtagit sig att under en viss period över huvud inte företa någon driftsinskränkning, kan detta

<sup>1</sup> Professor Schmidt har i detta sammanhang anmärkt att skälen för en regel om möjlighet för bolagsstyrelsen att i vissa lägen häva ett förvaltningsuppdrag utan att detta medför skadeståndsansvar skulle ligga i de rättspolitiska överväganden som motiverat ett antal regler främst i aktiebolagslagen, såsom 8 kap. 13 §, 12 kap. 5 § och 13 kap. Schmidt har nämnt även 11 kap. 3 § brottsbalken. Han har tillagt att det skulle kunna hävdas, att bolagsstyrelse har rätt att utan skadeståndsansvar återkalla ett förvaltningsuppdrag så snart bolaget står inför en avsevärd risk att behöva begära bolaget i likvidation. Man kan nämligen mena att en avvägning av de rättspolitiska synpunkter som ligger till grund för MBL och de som ligger till grund för associationsrätten bör leda till att bolagsstyrelse har rätt att återkalla ett förvaltningsuppdrag till en nämnd, partsammansatt eller med representanter enbart från arbetstagarparten, redan då det visat sig att nämnden allvarligt missbrukat sin ställning. Den övergripande synpunkten skulle här vara borgenärsintresset. Som teoretiska exempel skulle kunna tas fall att en nämnd som ansvarar för personalrestauranten ordnar festmåltider eller att en nämnd som svarar för en idrottsanläggning ger stora bidrag för "inköp" av en spelare till det lag som bär bolagets namn.

tolkas som att företaget har iklätt sig en ekonomisk garanti för de anställda under avtalets giltighetsperiod. Avtalet kan direkt översättas i ekonomiska termer på det sättet att de anställda garanteras kollektivavtalsenliga anställningsförmåner under viss tid. Det är svårt att se annat än att avtalet hör betraktas som gällande, åtminstone under normala förhållanden (jfr exemplen på kvalificerade undantagsfall i det föregående), på det sättet att företaget är bundet vid den ekonomiska garantin för den händelse det skulle besluta att trots det träffade avtalet företa driftsinskränkning. Möjligen skulle jämkning eller befrielse från den ifrågavarande förpliktelsen kunna tänkas i särskilda fall enligt 36 § avtalslagen.

Har avtalet i stället fått innebörden av en rätt för arbetstagersidan att inlägga veto mot driftsinskränkning eller föreskriver det att beslut därom skall fattas under enighet i ett partssammansatt organ, är det kanske inte lika säkert att avtalet skall anses innebära en obetingad ekonomisk garanti för arbetstagarna under avtalsperioden. Detta är emellertid principiellt en avtalstolkningsfråga. Det kan ha varit tanken med avtalet att det skall få spela in huruvida vissa förutsättningar för driftsinskränkning föreligger, huruvida vissa åtgärder i arbetstagarnas intresse vidtagits etc. Såvitt gäller arbetstagarnas ekonomiska intresse av trygghet i anställningen är det svårt att se annat än att även de här senast åsyftade avtalen rörande begränsningar i företagens rätt att vidta driftsinskränkning skulle vara bindande. En fråga för sig är i vilken utsträckning sådana avtal kan betraktas som bindande även på det sättet, att företaget kan åläggas allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott vid åsidosättande av sina förpliktelser enligt avtalet.

Även detta är emellertid i grunden en avtalstolkningsfråga. Innebär avtalet i den först nämnda varianten enbart en ekonomisk garanti, skulle det eventuellt över huvud inte innebära något avtalsbrott om en driftsinskränkning företogs under avtalstiden men arbetstagarna hölls skadeslösa ekonomiskt. Skulle det däremot kunna sägas ligga andra intressen för arbetstagarna i avtalets upprätthållande, kan det bli fråga även om ett allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Frågan om det allmänna skadeståndet ställs mer på sin spets om det träffas medbestämmanderättsavtal som inte omedelbart kan översättas i ekonomiska termer. Avtal kan ha slutits t. ex. om inflytande för arbetstagersidan över handläggningen av personalfrågor. I avtalet kan ingå sådana moment som att beslut om anställning av vissa befattningshavare får ske enbart efter tillstyrkande av ett partssammansatt organ med arbetstagemajoritet. Åsidosätter arbetsgivaren en sådan avtalsföreskrift kan väl i allmänhet detta avtalsbrott inte sägas medföra ekonomisk skada för arbetstagersidan. Däremot ligger det nära till hands, i den mån arbetsgivaren inte kan visa stöd i avtalet för sitt handlande, att allmänt skadestånd kommer till användning som sanktion mot av-

talsbrottet. MBL:s skadestandsregler blir då tillämpliga och arbetsdomstolen har att bedöma vilket skadestånd som bör komma ifråga med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet (60 § MBL).

Det låter sig enligt arbetsgruppens mening inte göra att här ställa upp några allmänt gällande riktlinjer. Rättsliga förutsättningar för utdömande av allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott föreligger otvivelaktigt i fall av hithörande art (jfr reglerna om skadestånd i 54—61 §§ MBL). Om en arbetsgivare bereder arbetstagarnas företrädare inflytande genom medbestämmanderättsavtal får utgångspunkten vid tolkningen rimligen vara att avtalet skall upprätthållas såsom bindande i den mån det inte i sig själv innehåller några begränsningar eller undantag. I vilka fall och efter vilka normer sådant skadeståndsansvar skall komma i fråga måste emellertid överlåtas i första hand åt parterna själva och ytterst till rättstillämpningen.

Som antytts i förarbetena till MBL står det parterna på arbetsmarknaden fritt att välja avtalskonstruktioner genom vilka de här aktuella problemen bringas under kontroll. En sådan möjlighet är att det i avtalet på förhand anges en ekonomisk ram för den verksamhet över vilken arbetstagarna får ett avgörande inflytande, t. ex. genom majoritetsrepresentation i ett beslutande partssammansatt organ. Exempel härpå finns senast i det avtal om arbetsmiljö som träffats i april 1976 av SAF samt LO och PTK. I övrigt torde man från statsmakternas sida inte kunna komma längre än till att rekommendera parter, som träffar medbestämmanderättsavtal, att redan i avtalet ta upp till behandling hithörande frågor, bland dem frågan om påföljderna i skilda förutsebara fall av att avtalets föreskrifter åsidosätts. Sådana anvisningar i avtalen torde få direkt betydelse för rättstillämpningen.

En särskild fråga i sammanhanget är huruvida det kan tänkas att enskilda arbetstagarföreträdare, som fråntages sina uppdrag av arbetsgivaren, blir berättigade till ersättning för förlusten av uppdraget. Om arbetstagarföreträdarna är tillförsäkrade t. ex. ett arvode för sitt uppdrag kan de ha ett rent personligt intresse av att inte bli skilda från detta. Här rör man sig emellertid inte med frågor som är speciella för det kollektivavtalsrättsliga området. Svaret får ges med tillämpning av allmänna regler för uppdragsförhållanden och med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.

## 5.2 Sammanfattning

Arbetsgruppen har kommit fram till att de medbestämmanderättsavtal som träffas med stöd av 32 § MBL normalt bör förstås så att de ger arbetstagarparten en rätt i förhållande till arbetsgivaren till medbestämmande och att denna avtalsfästa rätt upprätthålls på samma sätt som andra rättigheter enligt kollektivavtal, dvs. genom att arbetsgivaren

ådrar sig skadeståndsskyldighet om han inte uppfyller sina förpliktelser enligt avtalet. Andra konstruktioner är tänkbara i speciella fall, t. ex. när företrädare för arbetstagarna får disponera över ett visst belopp för ett avtalat ändamål. I vissa undantagssituationer, t. ex. om beslut som företrädare för arbetstagarna vill fatta strider mot lag eller om det eljest är fråga om avtalsbrott på arbetstagsidan kan arbetsgivaren ingripa och besluta utan hinder av medbestämmanderättsavtalet. I övrigt är medbestämmanderättsavtalet bindande och brott mot avtalet medför skadeståndsskyldighet.

I den mån medbestämmanderättsavtalet kan sägas innehålla ekonomiska garantier för arbetstagarna eller för någon av dem torde avtalet kunna upprätthållas efter allmänna avtalsrättsliga principer. När det gäller allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott beror det i första hand av en tolkning av avtalet självt i vilken utsträckning sådan sanktion skall komma i fråga. Med den principiella avtalsfrihet som föreligger på området torde det stå avtalsparterna fritt att i detta hänseende inrätta avtalet på det sätt de finner lämpligt. Ger medbestämmanderättsavtalet inte stöd för annat bör det betraktas som bindande i den meningen att dess åsidosättande medför allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Allmänna principer för jämkning av oskäligen avtalsvillkor utgör yttergränsen för de sanktioner (i form av avtalsviten, normerade skadestånd och liknande) som kan tänkas komma i fråga.

Inom de ramar som har dragits upp i fråga om möjligheterna av hänsyn till den politiska demokratin att träffa medbestämmanderättsavtal inom den offentliga sektorn torde det sagda vara tillämpligt även där. Här liksom tidigare görs då reservation för att man genom särskild lagstiftning inrättar arbetstagarinflytandet i t. ex. partssammansatta organ på annat sätt.

Det skulle kunna övervägas att föra in en tilläggsbestämmelse i medbestämmandelagen, t. ex. som ett andra stycke i 32 §, i syfte att göra klart i lagens text att medbestämmanderättsavtalens rättsliga verkningar är att uppfatta på detta sätt.

Arbetsgruppen har dock inte funnit skäl att föreslå ett sådant tillägg. Det kan som nämnts sannolikt i vissa situationer tänkas medbestämmanderättsavtal enligt vilka arbetstagarparten får en gentemot arbetsgivaren skyddad ställning även på det sättet att arbetsgivaren över huvud inte kan förfoga över avtalstillämpningen, t. ex. när ett penningbelopp har ställts till arbetstagsidans disposition för vissa ändamål och fråga uppkommer om avtalsenligheten av ett tilltänkt beslut av arbetstagarparten. Helt allmänt torde det inte heller vara nödvändigt av hänsyn till tydligheten av lagen med det här ifrågasatta tillägget till 32 §.

## 6 Ansvar för arbetstagarföreträdares beslut

### 6.1 Förarbetena

Lagrådet tog också upp frågan i vad mån den som med stöd av ett medbestämmanderättsavtal fattar beslut för ett aktiebolags räkning kan ådraga sig ansvar gentemot bolaget för skada som åsamkas detta. Frågan gällde därvid särskilt det rättsliga ansvaret för sådana arbetstagarföreträdare (i exempelvis ett partssammansatt organ med rätt att besluta i vissa frågor), som antingen över huvud inte är anställda hos bolaget eller som har anställts för helt andra arbetsuppgifter. I ingetdera av dessa fall kan enligt lagrådet arbetstagarföreträdaren anses handla i egenskap av arbetstagarare hos bolaget när han fullgör sin uppgift som arbetstagarföreträdare. Han skulle därför inte kunna åläggas ansvar för sitt handlande i organet efter de regler som gäller för arbetstagarers skadeståndsansvar. Men inte heller aktiebolagslagens regler om ansvar för dem som handlar i egenskap av organ för ett bolag passar in. Lagrådets slutsats blev att någon genomtänkt och ändamålsenlig reglering av skadeståndsansvaret inte har redovisats med avseende på de här aktuella beslutsfattarna. Saken kan enligt lagrådet inte heller avhjälpas genom att regler tas in även om ansvarsfrågorna i medbestämmanderättsavtalen. Styrelsen i ett aktiebolag torde nämligen inte kunna genom avtal disponera över tilltänkta beslutsfattares ansvarighet gentemot bolaget. Oavsett hur beslutanderätten fördelas mellan arbetsgivar- och arbetstagararsidan borde det enligt lagrådet göras klart, att befogenhet att besluta och skyldighet att ta ansvar skall följas åt (prop. s. 478).

Departementschefen uttalade för sin del uppfattningen att det finns möjligheter för parterna på arbetsmarknaden att komma fram till lösningar som tillgodoser de praktiska behoven. Han påpekade att problemet får begränsad betydelse i fall där arbetstagararsidans beslutanderätt bestäms att gälla inom vissa på förhand fastställda ramar, t. ex. inom ramen för vissa anslag eller liknande. Men även utanför dessa fall borde det enligt departementschefen vara möjligt att reglera ansvarsfrågorna avtalsvägen (prop. s. 530). Självfallet spelar det här in, tillade departementschefen, vilken rättslig innebörd som ges åt själva delegationsbeslutet.

### 6.2 Alternativa lösningar

Det är tydligt att departementschefens sist återgivna uttalande har sitt stora berättigande. Behovet av regler om ansvar för beslutande arbetstagarföreträdare beror rimligen av vilken innebörd som i det enskilda fallet ges åt medbestämmanderätten.

Man kan tänka sig att ett medbestämmanderättsavtal ger arbetstagararna genom deras fackliga organisation ett avgörande inflytande över

tillsättandet av vissa befattningar i företaget, t. ex. av personalchef eller arbetsledare. I viss mening hämtar då den utsedde sitt uppdrag från arbetstagarna. Inte desto mindre kan det ligga närmast till att betrakta honom som anställd för de ifrågavarande funktionerna hos arbetsgivaren, på i princip samma villkor som andra anställda och med samma lydnads- och ansvarsförhållande till arbetsgivaren som om anställningen hade skett utan inflytande för den eller de fackliga organisationerna.

En annan kategori av medbestämmanderättsavtal är avtal som ger de fackliga organisationerna som sådana ett inflytande över arbetsgivarens verksamhet. Det kan röra sig t. ex. om avtal rörande sådan förhandlingsrätt som avses i 11 och 12 §§ MBL, avtal om vidgat tolkningsföreträde utöver vad som följer av 33—35 §§ MBL eller om fackligt veto på något utvalt område. Det ansvar som kan behöva föreskrivas för utövandet av arbetstagarinflytande enligt sådana avtal bör rimligen bäras av den fackliga organisationen. Liksom när det gäller arbetstagarinflytandet enligt MBL:s egna bestämmelser utövas inflytandet på den fackliga organisationens vägnar av dess utsedda företrädare.

En ytterligare grupp av medbestämmanderättsavtal, som kan sägas vara en mellangrupp på det sättet att den har likheter med båda de förut nämnda slagen av avtal, är sådana avtal som föreskriver rätt till inflytande för arbetstagarna i ett partssammansatt organ som tilldelas vissa beslutsbefogenheter. Arbetsgivarens företrädare i ett sådant organ bär naturligen samma ansvar för sitt deltagande i organets verksamhet som vid utövande i andra sammanhang av sina funktioner hos arbetsgivaren. När det gäller arbetstagarnas representanter är däremot rättsläget inte lika klart. En rad olika synpunkter kan läggas på ansvarsfrågorna i fall av denna art. Om arbetstagarföreträdarna ingår som en minoritet i det partssammansatta organet ställer sig sålunda frågan om ansvaret för beslut, i vilka de deltar, inte utan vidare på samma sätt som om de befinner sig i majoritet (eller om de är ensamma företrädare i en nämnd eller annat organ med beslutsrätt). Rent praktiskt torde det inte heller föreligga samma behov av ansvarsregler i fall där arbetstagarnas företrädare inte har tillagts någon rätt att företräda företaget utåt, eller att verkställa beslut, som om de har fått sådana befogenheter.

Det har också betydelse för ansvarsfrågorna hur man principiellt ser på de beslut som fattas och den verksamhet som bedrivs i ett partssammansatt organ. Med ett synsätt kan man betrakta ett sådant organ, oavsett dess sammansättning, som en sammanhållen grupp av beslutsfattare i vilken alla bör bära samma ansvar för beslut som med deras deltagande fattas av organet. Detta torde vara det naturliga synsättet om man över huvud betraktar beslutande grupper av detta slag som organ inom företaget eller myndigheten, tillsatta efter särskilda regler, men principiellt sett jämbördiga med andra beslutande organ. I den s. k.

DEFF-verksamheten inom den statliga förvaltningen har medbestämmanderätten hittills uttryckligen utformats så att de av arbetstagar sidan utsedda ledamöterna i beslutande organ skall anses delta i beslutandet i sin egenskap av anställda tjänstemän och därmed bära personligt ansvar för beslut i vilka de deltagit (se t. ex. DEFF:s rapport nr 4 s. 10 f). Vad som har varit rättsläget när företagsnämnderna på den privata arbetsmarknaden utövat beslutanderätt, t. ex. i förslagsärenden, är mera osäkert. Det synes inte ha förelegat något praktiskt behov av ett klarläggande av ansvarsfrågorna och dessa synes inte ha blivit satta på sin spets.

Det ligger emellertid nära till hands, särskilt i vissa situationer, att se på de partssammansatta organen på ett annat sätt. Om arbetstagarföreträdarna befinner sig i minoritet i det partssammansatta organet skiljer sig de överläggningar som förekommer inom organet och de beslut som där fattas inte mycket från arbetstagarinflytande i den formen, att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med representanter för arbetstagarerna men står fri att därefter besluta på egen hand (jfr 11 och 12 §§ MBL). Liksom i det rena förhandlingsfallet kan det då vara rimligt att se arbetsgivaren och dennes företrädare i det partssammansatta organet som ensamma ansvariga gentemot företaget och tredje man för de beslut som fattas. Ett sådant synsätt är väl förenligt med att de partssammansatta organen har tillkommit i arbetstagarernas intresse, dvs. just för att göra det möjligt för dem att få gehör för sina särskilda synpunkter i beslutsprocessen inom företaget.

I fall av denna art skulle det med andra ord inte föreligga något behov av regler om ansvar för arbetstagarföreträdarna i det partssammansatta organet. Detsamma skulle gälla när arbetstagarerna i övrigt inte kan utöva ett direkt avgörande inflytande på besluten, t. ex. i fall där enighet ställs upp som förutsättning för att beslut skall få fattas och arbetsgivarsidans företrädare medverkar till ett visst beslut.<sup>1</sup> Detta senare fall kan dock i vissa sammanhang vara mer komplicerat, eftersom det kan tänkas att arbetsgivaren eller dennes företrädare blir mer eller mindre tvingade att fatta visst beslut inför alternativet att inte vinna enighet kring ett annat beslut, som arbetsgivarsidan i och för sig finner riktigare. Även när skada uppkommer därför att det över huvud inte går att fatta ett visst beslut i enighet kan det göras gällande, med större rätt än när arbetstagar sidan är försatt i minoritet, att arbetstagarföreträdarna har del i ansvaret för skadan.

Även när arbetstagarerna befinner sig i majoritet i ett partssammansatt organ, eller när de är ensamma företrädare i en beslutsgrupp med visst verksamhetsområde, ligger det emellertid nära till att peka på likheterna

<sup>1</sup> Man torde inte behöva räkna särskilt med det fallet att arbetsgivarens företrädare är inbördes oeniga med påföljd att vissa av dem förenar sig med arbetstagarminoriteten om beslut.

med arbetstagarinflytande i form av rätt till förhandlingar med arbetsgivaren. Om man utgår från att arbetsgivaren principiellt sett har rätt att följa verksamheten i organet eller beslutsgruppen och ingripa när ett tilltänkt beslut eller en planerad åtgärd kan väntas medföra skada, som företaget inte är skyldigt att godta, kan det sägas att arbetsgivaren har kvar sin beslutanderätt i alla sådana fall där det kan bli fråga om skada för vilken någon bör göras ansvarig. Arbetsgivaren har enligt de allmänna grundsatser som är förutsatta i MBL, och enligt medbestämmanderättsavtalet självt, rätt att pröva om beslut som arbetstagarnas företrädare vill fatta är förenliga med lag och andra rättsliga förpliktelser för företaget i förhållande till samhället och tredje man. Han har också rätt att inskrida om arbetstagarnas företrädare på annat sätt överstrider sina befogenheter enligt medbestämmanderättsavtalet eller om de står i begrepp att orsaka skada i strid mot avtalet. Den bedömning arbetsgivaren står inför kan vara svår att göra men den kan principiellt sett göras och därmed skulle också behovet av ansvarsregler för arbetstagarna kunna påstås bortfalla.<sup>1</sup>

Ett resonemang efter dessa linjer torde emellertid av flera skäl inte kunna genomföras helt. Till att börja med kan man inte bortse från att behovet av ansvarsregler för arbetstagarnas företrädare blir beroende av hur verksamheten i de partssammansatta organen eller i arbetstagarnas beslutsgrupper rent praktiskt inrättas i fråga om möjligheter för arbetsgivaren att följa och övervaka åtgärder som vidtas och beslut som fattas. I den mån arbetstagarföreträdarna får rätt att på det område som åsyftas med medbestämmanderättsavtalet ta kontakter utåt och verkställa beslut, kan självfallet arbetsgivarens möjligheter rent praktiskt att ingripa bli små. Om arbetstagarnas företrädare disponerar över ett penningbelopp eller förvaltar annan egendom kan arbetsgivarens handlingsmöjligheter i praktiken vara obefintliga. Vidare kan det, liksom i de fall som nu åsyftas med 57 § MBL, tänkas fall i vilka arbetstagar sidan utnyttjar befogenheter på ett oriktigt sätt utan att arbetsgivaren förmår eller tror sig kunna med framgång ingripa. Självfallet saknas det anledning att räkna med annat än att fall av det här beskriver slaget bli ovanliga. Inte desto mindre synes möjligheten att de uppkommer kräva ett ställningstagande till frågan om arbetstagar sidans rättsliga ansvar.

Som redan antytts synes ett alternativ vara att utforma ett personligt ansvar för de företrädare för arbetstagarna som deltar i beslut eller åtgärder, vilka medför skada i strid mot det medbestämmanderättsavtal som har träffats. Ett sådant ansvar skulle möjligen i vissa fall kunna

<sup>1</sup> Reglerna om tolkningsföreträdare vid tvist om medbestämmanderättsavtal i 33 § MBL innebär inte någon förskjutning i rättsläget på den här ifrågasvarande punkten, eftersom saken gäller yttergränserna för arbetstagarinflytandet enligt MBL. Jfr även regeln i 33 § första stycket att tolkningsföreträdret inte ger arbetstagarparten rätt att besluta på arbetsgivarens vägnar.

följa redan av nu befintliga regler om ansvaret för arbetstagares fel eller försummelser i tjänsten. Som lagrådet har påpekat inträder emellertid svårigheter när arbetstagarnas företrädare antingen över huvud inte är anställda hos arbetsgivaren eller är anställda för helt andra arbetsuppgifter än dem som utövas i det partssammansatta organet. Åtminstone på den privata sektorn av arbetsmarknaden torde denna senare grupp kanske bli den vanligaste. Ett personligt ansvar skulle då kunna bygga på allmänna regler om skadeståndsansvar för uppdragstagare (syssломän). Mer följdriktigt vore väl dock att genom särskilda åtgärder slå fast att de här aktuella arbetstagarföreträdarnas ansvar inte blir mer långtgående än arbetstagares i allmänhet. Skadeståndsansvaret borde med andra ord inte sträcka sig längre än som följer av 4 kap. 1 § skadeståndslagen (eller motsvarande tillämpning av MBL:s skadeståndsregler) och det borde även i övrigt vara uppbyggt på samma sätt som skadeståndsansvaret för arbetstagare i den lagen. Enklarest vore kanske att i lag slå fast att arbetstagarföreträdare i partssammansatta organ och beslutsorgan i övrigt skall bära samma ansvar för sin verksamhet i den egenskapen som en arbetstagare har i förhållande till sin arbetsgivare för fel eller försummelser i tjänsten.

Det finns emellertid enligt arbetsgruppens mening starka skäl även emot en sådan lösning. Det har redan pekats på de stora likheterna mellan å ena sidan arbetstagarinflytande genom förhandlingar och i övrigt i de former som anges i MBL och å andra sidan verksamheten i partssammansatta organ och beslutande arbetstagargrupper. I själva verket torde det vara svårt att dra en alldeles entydig och klar gräns och i varje fall torde likheterna vara sådana, att det knappast går att finna några bärande sakliga skäl för att göra en skillnad i fråga om ansvaret för arbetstagarföreträdarnas handlande. Ett medbestämmanderättsavtal som ger en facklig organisation rätt att inlägga veto mot vissa beslut av arbetsgivaren ligger mycket nära ett avtal, enligt vilket samma rätt utövas av arbetstagarföreträdare i ett partssammansatt organ. Andra sådana exempel kan anföras. Härtill kommer den särskilda komplikation som ligger i reglerna i 33 § MBL om fackligt tolkningsföreträde i tvist om tillämpning av medbestämmanderättsavtal. Dessa regler torde medföra att en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare inom ett partssammansatt organ om avtalsenligheten av ett tilltänkt beslut kan omedelbart övergå i en tolkningsföreträdessituation, i vilken den fackliga organisationen bär ansvaret enligt 57 § MBL för hävdandet av arbetstagaridans ståndpunkt. Det förefaller svårt att mot den här redovisade bakgrunden bygga på ett system med personligt skadeståndsansvar för verksamheten inom partssammansatta organ och liknande beslutsgrupper men med enbart ett kollektivt ansvar vid utövande av arbetstagarinflytande enligt MBL:s egna regler.

Det synes i stället riktigast att direkt anknyta till den reglering av

det rättsliga ansvaret i närliggande situationer som har gjorts i 57 § MBL. Där föreskrivs skadeståndsansvar för arbetstagarorganisation, som missbrukar tolkningsföretråde enligt 33 eller 34 § eller facklig vetorätt enligt 39 § i lagen. En liknande reglering finns för där avsedda fall i 10 § lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det vore följdriktigt att i MBL slå fast att liknande handlande i strid mot ett träffat medbestämmanderättsavtal skall i skadeståndshänseende behandlas på samma sätt. Det är en viktig grundsats i MBL att ansvaret för enskildas handlande i egenskap av företrädare för en facklig organisation skall bäras av organisationen och inte av den enskilde. Denna grundsats bör inte frångås enbart därför att arbetstagarinflytandet bygger på avtal och inte direkt på MBL.

### 6.3 Genomförandet

Arbetsgruppens tanke är alltså att det i vissa fall skall kunna komma i fråga att arbetsgivaren till följd av åtagande i ett medbestämmanderättsavtal anställer en av arbetstagarerna utsedd person och delegerar till denne beslutande och verkställande uppgifter på alldeles samma sätt som när i andra sammanhang en sådan delegation görs. Medbestämmanderättsavtalet ändrar här inte den rättsliga bilden. Arbetsgivaren är inte genom avtalet bunden vid att foga sig i vilken tillämpning som helst från avtalsmotpartens sida när det gäller utseende av den som skall ta emot hans uppdrag. Den utsedde kan skiljas från sitt uppdrag och är principiellt sett skyldig att följa arbetsgivarens anvisningar vid utförandet av uppdraget, även om dessa anvisningar skulle strida mot medbestämmanderättsavtalet. Skulle så vara fallet kan det bli fråga om ansvar för arbetsgivaren för kollektivavtalsbrott. Men den utsedde kan inte ensidigt åsidosätta anvisningarna av det skälet att han själv, eventuellt med stöd av den fackliga organisationen, anser att de strider mot medbestämmanderättsavtalet. På den punkten torde inte tolkningsföreträdesreglerna i 33 § MBL medföra någon komplikation, eftersom de reglerna inte leder längre än till en skyldighet för arbetsgivaren i förhållandet till arbetstagarparten att vid äventyr av skadestånd foga sig i dess uppfattning i en tvistig tillämpningsfråga. Tolkningsföreträdet ger inte arbetstagarparten behörighet att fatta beslut på arbetsgivarens vägnar.

I fall där ett särskilt uppdragstagarförhållande av denna art inte följer av medbestämmanderättsavtalet bör arbetstagarpartens rätt till medbestämmande i princip uppfattas som en avtalsfråga mellan arbetsgivaren och vederbörande fackliga organisation. Medbestämmande är en utbyggnad av systemet med förhandlingar mellan två självständiga parter. Därför bör det också finnas ett enhetligt system av regler om ansvaret för beslut och åtgärder som berör partsförhållandet.

I frågan huruvida överträdelse av medbestämmanderättsavtal på arbetstagersidan leder till skadeståndsansvar och hur i så fall detta ansvar bör vara utformat har man att söka ledning i MBL.

I 57 § har lagstiftaren för de där avsedda situationerna velat klargöra dels att den enskilda arbetstagarföreträdarens ansvar bör stå tillbaka för kollektivets, dels att den fackliga organisationen på arbetstagersidan bör ha utrymme för att agera och driva sin ståndpunkt utan omedelbar risk för rättsligt ansvar eller, med andra ord, att sådant ansvar bör komma i fråga enbart i klara missbruksfall. Ett motsvarande synsätt bör tillämpas i fall av brott mot medbestämmanderättsavtal. Detta synes böra göras möjligt genom att man i 57 § för in en regel om skadeståndsansvar för missbruk av avtalad rätt till medbestämmande. En sådan tilläggsregel bör täcka det fallet att en arbetstagarorganisation kan sägas ha genom sina ordinarie företrädare föranlett oriktig tillämpning av ett medbestämmanderättsavtal. Det är då fråga om medbestämmanderättsavtal som är uppbyggda på i princip samma sätt som MBL:s inflytanderegler. Avtalet kan innehålla t. ex. regler om vetorätt för arbetstagersidan i vissa fall. Dessutom bör tillägget täcka verksamheten i partsammansatta organ och liknande beslutsgrupper, där inflytande utövas av företrädare för arbetstagarna vilka utsetts på facklig väg. Regeln bör i den delen innebära att arbetstagarorganisationen svarar för skada som uppkommit genom att företrädare för organisationen missbrukat sin ställning som ledamot i partssammansatt organ eller motsvarande beslutsgrupp som inrättats med stöd av ett medbestämmanderättsavtal. Arbetsgruppen föreslår följande lydelse av 57 § MBL:

**57 §** Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

*Arbetstagarorganisation svarar även i övrigt för uppkommen skada om den utan fog har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna eller om företrädare för organisationen har missbrukat sin ställning i beslutsorgan som inrättats med stöd av sådant avtal.*

En fråga som är värd uppmärksamhet även i detta sammanhang är effekterna av arbetstagersidans tolkningsföreträdare enligt 33 § MBL och av den regel om skadeståndsansvar för missbruk av tolkningsföreträdare som redan finns i 57 § MBL. Om en arbetsgivare råkar i tvist med sin motpart på arbetstagersidan rörande tillämpningen av ett medbestämmanderättsavtal har arbetstagarparten enligt 33 § tolkningsföreträdare i tvisten. Till följd härav kan arbetsgivaren t. ex. tvingas att uppskjuta ett beslut som han för sin del menar sig ha rätt att fatta utan hinder av ett medbestämmanderättsavtal av vilket han i och för sig är bunden.

Åsamkas arbetsgivaren härigenom skada blir arbetstagarparten skadeståndsskyldig under de förutsättningar som anges i 57 §. Härigenom torde 57 § i dess redan gällande lydelse komma att i praktiken täcka många fall av missbruk av avtalat arbetstagarinflytande genom en facklig organisations företrädare; ofta eller kanske i regel uppstår i sådana missbruksfall tvist mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation om avtalstillämpningen och skada för arbetsgivaren kan då sägas uppkomma genom att arbetstagersidan utnyttjar sitt i lagen föreskrivna tolkningsföreträde. Principiellt sett synes dock det riktigaste vara att samma skadestandsregel uttryckligen gäller för själva avtalsbrottet som för ett oriktigt utnyttjande av tolkningsföreträdet. Härtill kommer att 33 § är dispositiv och att tolkningsföreträdet sålunda kan ha avtalats bort. Det kan även av andra skäl förekomma att tolkningsföreträdesregeln inte åberopas när fråga uppkommer om rätta tillämpningen av medbestämmanderättsavtal. När det gäller verksamheten i partssammansatta organ är det vidare tänkbart att skada åsamkas innan en tvist ännu uppstått på det fackliga planet, t. ex. genom att beslut fattas eller åtgärder vidtas som arbetsgivaren inte får kännedom om i tid för att väcka tvist med den fackliga organisationen eller genom att arbetsgivaren av ett eller annat skäl avstår från att väcka sådan tvist.

## Bilaga

## Prop. 1975/76: 105 bilaga 1.

Lagrådsremissen: ur specialmotiveringen (till 3 § MBL).

## 3 §

Bestämmelsen i 3 § är avsedd att ge ledning då fråga uppkommer om det är medbestämmandelagen eller andra föreskrifter som skall tillämpas i en given situation.

Medbestämmandelagen utgår från den vedertagna principen att speciallag tar över allmän lag. Har i lag eller med stöd av lag meddelats särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen, gäller den föreskriften. Exempel på sådana föreskrifter kan hämtas från anställningsskyddslagen, förtroendemannalagen och studieledighetslagen, i vilka det anges att överläggning i vissa fall skall äga rum innan en arbetsgivare fattar beslut som rör enskild arbetstagare, t. ex. om uppsägning av arbetstagare, omplacering av facklig förtroendeman, uppskov med studieledighet osv. Dessförinnan skall arbetsgivaren ha varslat eller underrättat den berörda kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationen om den tilltänkta åtgärden. Dessa särskilda föreskrifter, som bl. a. innehåller regler om hur lång tid i förväg som frågan skall tas upp med arbetstagarparten, gäller alltså i stället för de allmänna reglerna om primär förhandlingsskyldighet i medbestämmandelagen. Det bör emellertid tilläggas att såväl de nu berörda särskilda föreskrifterna som de motsvarande bestämmelserna i medbestämmandelagen är dispositiva. Det är alltså möjligt för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal göra de anpassningar av de olika regelsystemen som framstår som lämpliga. Det är också möjligt att komplettera t. ex. anställningsskyddslagens varsel- och överläggningsregler med föreskrifter i sådana kollektivavtal som avses i 32 § medbestämmandelagen.

I den allmänna motiveringen har berörts att det kan bli aktuellt att på vissa punkter ge särskilda från medbestämmandelagen avvikande föreskrifter för de offentligt anställda. Ett liknande behov kan uppkomma beträffande andra arbetstagare, vilkas ställning i något hänseende är offentlighetsligt reglerad. Med hänsyn till att sådana föreskrifter stundom utfärdas i administrativ ordning har 3 § utformats på det sättet att avvikande föreskrifter också kan utfärdas med stöd av lag. Som regel torde det dock bli fråga om lagstiftning. Grundläggande regler om statstjänstemännens rättsställning skall t. ex. enligt 11 kap. 10 § regeringsformen ges i lag.

Bestämmelsen i 3 § tar sikte på avvikande specialbestämmelser i annan lagstiftning. Det är t. ex. inte avsikten att de allmänna bestäm-

melsemerna i skadeståndslagen skall ta över de särskilda föreskrifter som har lämnats i 54—61 §§ medbestämmandelagen. Beträffande skadestånd för brott mot kollektivavtal som har trätt i stället för de särskilda reglerna i t. ex. anställningsskyddslagen, förtroendemannalagen och studieleidighetslagen bör emellertid beaktas uttalandet i förarbetena till anställningsskyddslagen (prop. 1974: 88 s. 184 ff) och föreskriften i 14 § studieleidighetslagen att det bl. a. är talffristerna i den särskilda lagstiftningen som gäller även om talan grundas på kollektivavtalet. Reglerna om frister för talan om skadestånd vid kollektivavtalsbrott i 65 § medbestämmandelagen blir t. ex. inte tillämpliga i dessa fall.

Om lagens tillämpning gäller i övrigt att arbetstagarnas medbestämmanderätt utövas inom ramen av annan lagstiftning, som reglerar företagets verksamhet ur andra synvinklar än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarnas rätt till förhandling och överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om medbestämmanderätt rubbar inte förpliktelser som åvilar företagen t. ex. enligt byggnadslagstiftningen, miljöskyddslagstiftningen, konkurrensbegränsningslagstiftningen och annan näringsrättslig lagstiftning, skattelagstiftningen, etc. I den mån kollektivavtal träffas som ger arbetstagarsidan bestämmanderätt på något område, där beslut nu fattas av arbetsgivaren, är det parternas sak att välja sådana former för medbestämmandet att arbetsgivaren fortfarande kan bära det ansvar av denna art som åvilar honom enligt lag eller offentlig myndighets beslut. Det ligger i sakens natur att lösningarna här måste sökas med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall.

En ram för utövandet av medbestämmanderätten bildas också av sådan lag som reglerar de rättsliga former i vilka arbetsgivarens verksamhet bedrivs. I sådan lag finns ofta även regler om av vem och i vilken ordning eller under vilka förutsättningar vissa beslut skall eller får fattas. Sådana regler är ofta tvingande av hänsyn till utomståendes eller minoriteters intressen. Många exempel härpå finns i lagstiftningen om aktiebolag och ekonomiska föreningar. Reglerna om skydd för det bundna kapitalet och om offentlig redovisning är tvingande. Däri ligger att de inte kan åsidosättas genom förhandlingsöverenskommelser mellan företaget och de anställda. Inte heller får regler i den nu föreslagna lagen tillämpas så att skyldighet enligt sådan annan lagstiftning inte kan fullgöras i föreskriven tid. Även sådana allmänna grundsatsar i hithörande lagstiftning som att ekonomisk förening skall bedriva sin verksamhet enligt kooperativa principer är av tvingande karaktär och kan inte åsidosättas genom avtal.

Aktiebolagslagstiftningen innehåller också regler om fördelningen av beslutsbefogenheterna mellan de olika bolagsorganen. Vissa beslut av grundläggande betydelse förbehålls bolagsstämman medan det ankommer på styrelsen och verkställande direktören, där en sådan finns, att

ha hand om förvaltningen. Revisorerna granskar styrelsens och verkställande direktörens förvaltning och bolagets räkenskaper.

I åtskilliga frågor, som nu tillhör området för styrelsens och verkställande direktörens beslutanderätt, lägger aktiebolagslagstiftningen inte några hinder i vägen för kollektivavtal, varigenom beslutanderätten helt eller delvis förs över på de anställda eller på företrädare för dem. Beslut kan fattas t. ex. i partssammansatta organ eller av enbart arbetstagarföreträdare i frågor på t. ex. personalpolitikens område. Detsamma gäller om beslut på området för arbetets ledning och fördelning, t. ex. frågor om val och fördelning av arbetsuppgifter, arbetsmetoder, arbetsmätning och arbetstid. Även åtskilliga beslut som ligger på företags- och affärsledningsområdet, och som det annars tillkommer styrelse eller verkställande direktör att besluta om, kan utan hinder av bolagslagstiftningens regler helt eller delvis överlåtas på arbetstagarna eller företrädare för dem. På vissa områden, t. ex. företagshälsovård och arbetsmiljö eller personalutbildningen, kan t. ex. träffas avtal om självbestämmanderätt inom avtalade budgetramar. I princip torde gälla att avtal kan träffas om medbestämmanderätt i beslut som det enligt aktiebolagslagstiftningen tillkommer styrelsen eller verkställande direktören att fatta, under den redan nämnda allmänna förutsättningen att medbestämmanderätten utformas så att frågan om det rättsliga ansvaret gentemot samhället och tredje man blir löst. Denna ståndpunkt skall ses mot bakgrund av att frågor om ingående av kollektivavtal tillhör styrelsens ansvarsområde. Det ligger dock i sakens natur att beslutsdelegation inte utan åsidosättande av aktiebolagslagstiftningen kan ske i sådan utsträckning att styrelsen för ett bolag i realiteten måste anses ha frånträtt sin ställning som en sådan. Att en gräns av den innebörden måste finnas är dock knappast något som reser praktiska problem vid tillämpning av reglerna om medbestämmanderätt för arbetstagarna.

I princip torde å andra sidan gälla att beslut som i aktiebolagslagstiftningen förbehållits bolagsstämman inte kan överflyttas på annat beslutande organ genom kollektivavtal. Frågor om ändring av bolagsordningen, höjning eller nedsättning av aktiekapitalet, likvidation och utseende av styrelse och revisor kan inte på grund av avtal avgöras av någon annan än bolagsstämman. Aktiebolagslagens regler om vinstutdelning kan inte heller sättas åt sidan genom kollektivavtal i den mån dessa regler avser att skydda det bundna kapitalet eller tillförsäkra minoritet rätt till vinstutdelning. När lagen inte föreskriver vinstutdelning torde däremot kunna tänkas en på kollektivavtal grundad facklig veto rätt mot utdelning. Även om emellertid själva beslutanderätten i hithörande frågor inte kan överlåtas på företrädare för arbetstagarna, kan mindre ingripande former av medbestämmanderätt i företaget väl tänkas. Att visst beslut i sista hand skall fattas av ett i lag angivet bolagsorgan hindrar inte tillämpning av den föreslagna lagens regler om

primär förhandlingsrätt och om rätt till information eller av regler i avtal av liknande innehåll.

Det har ansetts kunna överlåtas åt arbetsmarknadens parter och domstolspraxis att här tills vidare forma rättsutvecklingen. I en kommande översyn av associationsrätten från de här aktuella utgångspunkterna kan hithörande problem väntas bli återupptagna och ytterligare belysta.

Lagrådets yttrande över 3 § MBL:

### 3 §

Ett från både principiell och praktisk synpunkt betydelsefullt frågekomplex hänför sig till förhållandet mellan den föreslagna lagen om medbestämmande i arbetslivet och associationsrättsliga regler. Det är därvidlag klart, att associationsrättsliga författningsföreskrifter utgör sådana föreskrifter som enligt 3 § skall äga företräde framför medbestämmandelagen. Oklart är emellertid i vilken utsträckning associationsrättens författningsreglering har den innebörden, att den medger träffande av kollektivavtal om medbestämmanderätt i egentlig mening för arbetstagarrepresentanter, dvs. om direkta beslutsbefogenheters överlämnande åt sådana representanter. (Här och i det följande avses alltså icke medinflytande som är begränsat till rätt att delta i överläggningar och liknande. Ej heller åsyftas medbestämmanderätt genom representation i bolagsstyrelse. Förutskickas bör också, att såvitt en bestämmelse i kollektivavtal om delegation av beslutsbefogenhet antages sakna giltig verkan däri ligger bl. a. att bestämmelsens åsidosättande ej kan föranleda skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott.)

Någon större praktisk aktualitet synes spörsmål om delegation genom kollektivavtal av direkta beslutsbefogenheter inom företagsledningsområdet hittills inte ha haft. Efter införandet av medbestämmandelagen kan situationen väntas bli en annan. Med hänsyn härtill framstår det som i och för sig anmärkningsvärt, att förhållandet mellan kollektivavtal rörande företagsledning och den associationsrättsliga författningsregleringen blivit endast mycket ofullständigt belyst. En anledning härtill torde emellertid vara, att ifrågavarande förhållande innefattar komplicerade och svårbedömbara problem och att en tillfredsställande analys av dessa samt framläggande av de förslag till lagändringar som kunde föranledas av en sådan analys skulle kräva ett omfattande och tidsödande utredningsarbete. Detta har uppmärksammats i prop. 1975: 103 med förslag till ny aktiebolagslag, där det uttalas att en mer genomgripande översyn av lagstiftningen i nämnda hänseende måste komma (s. 197, jfr därtill lagrådet på s. 750). Också i förevarande remissprotokoll har behovet av en sådan översyn framhållits, men det har ansetts kunna överlåtas åt arbetsmarknadens parter och domstolspraxis att här tills vidare forma rättsutvecklingen. Till ledning därvid har arbetsmark-

nadsparterna och domstolspraxis fått i huvudsak endast några knapphändiga uttalanden på skilda ställen i remissprotokollet.

Det är enligt lagrådets mening angeläget att spörsmål, i vad mån associationsrättslig lagstiftning medger delegation av beslutsbefogenheter inom företagsledningsområdet, under lagstiftningsärendets fortsatta behandling uppmärksammas mera ingående än som hittills har skett. Lagrådet har för sin del icke haft möjlighet att — inom den knappt tillmätta tid som stått till buds för behandling av det remitterade förslaget i dess helhet — bidra med någon grundligare utredning. Likväl anser sig lagrådet böra framföra några synpunkter i ämnet, särskilt som vad därutinnan anförs i remissprotokollet synes i vissa hänseenden långt ifrån odiskutabelt. Synpunkterna begränsas till aktiebolag.

Frånsett fall, där det kan bli fråga om rättsligt ansvar gentemot samhället eller tredje man, torde enligt remissprotokollet i princip gälla, att avtal kan träffas om medbestämmanderätt i beslut som det enligt aktiebolagslagstiftningen tillkommer styrelsen eller verkställande direktören att fatta. Härtill fogas endast den reservationen, att beslutsdelegation inte utan åsidosättande av aktiebolagslagstiftningen kan ske i sådan utsträckning att styrelsen för ett bolag i realiteten måste anses ha frånträtt sin ställning som en sådan.

Den i remissprotokollet sålunda uttalade principståndpunkten skall, sägs det, ses mot bakgrunden av att frågor om ingående av kollektivavtal tillhör styrelsens ansvarsområde. För den händelse tanken här har varit, att man från detta förhållande skulle kunna sluta sig till den intagna principståndpunkten, har lagrådet svårt att följa tankegången. Den omständigheten, att det i princip ankommer på styrelsen att företräda bolaget vid slutande av kollektivavtal, synes icke medgiva någon slutsats att styrelsen skulle kunna genom kollektivavtal i vare sig större eller mindre utsträckning avhända sig beslutanderätt inom området för styrelsens verksamhet. Spörsmål om och i vad mån en sådan delegation av beslutsbefogenheter kan med giltig verkan ske genom kollektivavtal synes vara att bedöma utifrån andra överväganden, närmast sådana som sammanhänger med grunderna för författningsregleringen av aktiebolags organisation och med utformningen av aktiebolagslagstiftningen i vissa särskilda hänseenden.

Hithörande spörsmål har såvitt känt inte varit föremål för någon mera ingående undersökning i vårt land på senare tid. En grundlig utredning av möjligheterna att begränsa de normala bolagsorganens handlingsfrihet genom avtal med eller eljest av hänsyn till tredje man har emellertid år 1922 framlagts av Ragnar Bergendal i doktorsavhandlingen Aktiebolagets författning och dess yttre rättsförhållanden enligt svensk rätt. Av vad Bergendal uttalat i avhandlingen synes i förevarande sammanhang vara av särskilt intresse främst vad som på s. 119 ff anförs under rubriken "Befogenhet att giva föreskrifter åt styrelsen":

”Här bör även en annan sida av förhållandet mellan bolagsstämma och styrelse betraktas, nämligen frågan om stämmans instruktioner för styrelsen. Intet hindrar, att åt dessa gives den form, att styrelsen ålägges i vissa fall inhämta yttrande av någon eller några angivna personer och lägga deras mening till grund för sitt handlande — naturligtvis med behållit eget ansvar för styrelseledamöterna för iakttagande av aktiebolagslagens och bolagsordningens föreskrifter. De personer, som beklädas med en sådan delegerad instruktionsbefogenhet — i synnerhet såsom medlemmar av ett enligt bolagsordningen inrättat ’förvaltningsråd’, varpå även från Sverige finnas exempel — torde väl i regel få anses intaga ställningen av ett bolagets ’organ’ och sålunda stå ’inom’ bolaget, framför allt vara enligt i huvudsak de för mandatet gällande grundsatser gentemot bolaget ansvariga för viss omsorg beträffande iakttagande av bolagets intresse; befogenheten skulle ej tillkomma dem för deras egen räkning, och de vore ej att anse som utomstående i nu förevarande mening. Annorlunda om befogenheten skulle få utövas för att tillvarataga, icke bolagets intresse utan tredje mans intresse gentemot bolaget. Vi tänka härvid icke på sådana fall, i vilka tredjeman skulle äga att emot styrelsen såsom företrädare för bolaget, dvs. i själva verket mot detta senare utöva befogenheter av sådan art, att de lika väl kunde hava tillkommit honom emot en fysisk person, t. ex. att såsom köpare till säljaren avgiva s. k. specifikationsuppgift eller liknande förklaringar, utan frågan gäller, huruvida åt tredjeman kan i hans eget intresse inrymmas en mellanställning mellan stämman och styrelsen i bolagets angelägenheter, som i övrigt ej omedelbart angå honom. Det synes oss som nyss nämndes icke ovillkorligen vara uteslutet, att stämman skulle kunna ålägga styrelsen att rätta sig efter en tertii föreskrifter. Härpå ligger dock mindre vikt, ty i varje fall lär det få anses strida mot grunderna för aktiebolagets organisation, i synnerhet sådan denna funnit uttryck i 57 och 59 §§, att bolaget skulle gentemot tertius kunna ikläda sig en förpliktelse att låta honom utöva en sådan myndighet. Ett vore att bolagsstämman kunde finna lämpligt att tills vidare sätta honom i tillfälle att göra det, med möjlighet för stämman att när som helst återkalla ett sådant bemyndigande (jfr 57 § 5 mom.), något annat, att stämman skulle äga göra hans ställning oåterkallelig — vare sig med eller utan stöd av bolagsordningen. Om någon rätt för en utomstående av nu ifrågavarande innehåll kan alltså ej bliva fråga.” (Noter och notisfror här uteslutna.)

Trots att 1910 års aktiebolagslag, som utgjorde grundvalen för Bergendals undersökning, sedermera ersatts av 1944 års lag i ämnet, vilken i sin tur från ingången av år 1977 avlöses av aktiebolagslagen (1975: 1385), synes den aktiebolagsrättsliga grunden för bedömandet vara i allt väsentligt oförändrad. Också 1975 års aktiebolagslag (ABL) utgår från föreställningen om aktieägarna som de i företagen beslutande och kan sägas i första hand reglera aktieägarnas inbördes mellanhavanden. Man kan — såsom föredragande statsrådet i prop. 1975: 103 s. 197 — kritisera förhållandet, men man kan svårligen bortse från det.

Om man söker inordna kollektivavtalsbestämmelser om direkta beslutsbefogenheter för arbetstagarrepresentanter i de av Bergendal behandlade kategorierna, vill det förefalla som om sådana bestämmelser

närmast vore att hänföra till det slag av förpliktelser mot tredje man som behandlas sist i de återgivna uttalandena och mot vilka förpliktelser Bergendal ställer sig avvisande. Med ett modernt synsätt kan det visserligen te sig mera naturligt än vid tidpunkten för publiceringen av Bergendals avhandling att betrakta arbetstagarrepresentanter som organ "inom" bolaget. Med allt erkännande av det berättigade i synsättet, att det för arbetstagarna lika väl som för bolagsledningen måste vara väsentligt att bolaget åtminstone på längre sikt utvecklas framgångsrikt, synes det likväl oundvikligt att konstatera, att vissa arbetstagarintressen om vilkas iakttagande det i förevarande sammanhang är fråga kan komma att bryta sig mot ägarintressena. Med hänsyn härtill ger enligt lagrådets mening redan det anförda anledning till tvivelsmål, huruvida direkta beslutsbefogenheter för arbetstagarrepresentanter på företagsledningsområdet låter sig förena med ABL.

Till det sagda förtjänar erinras om att ett av aktiebolagsutredningen framfört förslag om inrättande av ett nytt bolagsorgan, av utredningen benämnt förvaltningsrådet, avvisades av föredragande statsrådet i prop. 1975: 103 s. 234 f. Som skäl härför anfördes, att beslutsfattande inom företagen skulle kompliceras och risker skulle uppstå för onödig byråkratisering som kunde hämma företagsledningens handlingskraft ävensom att förslaget var ägnat att åstadkomma oklarhet beträffande ansvarsgränserna mellan de olika bolagsorganen. En annan sak var enligt föredragande statsrådet, att det i ett framtida företagsdemokratiskt system kunde bli aktuellt att inrätta ett nytt bolagsorgan, vilket dock i så fall måste få en annan uppbyggnad och ha andra befogenheter än det av utredningen föreslagna förvaltningsrådet. Vad sålunda återgivits är enligt lagrådets mening ägnat att understryka vilka komplikationer som möter när det gäller att tillskapa nya bolagsorgan och inpassa dem i det aktiebolagsrättsliga systemet.

I detta sammanhang må också hänvisas till Nial, Svensk associationsrätt (1975) s. 180 f samt t. ex. till artiklar av Mats Andenaes i TfR 1970 s. 504 ff och Johs Andenaes i Lov og Rett 1970 s. 113 ff.

Vad härefter gäller utformningen av ABL i särskilda hänseenden synes i förevarande sammanhang av intresse att först uppmärksamma föreskrifterna i 8 kap. 11 §. Enligt dessa föreskrifter kan styrelsen meddela bemyndigande för annan att företräda bolaget och teckna dess firma. Sådant bemyndigande kan emellertid enligt lagrummet när som helst återkallas. Detta gäller även om bemyndigandet har begränsats till att exempelvis avse endast vissa rättshandlingar. Det får antagas, att föreskriften om fri återkallelserätt har tvingande karaktär. Är detta antagande riktigt, kan det alltså icke komma i fråga att en bolagsstyrelse skulle kunna — ens med avseende på något slag av angelägenheter i bolagets verksamhet — med giltig verkan genom kollektivavtal för-

binda sig att för avtalets giltighetstid låta ett särskilt organ med arbetstagarinslag företräda bolaget och teckna dess firma.

Att någon har utrustats med firmateckningsrätt innebär i och för sig ingalunda, att han har fått rätt att fatta beslut för bolagets räkning. Det är alldeles klart, att man härvidlag måste skilja mellan behörighet (gentemot tredje man) och befogenhet (i förhållande till bolaget), och någon rätt för styrelsen att åt annan upplåta en befogenhet att fatta beslut för bolagets räkning kan ej utläsas ur 8 kap. 11 § ABL. I förstone kan lagrummet snarast synas föranleda en slutsats i motsatt riktning, nämligen att icke heller en beslutsbefogenhet för annan kan av styrelsen upplåtas oåterkalleligt. Det kan nämligen förefalla som ett orimligt antagande, att styrelsen, trots att den kan fritt återkalla firmateckningsrätt som har upplåtits åt annan, skulle kunna vara förpliktad att fungera som osjälvständigt expeditiionsorgan åt denne.

En slutsats i nämnda riktning från 8 kap. 11 § ABL synes emellertid i själva verket icke leda längre än till att styrelsen icke kan oåterkalleligt upplåta beslutsbefogenhet åt annan beträffande sitt förvaltningsområde i dess helhet, och möjligen också till att den icke beträffande någon del av förvaltningsområdet kan villkorslöst avhända sig sin beslutanderätt. Så långt föreligger överensstämmelse med remissprotokollet, såvitt därigenom har uttalats att styrelsen icke kan avhända sig beslutanderätt i sådan utsträckning att den i realiteten upphör att fungera som en sådan och att de normala bolagsorganen alltid måste ha kvar sådana befogenheter att de kan förhindra att bolaget ådrages rättsliga sanktioner för brott mot lag.

Ett ansvar för den som fattar beslut för ett bolags räkning, vilket icke närmare berörs i remissprotokollet, är däremot ansvaret gentemot bolaget för skada som kan åsamkas detta. För den som fattar beslut i ett aktiebolags verksamhet kan skadeståndsansvar gentemot bolaget ifrågakomma endera enligt allmänna skadeståndsregler eller enligt regler i ABL. Rörande förhållandet mellan dessa regler har under förarbetena till ABL (prop. 1975: 103 s. 543) uttalats att skadeståndstalan mot en person i organställning skall prövas efter ABL:s regler, när anspråket grundas på handling som vederbörande har vidtagit i sin egenskap av organ för den juridiska personen, medan talan om skadestånd skall följa allmänna regler, om skadeståndsanspråket grundas på handling som personen i fråga inte har vidtagit i egenskap av organ för bolaget.

När en hos ett aktiebolag anställd person fattar beslut i bolagets verksamhet, är det naturligen vanligtvis fråga om beslutsfattande som ett led i själva anställningen, såsom då en inköpschef beslutar om inköp. Vid eventuell delegation genom kollektivavtal av beslutsbefogenhet till arbetstagarrepresentant — ensam eller jämte annan — kan däremot företrädesvis tänkas ifrågakomma, att delegationen sker antingen till någon som över huvud icke är anställd hos bolaget eller till någon som har an-

ställt för andra arbetsuppgifter. I ett partssammansatt organ med uppgift att handha frågor rörande bolags personalpolitik tänkes exempelvis ingå en styrelseledamot i lokal fackförening med anställning på annat håll eller en person som hos bolaget har anställts för verkstadsarbete. Icke i någotdera av de sistnämnda fallen torde arbetstagarrepresentanten kunna anses vid fullgörandet av sin uppgift som ledamot av det partssammansatta organet handla i egenskap av arbetstagarare hos bolaget. Enligt de återgivna uttalandena i förarbetena till ABL skulle således spörsmål om skadeståndsskyldighet för arbetstagarrepresentanten med avseende på organets beslut vara att bedöma enligt ABL:s regler. ABL innehåller emellertid inga bestämmelser om skadeståndsskyldighet för annat för aktiebolag beslutande organ än de normala beslutsorganen. Detta förhållande synes innebära, att någon genomtänkt och ändamålsenlig reglering av skadeståndsansvaret icke står till buds med avseende på beslutsfattare, om vilka här är fråga.

I anslutning till det sist sagda förtjänar uppmärksammas ett uttalande i remissprotokollet, enligt vilket ett av flera skäl till att regler om beslutanderätt för arbetstagersidan har ansetts inte böra införas direkt i lagen är, att beslutanderätt för arbetstagersidan inte bör införas utan att man ingående överväger hur ansvaret för fattade beslut skall utformas. Möjligen har man härvid tänkt sig, att sådana överväganden även för aktiebolags del bör ske vid kollektivavtalsförhandlingar och resultera i kollektivavtalsbestämmelser om ansvar för fattade beslut. För den händelse så skulle vara fallet nödgas emellertid lagrådet uttala, att det synes kunna starkt betvivlas, att ett aktiebolags styrelse kan — utan ändring av ABL — genom kollektivavtal ej blott frånhända sig en del av sina beslutsbefogenheter utan även i större eller mindre utsträckning disponera över tilltänkta beslutsfattarens ansvar gentemot bolaget.

Varken det ovan anförda eller andra synpunkter kan naturligtvis utgöra hinder mot varje delegation av beslutsbefogenheter i ett aktiebolag. Att uppgifter inom ramen för den löpande förvaltningen i ett bolag delegeras till anställda är en praktisk nödvändighet, och med stöd av delegation fattas en stor mängd beslut av anställda i deras dagliga arbete, exempelvis av en inköpschef när han beslutar om inköp. Sådan delegation torde emellertid kännetecknas av att å ena sidan den till vilken uppgiften har delegerats är skyldig att rätta sig efter anvisningar av det delegerande organet och detta när som helst kan ingripa i eller återtaga beslutsfattandet samt att å andra sidan det delegerande organet bär ansvar för skada som har föranletts av försummelse med avseende på själva delegationen eller av bristande instruktioner eller bristande övervakning. Det är möjligt, att en delegation av denna begränsade innebörd kan — åtminstone inom ramen för den löpande förvaltningen — ske också till någon som vid fullgörande av delegerade uppgifter icke kan anses handla i egenskap av anställd i bolaget. Kanske får det också antagas,



Departementschefen vid anmälan av lagrådets yttrande:

3 §

Med anledning av vad lagrådet har yttrat under denna paragraf till frågan om förhållandet mellan den associationsrättsliga lagstiftningen, närmare bestämt den aktiebolagsrättsliga, och kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna på företagsledningsområdet vill jag anmärka följande. Enligt min mening är det, trots att det inte i detta sammanhang görs några ändringar i ABL eller annan associationsrättslig lagstiftning, inte riktigt att nalkas den här aktuella problematiken med utgångspunkt i förutsättningen att associationsrätten har ett i och för sig givet innehåll, som inte i någon mån kan påverkas av den reform på det arbetsrättsliga fältet som nu skall genomföras. Frågan om konkurrensen mellan ABL och medbestämmandelagen kan inte lösas så, att ABL enligt 3 § medbestämmandelagen ges ett reservationslöst företräde framför den sistnämnda lagen. Uppgiften måste i stället i princip vara att förena de regler, som finns på de båda områdena, och att därvid låta bedömningen av vilket arbetstagarinflytande som kan uppnås inom den associationsrättsliga lagstiftningens ram bli beroende inte minst av de mål som lagstiftaren säger sig vilja nå genom lagstiftningen på medbestämmanderättsområdet. Mot den bakgrunden blir det inte rättvisande att fristående söka fastställa vad som är den associationsrättsliga grunden för en bedömning av hithörande problem och att låta resultaten bli beroende enbart därav. Och det blir inte heller av större intresse att fastställa vad som kan anses följa av grunderna för en gången tids aktiebolagsrättsliga lagstiftning. Den omständigheten att även modern aktiebolagsrättslig lagstiftning kan sägas bygga på föreställningen, att det är företrädare för aktieägarna som skall fatta besluten i aktieägarnas intresse, är inte längre avgörande när arbetstagarnas anspråk på medbestämmanderätt får lagstiftningens stöd genom en vittsyftande arbetsrättslig reform som är avsedd att gälla för arbetsmarknaden i dess helhet.

Mot denna bakgrund vill jag hävda att det inte finns anledning att inta en restriktiv attityd i fråga om möjligheterna att med stöd av medbestämmandelagen få till stånd kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna inte bara i arbetsledningsfrågor och besläktade frågor utan även på företagsledningsplanet. Att det finns vissa givna gränser är uppenbart och jag har också varit inne härpå i motiven till det remitterade förslaget. Men inom de ramarna finns enligt min mening klara möjligheter även till delegation av rena beslutsbefogenheter. De allmänna villkor för sådan delegation, som får antas gälla och som berörts av lagrådet, bör kunna tillämpas på ett sätt som är avpassat för de nya situationer som blir aktuella. Det är t. ex. naturligt att sådana anvisningar, som bör kunna ges till den som mottar delegation av beslutande-

rätt, blir utformade i samband med kollektivavtalsförhandlingarna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Principerna om ansvar för försummelse vid själva delegationsbeslutet m. m. kan enligt min mening också väntas bli omsatta på ett ändamålsenligt sätt. Att det om saken ställs på sin spets kan bli nödvändigt att ytterst räkna med en rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt ser jag inte heller som ett stort problem. Som lagrådet har antytt finns utrymme för att ålägga arbetsgivare skadeståndsansvar om denna möjlighet utnyttjas på ett oriktigt sätt. När det slutligen gäller ansvaret för beslut, som fattas i kraft av delegation genom kollektivavtal, kan jag inte heller se annat än att det finns möjlighet att komma fram till lösningar som tillgodoser de praktiska behoven. Det är att märka, såsom också har antytt i remissprotokollet, att problemet får begränsad betydelse i fall där arbetstagar-sidans beslutanderätt bestäms att gälla inom vissa på förhand fastställda ramar, t. ex. inom ramen för vissa anslag eller liknande. Men även utanför dessa fall kan jag inte se annat än att det bör vara möjligt att, när det finns behov av det, reglera även ansvarsfrågan avtalsvägen. Självfallet spelar det här in vilken rättslig innebörd som ges åt själva delegationsbeslutet.

Jag står alltså fast vid min uppfattning att de hithörande problemen bör kunna tills vidare på ett tillfredsställande sätt lösas av parterna på arbetsmarknaden och vid behov i rättspraxis. Som jag redan har förutskickat anser jag dock att hela problemområdet bör ägnas en analys genom en särskild utredningsinsats och det är min avsikt att ett sådant arbete skall komma till utförande snarast möjligt.

Till vad lagrådet avslutningsvis uttalat om vissa gränser i allmänhet för arbetstagar-sidans medbestämmanderätt kan jag ansluta mig. I tydlighetens intresse bör dock betonas, att vad som sagts där inte innebär att en arbetsgivare skulle ha möjlighet att genom avtal med tredje man inskränka en medbestämmanderätt, som redan tillförsäkrats hans arbetstagare eller deras företrädare.

InU 1975/76: 45 s. 25 ff.

### Medbestämmandelagen

#### *Lagens tillämpningsområde m. m.*

I lagförslagets första sex paragrafer behandlas vissa allmänna avgränsnings- och definitionsfrågor. Utöver vad i det följande anförts har utskottet inte funnit anledning att närmare kommentera dessa paragrafer.

I 1 § första stycket anges att lagen är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta stadgande får betydelse när det gäller att avgränsa en arbetsgivares privata förhållanden från förhållanden som är hänförliga till företaget. Utskottet tar upp det spørsmålet i samband med reglerna om informationsrättens omfattning.

Verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål är undantagen från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning (2 §). Det innebär att arbetsgivaren inte är förhandlingsskyldig i sådana frågor och att kollektivavtal inte heller kan träffas därom. Som framgår av propositionen omfattas bl. a. tidningsföretag av denna bestämmelse (se även KU:s yttrande, bil. 6).

I motionen 2396 av herrar Bergman i Göteborg (s) och Nordberg (s) yrkas att riksdagen skall uttala att allmännyttiga bostadsföretag skall innefattas under 2 §. Som skäl härför åberopas att sådana företag är demokratiskt styrda genom att kommun skall utse samtliga ledamöter i företagets styrelse.

För offentlig verksamhet föreslås, som utskottet senare skall behandla, särskilda regler för bestämmande av vilka frågor som omfattas av arbetstagarinflytande genom förhandlingar och avtal. De reglerna omfattar emellertid inte privaträttsligt organiserade företag med särskilda uppgifter som bestämts av stat och kommun. Som framgår av departementschefens uttalande (bil. 1, s. 527) skall emellertid för sådana företag gälla undantaget för verksamhetens mål och inriktning. Detta står i överensstämmelse med de allmänna motiven till bestämmelsen i 2 § som bl. a. innebär att arbetstagarinflytandet i mål- och inriktningsfrågor bör vika när sådana frågor avgörs på demokratisk väg i annan ordning. De allmännyttiga bostadsföretagen tillhör utan tvivel denna kategori. Med hänvisning härtill och då uppräkningsfrågan i 2 § inte är avsedd att vara uttömmande biträder utskottet motionen i nu förevarande del. Någon ändring i lagtexten kan inte anses påkallad.

Däremot kan utskottet inte biträda motionen i övriga delar som innebär att riksdagen skall göra ett uttalande om att för de allmännyttiga bostadsföretagens del skall slutas ett huvudavtal av samma innebörd som det som preliminärt ingåtts på den offentliga sektorn (se bil. 3).

Ett sådant uttalande skulle stå i strid med principen att kollektivavtal skall träffas på grundval av parternas frivilliga överenskommelse. I den delen avstyrks alltså motionen.

Medbestämmandelagen utgår från den vedertagna principen att speciallag tar över allmän lag. Enligt 3 § gäller därför att om i lag eller med stöd av lag meddelats särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen gäller den föreskriften. Exempel på sådana föreskrifter finns i andra arbetsrättsliga lagar, såsom anställningsskyddslagen, förtroendemannalagen, studieledighetslagen och sjömanslagen. Men även lagar som reglerar företagets verksamhet kan begränsa medbestämmandelagens räckvidd. Det gäller exempelvis byggnadslagstiftning, skatteregler, lagstiftning om miljöskydd och konkurrensbegränsning.

En fråga som visat sig kontroversiell är *förhållandet mellan den associationsrättsliga lagstiftningen och medbestämmandelagen*. Enligt grundsatsen i 3 § tar bestämmelser i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar över medbestämmandelagen om reglerna kommer i konflikt med varandra. Fråga har därvid uppkommit i vad mån den associationsrättsliga lagstiftningen lägger hinder i vägen för kollektivavtal varigenom beslutanderätten helt eller delvis förs över på de anställda eller företrädare för dem. Departementschefen menar att ett sådant överförande normalt är möjligt. Avtal bör enligt hans uppfattning kunna träffas om medbestämmanderätt i beslut som det enligt aktiebolagslagstiftningen tillkommer styrelsen eller verkställande direktören att fatta under den allmänna förutsättningen att medbestämmanderätten utformas så att frågan om det rättsliga ansvaret gentemot samhället och tredje man blir löst. Vissa gränser för beslutsdelegation finns dock enligt departementschefens uppfattning. Det torde inte vara möjligt att delegera beslutanderätten i sådan omfattning att en styrelse därigenom i praktiken frånträtt sin ställning. Inte heller är det enligt vad som anförs möjligt att genom kollektivavtal till annat organ överflytta bestämmanderätt i frågor som enligt aktiebolagslagen är förbehållna bolagsstämma.

Lagrådet har i ett utförligt resonemang satt i fråga departementschefens slutsatser beträffande möjligheterna till beslutsdelegation i aktiebolag. Lagrådet finner det anmärkningsvärt att förhållandet mellan kollektivavtal rörande företagsledning och den associationsrättsliga författningsregleringen blivit ofullständigt belyst och betonar att frågan under lagstiftningsärendets fortsatta behandling bör uppmärksammas mera ingående.

Lagrådet synes mena att den rättsliga konstruktionen av aktiebolag ger anledning till tvivel, huruvida direkta beslutsbefogenheter för arbetstagarrepresentanter låter sig förena med aktiebolagslagen. I anslutning till det av departementschefen förda resonemanget om möjlighet för

styrelse att delegera beslutanderätt tar lagrådet upp ansvaret gentemot bolaget för skada som kan åsamkas detta. Lagrådet påpekar att aktiebolagslagen inte innehåller bestämmelser om skadeståndsskyldighet för annat för bolaget beslutande organ än det normala beslutsorganet. För den händelse man tänkt sig att ansvarsfrågan skall kunna regleras genom kollektivavtal betvivlar lagrådet att ett aktiebolags styrelse utan ändring i aktiebolagslagen i större eller mindre utsträckning kan disponera över tilltänkta beslutsfattarens ansvar gentemot bolaget.

Lagrådet utesluter emellertid inte att delegation till ett organ med arbetstagarinflytande i viss omfattning kan vara möjlig åtminstone inom ramen för löpande förvaltning. Sådan delegation förekommer i stor omfattning till olika befattningshavare i bolag men kännetecknas då av en skyldighet att rätta sig efter instruktioner från det delegerande organet och en ovillkorlig rätt till återkallelse av delegationen. Det delegerande organet bär å andra sidan ansvar för skada som har föranletts av försummelse med avseende på själva delegationen eller av bristande instruktioner eller bristande övervakning. Lagrådet hänvisar till dessa regler och uttalar vidare att det kanske får antas att kollektivavtal om delegation får tillerkännas giltighet i så måtto att bolaget kan bli skadeståndsskyldigt om det ingriper i beslutsfattandet utan att ha objektiva skäl därtill.

Mot bakgrund av det anförda säger lagrådet att det förefaller äventyrligt att anta att kollektivavtal om direkta beslutsbefogenheter för arbetstagersidan skall i rättspraxis tillerkännas giltighet i vidare mån än vad lagrådet antytt. Vilka ingrepp i den aktiebolagsrättsliga lagstiftningen som man med utgångspunkt häri kan ha skäl att överväga har lagrådet inte ansett sig ha möjlighet att uttala sig om. Oavsett hur beslutanderätten fördelas mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan bör enligt lagrådets mening reglerna utformas så att befogenhet att besluta och skyldighet att ta ansvar skall följas åt.

I samband med att lagrådets yttrande anmälades vid regeringssammanträde gjorde departementschefen vissa uttalanden som visar att han har ett annat synsätt än lagrådet på möjligheterna att förena medbestämmandelagens regler med aktiebolagslagen. Enligt departementschefen kan aktiebolagslagen inte ges reservationslöst företräde. Bedömningen av vilket arbetstagarinflytande som kan uppnås inom den associationsrättsliga lagstiftningens ram blir beroende inte minst av de mål lagstiftaren säger sig vilja nå genom lagstiftningen på medbestämmandeområdet. Departementschefen hävdar att det bör vara möjligt att med stöd av medbestämmandelagen få till stånd kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna inte bara i arbetsledningsfrågor och besläktade frågor utan även på företagsledningsplanet.

I anslutning till tidigare redovisade resonemang om möjlighet till delegation av rena beslutsbefogenheter säger departementschefen att de

allmänna reglerna om delegation får anses gälla och att problemen om ansvar för beslut synes kunna lösas genom kollektivavtal. Ytterst får man räkna med att ett delegerande beslutsorgan har rätt att återta sin beslutanderätt men att ett sådant återtagande sker under skadeståndsansvar, om fog saknas för återtagandet.

Departementschefen står alltså fast vid sin uppfattning att problemen t. v. bör kunna på ett tillfredsställande sätt lösas av parterna på arbetsmarknaden och vid behov i rättspraxis. Departementschefen hänvisar vidare till att hela problemområdet bör analyseras genom en särskild utredningsinsats. Det är hans avsikt att ett sådant arbete skall komma till utförande snarast möjligt.

I ett par motioner behandlas frågan om sambandet mellan aktiebolagslagen och medbestämmandelagen. I centerpartiets partimotion 2430 påtalas den rättsosäkerhet som kan uppkomma på området. Motionärerna vill att den aviserade utredningen snarast kommer till stånd och att i avvaktan härpå den av lagrådet uttalade regeln om sambandet mellan beslutsbefogenhet och ansvarsskyldighet skall upprätthållas.

I moderata samlingspartiets motion 2494 riktas kritik mot departementschefen för att han inte följt lagrådets uppfattning. Motionärerna åberopar lagrådets argumentering som ett skäl för att undanta företagsledningsfrågorna från medbestämmandelagen. Det allmänna spørsmålet om företagsledningsfrågor skall inbegripas under lagen tar utskottet upp i ett senare sammanhang.

Herr Wennerfors (m) anser i motionen 2500 att det är otillfredsställande att riksdagen på det arbetsrättsliga området inför en ny lagstiftning som direkt kolliderar med annan lagstiftning. Motionären vill därför ha en utredning om kollisionen mellan medbestämmandelagen i fråga om företagsledningsfrågor och aktiebolagslagen och annan lagstiftning som reglerar befogenheter och ansvar för företagen.

Av den tidigare redovisningen framgår att det finns olika uppfattningar om möjligheterna att förena den nya lagen med associationsrättslig lagstiftning. De olika uppfattningar som lagrådet och departementschefen redovisar medför med nödvändighet att osäkerhet uppkommer om rättsläget. Det bör dock samtidigt framhållas att uppfattningarna på en viktig punkt synes stämma överens, nämligen i fråga om möjligheten att återkalla delegation till arbetstagarorganisation. Sådan återkallelse sker dock under skadeståndsansvar. Det är angeläget att den påtalade osäkra situationen snarast klaras ut då den eljest kan utgöra ett hinder att få till stånd kollektivavtal på medbestämmandeområdet. Det utredningsarbete som departementschefen utlovat bör därför bedrivas skyndsamt. Det är också väsentligt att frågorna får en allsidig belysning. Enligt utskottets uppfattning bör förutom regeringkansliets expertis på lämpligt sätt anlitas sakkunskap från exempelvis rättsvetenskapligt håll och från parterna på arbetsmarknaden. Det är

önskvärt att arbetet bedrivs med inriktning på att lagändringar som kan visa sig erforderliga kan genomföras före medbestämmandelagens ikraftträdande den 1 januari 1977. Vad utskottet i anslutning till motionerna anfört i den aktuella frågan bör regeringen underrättas om.

De associationsrättsliga problem som ovan behandlats aktualiserar frågan om en mera *genomgripande förändring av aktiebolagslagstiftningen* med sikte på att öka arbetstagarnas inflytande. Denna fråga togs upp redan i den under allmänna motionstiden väckta motionen 1107 av herrar Hörberg (fp) och Jonsson i Alingsås (fp). Motionärerna begärde en parlamentarisk utredning.

I propositionen (s. 204) säger departementschefen att det nämnda utredningsarbetet om associationsrätten och medbestämmandelagen också bör kunna skapa ett underlag för att — när förutsättningar föreligger att inleda ett utredningsarbete av det slag som berörs — ta ställning till vilken inriktning som arbetet bör ges.

Utskottet delar departementschefens uppfattning och förutsätter att en parlamentarisk utredning tillsätts så snart det är möjligt. I sak innebär detta att motionärernas önskemål om utredning kan bli tillgodosett. Motionen synes inte behöva föranleda någon åtgärd.

## Bilaga 2

## Det remitterade förslaget

## Förslag till

**Lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet**

Härigenom föreskrives att 32 och 57 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 32 §

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

*I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämmas att beslut som annars skulle fattas av arbetsgivaren i stället skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av ett särskilt inrättat partssammansatt organ.*

## 57 §

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

*Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller på annat jämförligt sätt föranleder felaktig tillämpning av avtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1977.

Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande och som innefattar avvikelser från 57 § andra stycket, gäller i den delen endast om avtalet har tillkommit för att utgöra sådan avvikelse.

## LAGRÅDET

Utdrag  
PROTOKOLL  
vid sammanträde  
1977-03-29

*Närvarande:* justitierådet Hult, regeringsrådet Simonsson, justitierådet Mannerfelt, justitierådet Welamson.

Regeringen har den 17 mars 1977 på hemställan av statsrådet Ahlmark beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget, som finns bilagt detta protokoll har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Olof Bergqvist.

Förslaget föranleder följande yttrande av *lagrådet*:

I. Lagrådet vill inledningsvis uttala sin anslutning till vad i remissprotokollet anförs därom, att omfattande och betydelsefulla medbestämmandeavtal i en mångfald ämnen kan träffas utan att man behöver hysa några som helst tvivel om deras ställning av fullt bindande avtal. De frågor som nu är av intresse hänför sig endast till medbestämmandeavtal, varigenom direkta beslutsbefogenheter anförtros åt arbetstagarrepresentanter eller åt ett särskilt organ med mer eller mindre starkt inslag av arbetstagarrepresentation. Avtal av sådan innebörd aktualiserar vissa problem oberoende av företagsform. Företrädesvis är det emellertid förhållandena i aktiebolag — och vissa andra associationer — som härvidlag tilldrar sig intresset. Det är, såsom också framhålls i remissprotokollet, inför perspektivet av medbestämmandeavtal inom området för den egentliga företagsledningen som frågan om förhållandet mellan MBL och den associationsrättsliga lagstiftningen blir mest akut.<sup>1</sup>

De antydda begränsningarna av området för hithörande problem föranleder emellertid inte, att problemen skulle kunna betecknas som föga betydelsefulla. Det i remissprotokollet angivna förhållandet, att de fackliga kraven på medbestämmande i form av beslutanderätt åtminstone hittills inte har riktats mot de övergripande och större företagsledningsfrågorna, medger inte några slutsatser för framtiden. Och de problem, som medbestämmandeavtal om direkta beslutsbefogenheter på företagsledningsområdet kan aktualisera, synes ha en högst realistisk bakgrund däri, att var för sig legitima intressen på arbetstagsidan och på ägarsidan i ett aktiebolag kan tänkas skarpt bryta sig mot varandra och att endera sidans eller båda sidornas intressen kan komma att stå mot borge-närsintressen eller andra tredjemansintressen. Detta kan belysas av exem-

<sup>1</sup> Vad som i det följande anförs beträffande aktiebolag torde ha i huvudsak motsvarande tillämpning beträffande ekonomiska föreningar och vissa andra juridiska personer.

pelvis spörsmål om nedläggning av ett företag eller av viss gren av dess verksamhet. Om arbetstagsarsidan i frågor av detta slag har förhandlat sig till vissa direkta beslutsbefogenheter i medbestämmandeavtal, har den med säkerhet avsett att arbetstagarnas intresse av fortsatt sysselsättning skall kunna så långt möjligt tillgodoses även till priset av en ekonomisk förlust för arbetsgivaren. Problemet, hur långt ett medbestämmandeavtal skall få effekt i fall av denna typ, kan inte ses som en fråga, hur arbetsgivaren skall kunna skyddas mot skada genom att arbetstagsarsidan i något särskilt fall söker utnyttja formella befogenheter på ett sätt som strider mot avsikten med avtalet (jfr remissprotokollet s. 13).

II. I remissprotokollet (s. 13) antar departementschefen såsom en utgångspunkt för den fortsatta behandlingen av ämnet följande uttalande av expertgruppen:

”Medbestämmandeavtalet blir bindande som andra kollektivavtal och överträdelse av avtalet på arbetsgivarens sida blir liksom andra kollektivavtalsbrott skadeståndsgrundande. Lika litet som annars när någon som är rättsligt självständig har utsett annan att handla på sina vägnar kan däremot i detta sammanhang den utsedde göra anspråk på att mot sin huvudmans vilja få fortsätta att företräda denne i den meningen, att huvudmannen även i fortsättningen kan bindas i förhållande till utomstående. En sådan verkan av ett medbestämmandeavtal skulle i princip vara oförenlig med allmänna grundsatser om självständiga personers och sammanslutningars rätt att ytterst själva råda över sin rättsliga ställning.”

I anslutning till expertgruppen uttalar departementschefen vidare, att ett frångående i princip av denna utgångspunkt skulle innebära att man fick överväga djupgående ingrepp i det hittills gällande regelsystemet. Man skulle därmed, tillägger departementschefen bland annat, vara ”inne på betydligt mera vidsträckta frågor om inflytande för de anställda i nya former, och till dessa frågor kan någon ställning inte tas utan ett omfattande utredningsarbete”.

Beträffande den återkallelighetsprincip som sålunda utgör själva grundvalen för den nu förevarande lagrådsremissen vill lagrådet först framhålla, att principen inte var berörd i den remiss angående MBL, varöver lagrådet tidigare yttrat sig. En första antydning från vederbörande departementschefs sida om en sådan princip gjordes i hans anförande med anledning av lagrådets yttrande på följande sätt: ”Att det om saken ställs på sin spets kan bli nödvändigt att ytterst räkna med en rätt för delegerande bolagsorgan att återta sin beslutanderätt ser jag inte heller som ett stort problem” (prop. 1975/76: 105 Bil. 1 s. 529). Till tolkningen av det citerade uttalandet har expertgruppen lämnat bidraget: ”Vad som här har åsyftats torde inte vara en allmän rätt att häva medbestämmanderättsavtalet under påstående om avtalsbrott av motparten (jfr 31 § MBL), utan enbart rätt att i det enskilda fallet undvika skada om ett medbestämmanderättsavtal skulle komma att utnyttjas på ett oriktigt sätt” (PM s. 46 f.).

Expertgruppen har i sin PM (s. 46 ff.) utvecklat uppfattningen, att departementschefens uttalande står i samklang med vad som allmänt anses gälla inom förmögenhetsrätten i fråga om återkallelse av fullmakt och uppdrag och vissa därmed närbesläktade former av bemyndigande att företräda annan eller att sköta annans angelägenheter. Det nyss citerade uttalandet i nu förevarande remissprotokoll ger intrycket, att den ifrågasvarande återkallelhetsprincipen erbjuder en lösning som självklart följer av allmänna avtalsrättsliga grundsatser.

Enligt lagrådets mening kan man emellertid inte utan vidare utgå från att allmänna avtalsrättsliga grundsatser om återkallelighet av uppdrag och liknande låter sig otvunget tillämpa på avtalsförhållanden av den innebörd det nu gäller. De uppdrag och likartade rättsförhållanden, beträffande vilka en återkallelserätt allmänt anses gälla, torde kännetecknas av att det typiskt sett i första hand ligger i uppdragsgivarens intresse att uppdraget blir utfört. Att man på samma sätt har att behandla avtalstyper, som till det yttre framstår som uppdragsförhållanden men där det centrala avtalsinnehållet är just att "uppdragsgivaren" skall ge avkall på sin beslutanderätt till förmån för "uppdragstagarens" eget intresse av att få bestämma, synes långt ifrån givet.<sup>1</sup>

I själva verket synes det heller inte vara fråga om att allmänna grundsatser rörande återkallelighet av uppdrag tänkts få en motsvarande tillämpning på förevarande område. Därvidlag må först uppmärksammas den särskilda sanktion, som återkallelse av delegation enligt medbestämmandeavtal kan medföra, nämligen skadestånd som inte är begränsat till ekonomisk skada. Det skadestånd som vid normala uppdragsförhållanden kan vara förbundet med återkallande är begränsat till den ekonomiska skada uppdragstagaren kan lida genom att inte längre få företräda huvudmannen, dvs. det motsvarar i allmänhet den ersättning uppdragstagaren kunnat påräkna för uppdraget. Risken för sådant skadestånd kan naturligtvis medföra effekten, att huvudmannen drar sig för att återta sin beslutanderätt, men det är inte denna effekt som skadeståndet i sådana sammanhang väsentligen syftar till. Det skadestånd som ifrågakommer, om arbetsgivare återtar en i medbestämmandeavtal gjord delegation av beslutanderätt, skall däremot i första hand fylla funktionen att just avhålla arbetsgivaren från att besluta. Man sätter därmed i

<sup>1</sup> Se Almén-Eklund, *Lagen om avtal*, 9 uppl. s. 60 (noter här uteslutna): "Huruvida i — — — fall, då fullmakten utfärdats i fullmäktigens eget intresse, det i själva verket föreligger en fullmakt, eller om icke fastmera den s. k. fullmakten innefattar en överlåtelse av fullmaktsgivarens rätt mot tredje man, kan emellertid vara föremål för olika meningar. I förevarande lagstiftning har man icke tagit ståndpunkt till detta eller andra med frågan om återkalleliga fullmakter sammanhängande spörsmål. Finnas sådana fullmakter, har naturligtvis en återkallelse av fullmakten icke någon verkan." Jfr noten å s. 48 i expertgruppens PM. — Det är en sak för sig, att man i frågan, hur betygande en rättslig förpliktelse kan få bli, har att räkna med vissa yttersta gränser beträffande alla slag av avtal. Sådana gränser, inom förmögenhetsrätten i första hand representerade av 36 § avtalslagen, torde i sammanhanget vara av underordnat intresse.

det aktuella sammanhanget ett pris på grundsatsen om självständiga personers och sammanslutningars rätt att ytterst själva råda över sin rättsliga ställning. I samma mån som ett allmänt skadestånd åläggs någon just därför att han bestämmer över sina angelägenheter, i samma mån har man gjort ett intrång i själva den nämnda grundsatsen.<sup>1</sup> Att ett skadestånd som avser annat än direkt ekonomisk förlust utgår innebär nämligen, att man förnekar rättsenligheten i det handlande som utgör grunden för skadeståndet.

Det bör här också uppmärksammas att, såsom redan har antytts, den tilltänkta återkallelserätten inte avsetts vara en rätt att för framtiden befria sig från medbestämmandeavtalet i dess helhet; häremot har 31 § MBL ansetts utgöra hinder. Det får antagas att motsvarande tänkts gälla i fråga om upphävande för framtiden av den ifrågavarande beslutsbefogenheten, även om denna utgör endast en del av vad som regleras i medbestämmandeavtalet (jfr 31 § tredje stycket MBL). Vad det är fråga om synes därmed inte heller i detta hänseende vara en sådan återkallelserätt som i normala uppdragsförhållanden följer av allmänna avtalsrättsliga principer utan i stället om någonting som mera träffande kan betecknas stoppningsmöjlighet.

Med det anförda har lagrådet velat framhålla, att lösningen av de i lagrådets tidigare yttrande berörda problemen näppeligen synes vara på förhand givna av avtalsrättsliga principer för uppdragsförhållanden och liknande avtalstyper och att den lösning, åt vilken remissprotokollet ger uttryck, knappast heller kan sägas innebära att sådana principer utan vidare överförs till förevarande område.

III. Det är terminologiskt viktigt att fasthålla att den återkallelserätt, varom remissprotokollet talar och som här benämns stoppningsmöjlighet, är en "rätt" att förhindra att arbetsgivaren blir bunden gentemot tredje man eller att eljest ett av arbetstagarorgan fattat beslut sätts i verket, *alldeles oavsett om utövandet av "rätten" medför skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren eller ej*. I vilken utsträckning det härvidlag kan bli fråga om skadestånd är i själva verket det centrala problemet i förevarande sammanhang. Tills vidare skall emellertid detta problem lämnas åsido. Innan lagrådet går in härpå skall uppmärksamheten ägnas åt vilka former för beslutsdelegation som är förenliga med den förutsatta principen om stoppningsmöjlighet.

Det kan då först konstateras, att några svårigheter inte uppkommer beträffande medbestämmandeavtal som ger arbetstagarorgan rätt att inom visst område påkalla att arbetsgivaren fattar beslut i enlighet med dess önskemål. Detsamma gäller, om avtalet visserligen utformas som en

<sup>1</sup> Härtill kan exempelvis erinras om rättsgrundsatsen, att utfästelse att framdeles köpa fastighet ej är bindande för avgivaren. Denna rättsgrundsats har antagits innebära ej blott att något köp ej kan framtvingas på grund av sådan utfästelse utan även att underlåtenhet att infria den icke medför skyldighet att utge skadestånd för avtalsbrott enligt allmänna regler. Se NJA 1974 s. 526.

rätt för organet att besluta i visst ämne men det framgår att det ankommer på arbetsgivaren att verkställa beslutet. (Under termen verkställighet inbegrips här alla sådana åtgärder som ifrågakommer för att arbetsgivaren skall kunna bli bunden gentemot tredje man.) Stoppningsmöjlighet föreligger i sådana fall alltid och kan utnyttjas genom att arbetsgivaren vägrar att fatta beslut eller att verkställa fattat beslut.

På samma sätt synes man ha att bedöma det fall, att arbetstagarorganets beslutsfunktion enligt medbestämmandeavtal är förenad med rätt att agera utåt med stöd av en för det särskilda fallet utfärdad fullmakt. Om arbetsgivaren får begränsa fullmakten till behörighet att fatta och verkställa ett beslut av specificerat innehåll, är ju hans faktiska möjlighet att stoppa ett sådant beslut tillgodosedd. Den ifrågavarande beslutsformen synes i förevarande hänseende helt likvärdig med en befogenhet att fatta beslut, som det ankommer på arbetsgivaren att verkställa.

Låt oss emellertid antaga, att medbestämmandeavtal avser behörighet för arbetstagarorganet att företräda arbetsgivaren på visst område, endera genom att avtalet självt ger uttryck åt sådan behörighet eller genom att däri föreskrivs förpliktelse för arbetsgivaren att utfärda en åtminstone tills vidare gällande fullmakt för arbetstagarorganet. För att det för sådana fall skall bli meningsfullt att tala om en återkallelserätt av den innebörd som förutsätts i remissprotokollet, måste det tydligen finnas någon garanti för att arbetsgivaren får tillfälle att utöva den. En viss sådan garanti skulle väl i och för sig kunna vinnas genom föreskrift om skyldighet för arbetstagarorganet att underställa arbetsgivaren fattat beslut. Det remitterade förslaget upptar emellertid inte någon sådan föreskrift. En med underställningsskyldighet förenad behörighet för arbetstagarorganet förefaller knappast heller kunna vara av något särskilt värde från arbetstagarorganets synpunkt i jämförelse med en befogenhet att fatta beslut, som arbetsgivaren skall verkställa. Det synes med hänsyn till det anförda ligga i linje med remissprotokollets intentioner, att någon sådan behörighet för arbetstagarorganet att företräda arbetsgivaren som nu diskuteras inte skall kunna skapas genom medbestämmandeavtal.

En särskild form av beslutsdelegation tilldrar sig i detta sammanhang uppmärksamhet, nämligen den beslutsdelegation som i företag av någon storleksordning måste ske till skilda personer i deras egenskap av anställda. Med befattning som exempelvis inköpschef eller personalchef följer en viss ställningsfullmakt. Man kan nu fråga sig, huruvida ett medbestämmandeavtal kan förenas med principen om stoppningsmöjlighet i fråga om fattade beslut i det fall att avtalet går ut på att arbetsgivaren efter anvisning av arbetstagarorganet skall anställa någon i sådan befattning. Å ena sidan kan hävdas, att arbetsgivaren inte skulle ha mindre möjlighet att stoppa beslut som befattningshavaren avser att fatta och effektuera med stöd av sin ställningsfullmakt än arbetsgivaren skulle ha haft om han fritt hade tillsatt denne. Å andra sidan kan de be-

gränsade möjligheter att stoppa beslut som föreligger vid denna typ av delegation bli särskilt kännbara, när arbetsgivaren inte får fritt utvälja en person som har hans förtroende. I likhet med expertgruppen (PM s. 66) anser lagrådet, att arbetstagsidans inte kan med giltig verkan i medbestämmandeavtal uppnå, att arbetsgivaren vid skadeståndsansvar skall i dylik befattning tillsätta vilken som helst person som arbetstagsidans anvisar men att arbetsgivaren blir pliktig att följa ett personförslag mot vilket i och för sig ingen befogad invändning kan riktas. Möjligen får man emellertid göra den begränsningen, att det skall röra sig om en med ställningsfullmakt förenad befattning som under alla omständigheter förutsätts skola finnas i företaget. Framförs från arbetstagsidans krav på inrättande av ny sådan befattning synes frågan, i vad mån den förutsatta "återkallelserätten" skall innefatta någon realitet, bli mer accentuerad.

Det sagda kan sammanfattas så, att en återkallelserätt i remissprotokollets mening torde förutsätta att arbetstagsidans inte kan genom medbestämmandeavtal uppnå någon egentlig behörighet att utåt företräda arbetsgivaren.

IV. Det i föregående avsnitt anförda har tagit sikte på den tekniska utformningen av medbestämmandeavtal. Lagrådet övergår nu till det centrala problemet, nämligen i vad mån ett beslut kan med hänsyn till beslutets innehåll stoppas sanktionsfritt.

I detta sammanhang må först återges ett uttalande i remissprotokollet (s. 17 f.):

"Gränsdragningen blir i princip en avtalstolkningsfråga som den rätts-tillämpande instansen ytterst får lösa med ledning av vad som uttryckligen sagts i avtalet och, där det inte räcker, av rättspolitiska och andra skälighetssynpunkter. Närmare kan man enligt expertgruppens mening knappast komma när det gäller att göra en allmän bedömning av problemet på förhand."

Departementschefen har ställt sig bakom detta uttalande av expertgruppen. Visserligen innehåller remissprotokollet i samma ämne andra uttalanden, vilka synes uttrycka andra ståndpunkter (s. 15 och 17). Med hänsyn till expertgruppens och departementschefens fortsatta behandling av ämnet kan det emellertid inte råda något tvivel om att det är det här citerade uttalandet som är det representativa. Denna behandling genomsyras nämligen av just inställningen, att utrymmet för att säga någonting generellt är ringa, eftersom det gäller en tolkning av medbestämmandeavtal som inte kan göras förrän man har ett givet avtal framför sig.

Den fråga det här gäller kan formuleras på olika sätt, beroende av på vilket stadium den aktualiseras. Redan när en arbetstagspart utformar det förslag till medbestämmandeavtal som han avser att framlägga för motparten i avtalsförhandlingar måste han söka göra klart för sig, i vad

mån förslagets innehåll är sådant att brott mot ett avtal i enlighet med förslaget skulle kunna föranleda skadestånd för arbetsgivaren. Därvid måste han givetvis tolka sitt eget förslag i den meningen, att han preciserar vad det är han åsyftar. Om han därvid skulle säga sig, att han inte åsyftar något annat än som går att genomdriva med lagliga medel, torde han snart finna att han rört sig i en cirkel. Vad han vill veta är, vad som går att genomdriva med lagliga medel, och därvid hjälper honom ingen avtalsolkning. På motsvarande sätt ter sig arbetsgivarsidans bedömning av ett framlagt avtalsförslag.

För den händelse arbetsgivarparten inte vill acceptera motpartens avtalsförslag, kan så fråga uppkomma, huruvida arbetstagersidan skall tillgripa stridsåtgärd. Därvid inställer sig det allvarliga spörsmålet, om stridsåtgärden blir lovlig. Åtminstone såvitt gäller den s. k. kvarlevande stridsrätten (jfr PM s. 53) — och troligen även eljest (se prop. 1975/76: 105 Bil. 1 s. 472, jfr dock s. 526 f) — torde åtgärdens lovlighet stå och falla med lagligheten av den klausul för vilken man går till strid.

Redan av det anförda torde otvetydigt framgå, att det aktuella problemet ingalunda är en fråga om avtalsolkning. Det är en fråga om avtalsfrihetens gränser. Givetvis kan inte parter med laga verkan avtala om vad de med laga verkan får avtala om.

När ett avtal träffas, kan det självfallet bli aktuellt att tolka avtalet, bland annat för att se om det håller sig inom medgivna gränser för avtalsfriheten. Därvid är det rimligt att, såvitt dess ordalydelse och parternas avsikter vid avtalsförhandlingarna medger det, ge avtalet en tolkning som innebär att det inte överskrider gränserna för avtalsfriheten. Men i fråga om fastställandet av dessa gränser kan man aldrig komma någon vart genom att tolka avtal. Vad ett avtal går ut på är en sak, vad det med laga verkan får gå ut på är en annan; medan det förra är en fråga om tolkning av avtalet, är det senare ett spörsmål att besvara fristående därifrån. Genom att sammanställa resultaten av de två operationerna får man svaret på frågan, i vad mån ett konkret avtal är giltigt eller m. a. o. kan upprätthållas med skadestånd för avtalsbrott.

Det är enligt lagrådets mening viktigt att fasthålla det nu utvecklade förhållandet mellan avtalsolkning och rättslig gränsdragning. Om man inte gör det, kan man nämligen förledas att tro, att det här är fråga om någonting som måste bedömas i efterhand enligt varje träffat avtal. Därmed övervältrar man problemen på i första hand avtalslutande parter och i andra hand rättstillämpande myndigheter, medan det i själva verket är lagstiftarens sak att utstaka gränserna så, att både avtalslutande parter och rättstillämpande myndigheter erbjuds rimlig vägledning.

V. Remissprotokollet ger — i och för sig knappast onaturligt mot den nyss angivna bakgrunden — ytterst knapphändig upplysning när det gäller hållpunkter för bedömning av frågan, var gränserna för avtalsfri-

ten i förevarande hänseende går. Det ger därvidlag intet utöver vad som redan antytts i lagrådsremissen angående MBL. De enda gränser som nu förevarande lagrådsremiss ger uttryck åt är att "medbestämmandeavtal inte kan träffas eller upprätthållas i den mån de skulle innebära hinder för arbetsgivaren att rätta sig efter tvingande lag eller offentlig myndighets beslut" (s. 15). Lagrådet har fullt klart för sig, att uppgiften att söka närmare precisera här aktuella gränser för avtalsfriheten är svår. Det oaktat anser sig lagrådet ha anledning att i det närmast följande antyda några hänseenden, i vilka en mera preciserad gränsdragning från lagstiftarens sida bör kunna krävas.

Därvid må uppmärksamheten först ägnas åt grundsatsen, att arbetsgivare inte skall kunna genom medbestämmandeavtal förmås att handla i strid mot *tvingande lag*.<sup>1</sup> Samma grundsats kan också uttryckas så, att arbetsgivare inte skall kunna ådömas skadestånd för avtalsbrott om hans handlande varit påkallat för att iakttaga tvingande lag. För en del tänkbara situationer torde den sålunda uttryckta gränsen vara klar nog. Beträffande ett flertal praktiskt betydelsefulla typfall synes emellertid en precisering önskvärd. Detta kan illustreras av följande exempel. Låt oss antaga, att arbetstagersidan i ett medbestämmandeavtal har tillerkänts vetorätt mot företagsnedläggning. Vi tänker oss vidare, att arbetsgivaren mot arbetstagersidans veto nedlägger företaget under påstående att nedläggning är nödvändig för att de anställdas källskatter skall kunna betalas och för att arbetsgivaren skall undgå ansvar för brott mot uppboordslagen. Efter nedläggningen blir källskatterna rätteligen betalda. Arbetstagersidan gör nu gällande, att detta hade kunnat ske, även om driften fortsatts, och att arbetsgivaren därför inte kan undgå skadestånd för kollektivavtalsbrott. Man ställs här inför frågan, huruvida arbetsgivaren — för det fall att bevisbördan inte skall anses åvila arbetstagersidan — måste för att rättfärdiga sitt handlande visa att källskatterna inte hade kunnat inbetalas om driften fortsatts. Eller är det för frihet från skadestånd tillräckligt att situationen med fog kunnat bedömas så, att nedläggning var påkallad för att källskatterna skulle kunna rätteligen inbetalas? Motsvarande problem kan aktualiseras av exempelvis bestämmelserna om straff för gäldenärsbrott.

Det må framhållas, att skyldigheten att inbetala källskatt eller att eljest tillvarataga borgenärens intressen kan aktualisera de nu behandlade frågorna i långt mindre dramatiska sammanhang än företagsnedläggelse. I lägen, där ett företags ekonomiska ställning är svag, kan sådana skyldigheter tvinga företaget till att allmänt skära ner sina utgifter, och detta kan då självfallet inträffa även inom områden, där det enligt medbestämmandeavtal tillkommer arbetstagersidan att fatta beslut.

<sup>1</sup> Det må här framhållas, att remissprotokollet uppenbarligen använder uttrycket "tvingande lag" med syftning på alla bestämmelser vilka föreskriver visst handlande som obligatoriskt.

Expertgruppen synes mena, att arbetsgivaren i situationer av denna typ skall ha ett rimligt manöverutrymme inom vilket skadestånd icke kan ifrågakomma. Gruppen uttalar nämligen (PM s. 57), att det straffansvar, som enligt 11 kap. 3 § brottsbalken vilar på företagsledningarna, uppenbarligen bör innebära att ledningen för ett företag som befinner sig i ekonomiska svårigheter måste ha kvar ett handlingsutrymme och, om skälen är tillräckligt starka, kunna besluta om driftsinskränkning eller nedläggning. Lagrådet delar expertgruppens mening i denna del.

Lagrådet vill framhålla, att vad nu sagts beträffande tvingande lag har motsvarande tillämpning i fråga om *myndighets beslut*.

I förarbetena till MBL talas också om arbetsgivarens rättsliga *ansvar gentemot tredje man*. I lagrådsremissens specialmotivering till 3 § angavs, att en förutsättning för medbestämmandeavtal i aktiebolag är att medbestämmanderätten utformas så, att frågan om det rättsliga ansvaret mot tredje man blir löst (prop. Bil. 1 s. 332). I departementschefens anförande med anledning av lagrådets yttrande försågs uttalandet med reservationen, att arbetsgivare inte skall ha möjlighet att genom avtal med tredje man inskränka en medbestämmanderätt som redan tillförsäkrats hans arbetstagare eller deras företrädare (prop. Bil. 1 s. 530, jfr s. 479). I expertpromemorian anförs — såsom en tolkning av departementschefens nyss omnämnda uttalanden — att en förutsättning för arbetsgivarens rätt att utan påföljd återta beslutandet för att uppfylla avtalsförpliktelse gentemot utomstående skulle vara, ”att denna avtalsförpliktelse har varit känd och godtagen av arbetstagsidan när medbestämmanderättsavtalet träffades” (PM s. 56). Lagrådet anmärker härtill, att den förutsättning som expertgruppen antar erforderlig — den har inte berörts av departementschefen i förevarande lagrådsremiss — uppenbarligen sätter i gungning hela principen, att arbetsgivaren skall tillförsäkras rätt att uppfylla förpliktelser gentemot tredje man. Det är inte lätt att inse, varför särskild betydelse skulle tillmätas det förhållandet att arbetstagsidan redan innan något medbestämmandeavtal har träffats — och alltså medan arbetsgivaren hade ensam bestämmanderätt på företagsledningsområdet — godtagit en viss förpliktelse mot tredje man. Det ligger knappast heller i öppen dag, varför man skulle bortse från förpliktelser mot tredje man som arbetsgivaren har iklätt sig efter medbestämmandeavtalets ingående men inom ramen för den beslutanderätt som enligt avtalet har förutsatts skola finnas kvar hos honom. Det är en sak för sig, att man inte kan godtaga manövrer av arbetsgivare i syfte att via förpliktelser mot tredje man göra den medbestämmanderätt som tillförsäkrats arbetstagsidan illusorisk.

Enighet torde råda om att ett antal bestämmelser i *aktiebolagslagen* är av sådan karaktär, att de inte kan åsidosättas genom medbestämmandeavtal. I remissprotokollet (s. 17) erinras om ett antal angivna sådana

regler. Ett frågekomplex som däremot i remissprotokollet inte ägnas någon uppmärksamhet hänför sig till det förhållandet, att ett bolagsorgan har att förvalta medel, som inte är dess egna, och vid sin förvaltning har att tillvarata bolagets/aktieägarnas intressen.

I förarbetena till MBL har departementschefen uttalat, att beslutsdelegation inte utan åsidosättande av aktiebolagslagstiftningen kan ske i sådan utsträckning, att styrelsen i realiteten måste anses ha frånträtt sin ställning som en sådan. Att en gräns av den inncbörden måste finnas ansåg departementschefen dock inte vara något som reser praktiska problem vid tillämpning av reglerna om medbestämmanderätt för arbetstägarna. (Prop. Bil. 1 s. 332).

Om man menar, att konflikt med aktiebolagslagstiftningen uppkommer först om styrelsen på grund av medbestämmandeavtal i stort sett har upphört att utöva några som helst egentliga förvaltningsbefogenheter, får det väl antagas att MBL sent eller aldrig kommer att föranleda någon sådan konflikt. Frågan är emellertid just, om gränsen går så långt bort som departementschefens nyss återgivna uttalanden synes ge vid handen.

Här må närmast erinras om följande bestämmelser i aktiebolagslagen.

8 kap. 6 § första stycket första meningen: "Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter."

8 kap. 14 § första meningen: "Har ställföreträdare, som företagit rättshandling för bolaget, överskridit sin befogenhet, är rättshandlingen ej gällande mot bolaget, om den mot vilken rättshandlingen företogs insåg eller bort inse att befogenheten överskreds."

15 kap. 1 §: "Stiftare, styrelseledamot och verkställande direktör, som vid fullgörande av sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, skall ersätta skadan. Detsamma gäller när skadan vållas aktieägare eller annan genom överträdelse av denna lag eller bolagsordningen."

I sammanhanget kan också erinras om bestämmelserna i 10 kap. 5 § brottsbalken om ansvar för trolöshet mot huvudman.

Lagrådet har i sitt tidigare yttrande framhållit såsom klart, att associationsrättsliga författningsföreskrifter utgör sådana föreskrifter som enligt 3 § MBL skall äga företräde framför MBL. Denna uppfattning har inte blivit klart motsagd av vederbörande departementschef vare sig under förarbetena till MBL eller i förevarande remissprotokoll. I sitt anförande över lagrådets tidigare yttrande har visserligen dåvarande departementschefen uttalat, att aktiebolagslagen inte kan enligt 3 § MBL ges reservationslöst företräde framför MBL. Han har emellertid inte uttalat, att lösningen skulle vara den motsatta.<sup>1</sup> I stället skulle uppgiften i

<sup>1</sup> Inrikesutskottet konstaterade i sitt betänkande över förslaget till MBL (InU 1975/76: 45 s. 25.), att enligt grundsatsen i 3 § MBL bestämmelser i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar tar över MBL, om reglerna kommer i konflikt med varandra.

princip vara att förena de regler som finns på de båda områdena. (Prop. Bil. 1 s. 528 f.) En sådan förening är även enligt lagrådets mening nödvändig. Frågan är emellertid, om den låter sig göra på ett rationellt och klaggörande sätt utan vidare lagstiftningsåtgärder och vad den i så fall innebär.

Till det anförda vill lagrådet vidare framhålla, att det knappast synes avgörande hur man i förevarande hänseende tolkar 3 § MBL, för den händelse man tar fasta på departementschefens uttalanden i förevarande remissprotokoll, att arbetsgivare icke skall på grund av medbestämmandeavtal kunna förmås att handla i strid mot tvingande lag. Ty dessa uttalanden måste otvivelaktigt vara tillämpliga också på handlande av ställföreträdare för aktiebolag.

Det är att märka, att bestämmelsen i 8 kap. 6 § första stycket första meningen aktiebolagslagen måste anses vara tvingande lag i den mening detta uttryck har enligt remissprotokollet. Uppenbarligen kan inte en bolagsstyrelse genom avtal med tredje man befria sig från den skyldighet att svara för förvaltningen av bolagets angelägenheter som lagrummet stadgar. Och trots att styrelsen i princip har att efterkomma anvisningar av bolagsstämman såsom bolagets högsta beslutande organ, finns även i förhållande till bolagsstämman ett utrymme inom vilket styrelsen alltid skall handha förvaltningen på eget ansvar. En bolagsstyrelse får sålunda inte efterkomma en föreskrift av bolagsstämman beträffande förvaltningen, vars verkställande styrelsen finner innebära ett uppenbart åsidosättande av bolagets intressen.<sup>1</sup>

Från angivna utgångspunkter kommer man alltså inte ifrån problemet, i vad mån genom medbestämmandeavtal föreskrivna direkta beslutsbefogenheter för arbetstagsidan på företagsledningsområdet låter sig förena med i första hand bestämmelsen i 8 kap. 6 § aktiebolagslagen, att styrelsen svarar för förvaltningen av bolagets angelägenheter.

En bland flera tolkningar av denna bestämmelse är att en bolagsstyrelse icke kan fullgöra sin författningensliga skyldighet att svara för förvaltningen av bolagets angelägenheter, om den genom kollektivavtal försatt sig i en situation där den inte, utan att ådraga bolaget allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, kan förhindra verkställighet av ett beslut på företagsledningsområdet som styrelsen finner i väsentlig mån strida mot bolagets intressen.<sup>2</sup>

Om en bolagsstyrelse träffar ett kollektivavtal, som försätter styrelsen i den beskrivna situationen, innebär det med nyssnämnda tolkning att

<sup>1</sup> Se prop. 1975: 103 s. 382 och Nial, Svensk associationsrätt, 2 uppl. s. 88 f., ifr Lind, Aktiebolagslagen s. 170.

<sup>2</sup> En sak för sig, som principiellt ligger vid sidan av tolkningsfrågan, är att en styrelse kan finna det av skilda skäl med bolagets intresse helt förenligt att i avsevärd utsträckning tillmötesgå arbetstagsidans önskemål.

styrelsen överskrider sin befogenhet. Och eftersom dess bristande befogenhet härvidlag skulle följa av lag, torde arbetstagarparten inte kunna enligt 8 kap. 14 § aktiebolagslagen åberopa, att avtalet det oaktat skall vara gällande på grund av god tro hos arbetstagarparten.

Till detta tolkningsalternativ må anföras, att det ingalunda behöver sakna bärkraft på den grund att det skulle i alltför betydande grad strida mot målsättningen för den vittsyftande arbetsrättsliga reform som MBL innebär. Inte minst i förevarande remissprotokoll har ju utvecklats, i hur hög grad man kan genom medbestämmandeavtal förverkliga reformens målsättning att förstärka arbetstagarinflytandet utan att det för den skull blir aktuellt med direkta beslutsbefogenheter för arbetstagar sidan på företagsledningsområdet. För detta tolkningsalternativ talar också den omständigheten, att de associationsrättsliga bestämmelserna lämnats helt orubbade.

En diametralt motsatt tolkning av bestämmelsen i 8 kap. 6 § aktiebolagslagen innebär, att styrelsen anses fullgöra sin uppgift att svara för förvaltningen av bolagets angelägenheter, om den blott tillser att bolaget självt inte handlar i strid mot tvingande lag eller myndighets beslut och ej heller åsidosätter förpliktelse mot tredje man. Styrelsen skulle alltså alltjämt kunna sägas fullgöra sin uppgift, även om den har avhänt sig möjligheten att — utan att ådraga bolaget allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott — vidtaga någon som helst förvaltningsåtgärd i övrigt.

Med en sådan tolkning skulle tydligen bestämmelsen om bolagsstyrelsens skyldighet att svara för förvaltningen av bolagets angelägenheter ha, utan ändring av bestämmelsen, blivit berövad en mycket stor del av sitt reella innehåll.<sup>1</sup> Huruvida man kan komma så långt med gängse lagtolkningsmetoder måste betecknas såsom minst sagt osäkert.<sup>2</sup>

En tredje tolkning är att gränsen för de beslutsbefogenheter på företagsledningsområdet, som en bolagsstyrelse kan med rättslig effekt avhända sig genom kollektivavtal, går någonstans mellan de båda förut anförda tolkningarna. För gränsens närmare bestämmande enligt denna tolkning saknas dock i stort sett hållpunkter.

I detta sammanhang må återges följande uttalanden av professor Knut Rodhe:

”Aktiebolagslagen förutsätter att syftet med ett aktiebolags verksamhet är att tillföra aktieägarna vinst. Varje aktieägare har enligt lagen ett anspråk på att bolagsstämman skall respektera denna grundläggande regel och bolaget såsom helhet har ett anspråk mot styrelsen av samma in-

<sup>1</sup> I sammanhanget må erinras om ett under aktiebolagslagens förarbeten gjort uttalande, avseende frågan i vilken omfattning *bolagsstämman* kan ge bolagsledningen direktiv i förvaltningsfrågor. Där om anför i prop. 1975: 103 (s. 236): ”Som utredningen framhållit överensstämmer det inte med lagens anda och mening att bolagsstämman dirigerar bolagsledningens förvaltning i sådan utsträckning att styrelsen förlorar sin ställning som ansvarig handhavare av förvaltningen.”

<sup>2</sup> Jfr å ena sidan prop. Bil. 1 s. 529 och å andra sidan Strömholm i Tidsskrift för Sveriges Advokatsamfund 1976 s. 462 ff., särskilt s. 469.

nebörd. Det är nu uppenbart, att bolagsstämman och bolagets styrelse måste ha en avsevärd handlingsfrihet när det gäller att dra gränserna för vad som är tillbörligt enligt den angivna principen. Men någonstans måste gränsen gå. Bolagets styrelse har inte rätt att med öppna ögon förlösa bolagets medel på åtgärder som inte ens vid en långsiktig bedömning kan försvaras såsom liggande i bolagets intresse, exempelvis genom att låta bolagets medel rinna bort genom att man fortsätter en förlustbringande rörelsegren, eller genom att använda bolagets medel till en nyinvestering, som visserligen skapar sysselsättning men inte kan väntas förränta sig.

En styrelseledamot, han må vara vald av bolagsstämman eller av en arbetstagarorganisation, som handlar i strid med de krav aktiebolagslagen sålunda ställer upp, kan ådraga sig skadeståndsskyldighet enligt denna lag och i grövre fall straff för trolöshet mot huvudman enligt brottsbalken 10: 5. Jag erinrar om att i rekvisiten för detta brott ingår skada men icke vinning.

Den som vill göra gällande, att en företagsledning — på grund av föreskrift i ett medbestämmandeavtal eller på uppmaning av landets regering — skall ha rätt och eventuellt plikt att i nu angiven mening vara trolös mot sina huvudmän, bör rimligen också se till att det genom lag fastslås, hur långt företagsledningen i detta avseende har rätt att gå utan att ådraga sig påföljder i relation till aktieägarna.<sup>1</sup>

De nu återgivna uttalandena torde visserligen närmast rikta sig mot en i diskussionen framförd tes, enligt vilken problemet om förhållandet mellan MBL och aktiebolagslagen helt enkelt kan lösas genom att man ger MBL företräde framför aktiebolagslagen. Uttalandena synes emellertid i praktiskt taget samma mån ha intresse även för det fall, att man inte tillgriper ett sådant alexanderhugg som en omsättning i praktiken av nämnda tes skulle innebära.

Enligt lagrådets mening är det — mot bakgrunden av vad som förevarit vid tillkomsten av MBL — inte möjligt att med säkerhet uttala sig om vilket rättsläge som i förevarande hänseende uppkommit med lagens ikraftträdande. En uttrycklig lagreglering av hithörande spörsmål synes därför påkallad. Den föreslagna bestämmelsen i 32 § andra stycket MBL kan härvidlag inte anses tillräckligt klargörande. En tillfredsställande lagreglering torde förutsätta, att man på grundval av ett mera djupgående utredningsarbete inför lagbestämmelser av större precision.

Fråga uppkommer i det läget, om i avbidan på en sådan utredning 32 § MBL likväl bör kompletteras med bestämmelsen i det nu föreslagna andra stycket. Ett tillräckligt skäl härför torde kunna vara att den kan tjäna syftet att undanröja en måhända utbredd missuppfattning att aktiebolagslagen skulle överlag förhindra tillkomsten av medbestämmandeavtal (jfr ovan s. 87). I och för sig skulle bestämmelsen också kunna anses fylla funktionen att utmärka, att någon behörighet att verkställa beslut

<sup>1</sup> Uttalandena är med vederbörligt tillstånd hämtade från manuskript till en artikel, rubricerad "Medbestämmandelagen och aktiebolagslagen" och avsedd att publiceras i Svensk Juristtidning i april 1977.

på arbetsgivarens vägnar inte skall kunna tillkomma arbetstagersidan på grund av kollektivavtal. Bestämmelsen talar ju endast om fattande av beslut. I belysning av vad som ovan under III anförts om remissprotokollets återkallelighetsprincip är det också naturligt att anse bestämmelsen motsättningsvis innebära, att någon rätt att verkställa beslut inte skall tillkomma arbetstagersidan. Det är emellertid att märka, att MBL i 33 § första stycket sista meningen använder uttrycket "fatta beslut på arbetsgivarens vägnar" såsom avseende verkställande av beslut. (Se prop. 1975/76: 105 Bil. 1 s. 388.) Med den ovan antydda tolkningen av den föreslagna bestämmelsen i 32 § andra stycket skulle därför uttrycket "fatta beslut" kunna uppfattas såsom använt i skilda betydelser i olika lagrum i MBL. Med hänsyn till vad nu anförts synes lagstiftarens intentioner komma bäst till sin rätt, om 32 § andra stycket antages ha den innebörd som nämnts här ovan och 33 § första stycket sista meningen ändras så att "fatta beslut" utbyts mot "verkställa beslut".

VI. Ytterligare bör beröras den reglering av spörsmål om skadeståndsskyldighet för arbetstagersidan, åt vilken remissprotokollet ger uttryck. I den delen innefattar remissprotokollet dels en särskild bestämmelse föreslås för fall, där det är fråga om utövande av beslutsbefogenheter i förhållande till arbetsgivaren, dels att fall där arbetstagersidan har tillagts behörighet att utåt företräda arbetsgivaren skall bedömas enligt allmänna skadestandsregler.

Lagrådet vill först erinra om vad som har anförts ovan under III. Såvitt det kan ifrågakomma, att befattning hos arbetsgivaren som är förknädd med viss ställningsfullmakt skall tillsättas på förslag eller anvisning av arbetstagersidan, har lagrådet intet att invända mot att frågan om skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren för sådan befattningshavares åtgärder bedöms enligt allmänna skadestandsregler. Vad gäller behörighet att företräda arbetsgivaren i annan ordning har lagrådet funnit förslaget innebära, att någon sådan behörighet inte skall kunna med rättslig effekt avtalas i medbestämmandeavtal. Ett formellt undantag utgör möjligen avtal om att arbetsgivaren skall vara skyldig att för varje särskilt fall utfärda fullmakt för en specificerad rättshandling. I sak skiljer sig en sådan ordning inte från en enbart intern beslutsbefogenhet, och den möter därför som nämnts inga betänkligheter från synpunkten av stoppningsmöjlighet. Av samma skäl synes den inte heller i skadeståndshänseende böra bedömas på annat sätt än då det är fråga om utnyttjande internt av beslutsbefogenheter i förhållande till arbetsgivaren. Lagrådet förutsätter också, att begäran enligt medbestämmandeavtal av fullmakt för specificerad rättshandling utgör ett sådant agerande i förhållande till arbetsgivaren som omfattas av det föreslagna andra stycket i 57 § MBL.

För den händelse genom medbestämmandeavtal skulle kunna med rättslig effekt skapas behörighet för arbetstagarrepresentanter att utåt företräda arbetsgivaren i vidare mån än nu sagts, synes ett sådant ska-

deståndsansvar enbart för beslutsfattande representanter som kan följa av allmänna regler<sup>1</sup> knappast vara tillfredsställande. Detta förefaller i själva verket också ligga nära departementschefens mening, sådan den framförs på s. 23 i remissprotokollet. Nu angivna förhållande utgör i sin mån ett ytterligare skäl för att inte räkna med att en längre gående behörighet för arbetstagersidan kan med rättslig effekt skapas genom medbestämmandeavtal.

Vad angår avfattningen av den föreslagna bestämmelsen i 57 § andra stycket MBL är att anföra följande. Enligt den föreslagna lagtexten är arbetstagarorganisationen skadeståndsansvarig, om dess företrädare i förhållande till arbetsgivaren missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller "på annat jämförligt sätt föranleder felaktig tillämpning av avtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna". Av specialmotiveringen framgår, att även grov vårdslöshet av arbetstagarföreträdare skall utlösa avsett skadeståndsansvar. Denna ståndpunkt synes välmotiverad, såvitt man därmed — såsom måste antagas — har avsett alla fall då grov vårdslöshet hos arbetstagarföreträdare i medbestämmandeorgan vid agerande i förhållande till arbetsgivaren föranleder skada för denne. Emellertid är det ingalunda givet, att den grova vårdslösheten vid beslutsfattandet — såsom lagtexten anger — föranleder "felaktig tillämpning" av ifrågasvarande medbestämmandeavtal. Dyligt avtal behöver ju inte innehålla mer än att beslutsbefogenhet i viss fråga tillkommer företrädare för arbetstagarorganisation. Att en företrädare för sådan organisation vid fullgörande av sitt uppdrag förfar grovt vårdslöst kan då inte sägas stå i strid med avtal av angivet slag eller innebära, att avtalet blir felaktigt tillämpat. Det rättsläge som eftersträvas torde bli klarare uttryckt, om bestämmelsen utformas på förslagsvis följande sätt:

"Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst."

VII. Lagrådet vill avslutningsvis uppehålla sig något vid förhållandena på medbestämmandeområdet såvitt angår den statliga sektorn.

Det bör i detta sammanhang uppmärksammas, att inom den statliga sektorn inte avses skola finnas någon sådan stoppningsmöjlighet varom för den privata sektorns del tidigare har varit tal. Återkallelserätten förutsätts för den statliga sektorns del innebära en rätt att i offentlighetsordning för framtiden återkalla det tidigare beslutet om överlämnande av beslutsbefogenhet.

Såsom framhålls i remissprotokollet måste det anses följa av regeringsformen, att ett överlämnande av beslutsbefogenheter bara kan ske genom ett i offentlighetsordning fattat beslut. Regeringsformen får anses innebära, att även återtagande av delegering måste ske i sådan

<sup>1</sup> Jfr Nial, Svensk associationsrätt, 2 uppl. s. 103.

ordning. Kollektivavtal kan följaktligen inte träffas om vare sig överlämnande eller återtagande av beslutsbefogenheter. Härav följer då i sin tur, att arbetstagersidan inte heller får tillgripa stridsåtgärder för att tvinga sig ett sådant avtal med staten. Detta torde framgå redan av allmänna regler, men i 3 kap. 1 § andra stycket lagen om offentlig anställning har upptagits en uttrycklig bestämmelse i ämnet. Enligt denna är stridsåtgärd med syfte att påverka inhemska politiska förhållanden otillåten inom lagens tillämpningsområde.

I remissprotokollet uttalas, att det inte torde finnas några hinder mot att den statlige arbetsgivaren i medbestämmandeavtal åtar sig ett skadeståndsansvar för den händelse ett i offentlighetsordning fattat beslut om inrättande av partssammansatta organ eller om överlåtande av beslutanderätt i övrigt skulle utan befogad anledning återkallas under medbestämmandeavtalets giltighetsperiod. Vad lagrådet nyss har anfört innebär, att lagrådet inte kan ansluta sig till detta uttalande såvitt detta avser allmänt skadestånd. Om nämligen kollektivavtal inte kan träffas om själva återkallandet av beslutanderätt, kan det inte antagas vara möjligt att avtalsvägen ikläda staten en skadeståndsskyldighet av nyssnämnda innebörd och därmed inte heller för arbetstagersidan att tillgripa stridsåtgärder för att åstadkomma en sådan avtalsreglering. En annan ordning skulle innebära, att regeringsformen på denna punkt sätts ur spel och att man därmed äventyrar den fria beslutanderätten för de politiska organen.

Det må anmärkas, att remissprotokollet förutsätter (s. 20) att statens åtagande av skadeståndsansvar vid återkallande av beslutanderätt skall godkännas av i sista hand riksdagens löne delegation. Enligt 9 kap. 11 § regeringsformen är löne delegationens uppgifter emellertid begränsade till frågor rörande anställningsvillkor, och inom detta område kan inte anses falla frågor, som hänför sig till inrättande av partssammansatta organ eller överlåtande av beslutanderätt i övrigt till företrädare för arbetstagersidan (jfr 23 och 32 §§ MBL).

Remissprotokollet antyder också en annan möjlighet att gå in på beslutsfrågor av nu ifrågasatt slag i kollektivavtal. Härom anförs bl. a. följande (s. 20):

”Kommer exempelvis statens avtalsverk och arbetstagersidan överens om en viss lösning som kan genomföras bara genom ett offentlighetsligt beslut, uppnår man det åsyftade resultatet genom att regeringen efter hemställan av avtalsverket fattar det nödvändiga beslutet.”

Lagrådet är övertygat om att arbetstagersidan inom den statliga sektorn i praktiken kan beredas ett betydande medbestämmande genom den i citatet beskrivna ordningen. En konsekvens av att det här rör sig om ej avtalsbara frågor synes emellertid bli, att ej heller en överenskommelse om en hemställan till regeringen får karaktären av kollektivavtal. Stridsåtgärder för framtvingande av sådan överenskommelse är då inte tillåtna, och brott mot överenskommelsen kan inte grunda skadeståndsskyldighet enligt MBL.

## Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL  
vid regeringssammanträde  
1977-03-30

**Närvarande:** statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Dahlgren, Åsling, Söder, Troedsson, Ullsten, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

**Föredragande:** statsrådet Ahlmark

**Proposition om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet;**

---

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande<sup>1</sup> över förslag till lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Det har med all tydlighet framgått av den diskussion som inleddes under förarbetena till MBL och som sedan har förts vidare bland annat i expertpromemorian (Ds A 1977: 2) Förhållandet mellan medbestämmandelagen och viss annan lagstiftning att åtskilliga delvis svåra juridiska problem är förknippade med den rättsliga konstruktionen av medbestämmandeavtal. Sådana problem uppkommer om avtalen syftar till att överföra direkta beslutsbefogenheter från arbetsgivaren till företrädare för arbetstagarna eller till särskilda beslutsorgan med arbetstagarrepresentation. Frågorna gäller hur man skall på ett riktigt och konsekvent sätt passa in medbestämmandeavtalen i systemet av lagar och rättsregler i övrigt utanför MBL. Uppgiften är att reda ut hur inflytande och befogenheter fördelas mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentation genom att medbestämmandeavtal träffas och vad som skall gälla om ansvaret för beslut som fattas och åtgärder som vidtas.

Lagrådets yttrande i detta ärende belyser flera av de viktigaste rättsfrågorna på området. Det innehåller på åtskilliga punkter en fördjupning av den rättsliga analysen som enligt min mening kommer att visa sig vara av stort värde för den fortsatta utvecklingen på medbestämmandets område. I några hänseenden riktas i yttrandet anmärkningar mot resonemang och synpunkter i expertpromemorian och lagrådsremissen, i vissa andra pekas på behovet av preciseringar. En kärnpunkt i yttrandet är lagrådets diskussion av frågan om utrymmet för medbestämmandeavtal på det egentliga företagsledningsområdet mot bakgrun-

<sup>1</sup> Beslut om lagrådsremissen fattat vid regeringssammanträde den 17 mars 1977.

den av andra rättsregler, främst den associationsrättsliga lagstiftningen. På detta område menar lagrådet att det behövs ett mer djupgående utredningsarbete än det hittills utförda och en lagreglering av större precision än den som har föreslagits i detta sammanhang.

Med reservation härför godtar emellertid lagrådet förslagen om tillägg till 32 och 57 §§ MBL, med vissa rekommendationer om jämkningar i lagtexten. Detta får ses som ett uttryck för att lagrådet i väsentliga delar ansluter sig till de tankegångar i rättsfrågorna som ligger till grund för förslagen.

Jag konstaterar att lagrådet inledningsvis förklarar sig dela den uppfattning som jag har utvecklat i motiven till det remitterade förslaget, nämligen att omfattande och betydelsefulla medbestämmandeavtal kan träffas utan att man behöver hysa några som helst tvivel om deras ställning av fullt bindande avtal. Det är enligt min mening angeläget att peka på detta, eftersom man i diskussionen ibland möter det missförståndet att det skulle föreligga i stora drag samma rättsliga svårigheter med alla medbestämmandeavtal. Att så inte är fallet framgår med all tydlighet av alla de exempel som jag inledningsvis har dragit fram i motiven till lagrådsremissen.

När det gäller medbestämmandeavtal om överlämnande av beslutsbefogenheter till arbetstagarna eller företrädare för dem är det, som jag också antydde vid remissen till lagrådet, viktigt att komma ihåg, att uppgiften för expertgruppen och syftet med det nu aktuella lagförslaget har varit att ange i huvuddragen hur man kan konstruera medbestämmandeavtal som är ägnade att ge ett effektivt inflytande åt arbetstagarna och som samtidigt är hanterliga från rättslig synpunkt. Det har om man så vill gällt att ange modeller till medbestämmandeavtal som tillgodoser båda dessa krav. I expertpromemorian och lagrådsremissen urskiljer man i huvudsak två sådana modeller, vilka har ytterligare renodlats i lagrådets yttrande under punkt III. Den ena kännetecknas av att arbetstagarsidan får inflytande genom att arbetsgivaren i medbestämmandeavtalet förbinder sig att på det område som åsyftas i avtalet rätta sig efter och verkställa beslut, som fattas av företrädare för arbetstagarna i särskilda beslutsorgan med eller utan representation för arbetsgivaren. Den rättsliga förpliktelsen för arbetsgivaren visar sig i att han blir skadeståndsskyldig om han inte respekterar sitt åtagande enligt medbestämmandeavtalet. På arbetstagarsidan bärs det rättsliga ansvaret gentemot arbetsgivaren av den fackliga organisationen enligt det föreslagna andra stycket i 57 § MBL. Ett typfall i vilket denna rättsliga modell kommer till användning är att medbestämmandeavtalet innehåller bestämmelser om inrättande av en partssammansatt beslutsgrupp med uppgift att fatta beslut för arbetsgivaren på något eller några områden. Enligt den andra modellen innebär rätten till medbestämmande att arbetsgivaren åtar sig att anställa befattningshavare,

t. ex. handläggare av personalfrågor, på anvisning av arbetstagersidan. Fullgör arbetsgivaren inte detta åtagande blir han skadeståndsskyldig för brott mot medbestämmandeavtalet. Ansvar för den anställdes beslut och verksamhet i övrigt bärs av honom själv enligt vanliga regler.

En viktig grundsats som utvecklas i expertpromemorian och i remissen till lagrådet är att medbestämmandeavtalen inte kan ges den rättsliga verkan, att företrädare för arbetstagarerna får en oåterkallelig rätt att företräda arbetsgivaren utåt. Det bortses då från särskilda arrangemang i vilka t. ex. ett penningbelopp överläts på en särskild juridisk person vars ledning utses av arbetstagersidan. Den nämnda grundsatsen sägs stå i överensstämmelse med allmänna regler om återkallelighet av fullmakt och av uppdrag till en uppdragstagare att vara verksam för en uppdragsgivare. På denna punkt menar lagrådet att man bör akta sig för att dra för långtgående slutsatser av de likheter man kan finna mellan medbestämmande enligt medbestämmandeavtal och uppdrag i vanlig civilrättslig bemärkelse. En uppenbar skillnad ligger redan däri att den vanlige uppdragstagaren förutsätts vara verksam helt i uppdragsgivarens intresse medan det ligger i medbestämmandets begrepp att det skall få utövas i arbetstagarernas och inte i arbetsgivarens intresse, låt vara att man ofta kan säga att dessa intressen i viss mening sammanfaller. Rättsreglerna för det vanliga uppdragsförhållandet präglas av den angivna förutsättningen. De kan inte utan vidare och i sin helhet överföras till medbestämmandeområdet. Och så sker i själva verket inte heller, påpekar lagrådet, när modellerna för medbestämmandeavtalen beskrivs i expertpromemorian och i remissen. Medan den allmänna grundsatsen om återkallelighet av uppdrag innefattar en rätt att återkalla uppdraget för framtiden (men däremot kanske inte en rätt att fortlöpande följa en uppdragstagares verksamhet i syfte att ge möjlighet att omedelbart ingripa i enskilda fall), tänkes möjligheten att ingripa i medbestämmandet vara begränsad till det enskilda fallet men däremot inte gälla för framtiden, i den mån arbetsgivaren inte befrias från sina skyldigheter enligt medbestämmandeavtalet i den ordning som anges i 31 § MBL. Vidare gäller i allmänna uppdragsrättsliga förhållanden att uppdragsgivaren kan vid återkallandet av uppdraget bli skyldig att ersätta uppdragstagarens ekonomiska skada. På medbestämmandeområdet tillkommer emellertid en i praktiken långt viktigare skadeståndsskyldighet, skyldigheten att utge s. k. allmänt skadestånd, vilken i realiteten utgör en begränsning av grundsatsen om rätt att återkalla uppdrag.

Dessa påpekanden av lagrådet är självfallet riktiga och berättigade i den mån man förstår expertpromemorian och lagrådsremissen så, att de rättsliga förutsättningarna för vanliga uppdragsförhållanden och medbestämmande enligt medbestämmandeavtal påstås vara desamma. Uppenbarligen föreligger inte någon sådan överensstämmelse. Så till

vida gäller samma grundsats som det i intetdera fallet kan bli fråga om en *rätt* att binda en huvudman — uppdragsgivare eller arbetsgivare — i förhållande till utomstående. Men i övrigt gör sig självfallet det för medbestämmandet grundläggande draget gällande, nämligen att arbetsgivaren skall kunna bindas rättsligt vid ett åtagande att bereda arbetstagarna inflytande. Det är i skyldigheten att utge allmänt skadestånd för brott mot medbestämmandeavtalet som denna grundsats kommer till uttryck. Och att 31 § MBL medför hinder mot att arbetsgivaren ensidigt befriar sig från medbestämmandeavtalet vid avtalsbrott av motparten är enbart en lika speciellt kollektivavtalsrättslig yttring av samma grundsats. I dessa delar är det inte fråga om att reglerna för medbestämmandeavtalet följer av allmänna uppdragsrättsliga grundsatsar. Däremot torde man kunna påstå att de inte heller är oförenliga med sådana grundsatsar och på den punkten har lagrådet inte anmält annan mening.

Enligt den modell för medbestämmandeavtal som i detta sammanhang beskrivs i det remitterade förslaget säkerställs inflytandet för arbetstagarna på det sättet att arbetsgivaren blir under skadeståndsansvar skyldig att rätta sig efter de beslut som fattas av företrädare för arbetstagarna eller i särskilt inrättade beslutsorgan med arbetstagarrepresentation. Medbestämmandeavtalen tänkes å andra sidan i detta typfall inte medföra att även verkställigheten av fattade beslut läggs på arbetstagersidans representanter. Skulle man i lagen anvisa även en sådan möjlighet hade i själva verket lagen också bort tillföras regler om skyldighet för arbetstagersidan att fortlöpande hålla arbetsgivaren underrättad om planerade och fattade beslut. Vidare hade föreskrifter i lagen om en sådan möjlighet krävt ett mer fullständigt besvarande av frågan om ansvarigheten för beslut som fattas av företrädare för arbetstagarna. Som utvecklats i motiven till det föreslagna andra stycket i 57 § täcker den däri upptagna regeln inte det fallet att beslut fattas och verkställs av arbetstagersidan på det sättet, att arbetsgivaren blir omedelbart bunden i förhållande till utomstående. Det praktiska behovet av medbestämmandeavtal som innefattar detta ytterligare moment kan inte bedömas vara sådant, att det är motiverat att nu lösa de delvis komplicerade ansvarighetsfrågor som hänger samman därmed. Man skulle då behöva gå in inte enbart på frågor om den skadeståndsrättsliga ansvarigheten för vidtagna åtgärder utan även på åtskilliga straffrättsliga problem som är svåra att överblicka. Det bör som också framhållits i remissen bli en uppgift på längre sikt att ta ställning härtill. Lagen bör med andra ord tills vidare anses lämna öppet i vad mån avtal, som dock inte är kollektivavtal i MBL:s mening, av den innebörden kan träffas och vilka rättsliga verkningar sådana avtal kan tänkas få. Den rättsliga bedömningen från MBL:s utgångspunkter av sådana avtal kan därmed i viss mån jämföras med bedömningen av avtal

på det område som enligt 2 § undantas från lagens tillämpningsområde.

Mot denna bakgrund finner jag det välmotiverat att göra den åtskillnad mellan uttrycken fatta och verkställa beslut som lagrådet föreslår. Detta bör leda till att det görs en följdändring i 33 § MBL i enlighet med lagrådets förslag. Det bör anmärkas att det nya stycket i 32 § givetvis inte får läsas motsättningsvis så, att det utesluter medbestämmandeavtal om mindre ingripande former av medbestämmande än delaktighet i beslutsfattandet hos arbetsgivaren. Inte heller medför det hinder mot avtal enligt den andra modell som jag har berört i det föregående, eller med andra ord avtal som ger arbetstagersidan rätt att utse vissa befattningshavare hos arbetsgivaren. Jag delar här lagrådets uppfattning att arbetsgivarens förpliktelse får ses som en plikt att följa ett personförslag, mot vilket i och för sig ingen befogad invändning kan riktas. I regel, om än inte undantagslöst, kommer den utsedde att inta ställning av arbetstagare hos arbetsgivaren.

Med det sätt att se på medbestämmandeavtalen som utvecklas i remissen till lagrådet är det centrala problemet i vilka fall ett ingripande av arbetsgivaren i ett partssammansatt organs eller arbetstagarföreträdares beslutande skall medföra skadeståndsansvar för brott mot medbestämmandeavtalet och i vilka fall sådant ansvar inte skall följa. Lagrådet har här inledningsvis uppehållit sig vid hur man teoretiskt bör se på problemen och betonat att man inte får blanda samman frågan om vilka avtal som kan träffas med avsedd rättslig verkan med tolkningen av de avtal som faktiskt träffas. Att denna distinktion i och för sig måste upprätthållas är riktigt. En annan sak är att dess praktiska betydelse beror av vilka gränser man antar gälla för medbestämmandeavtalen. Räkner man med att utrymmet för sådana avtal är stort blir problemet att definiera gränserna jämförelsevis mindre och frågan om vilken innebörd parterna har givit ett träffat medbestämmandeavtal praktiskt sett av större betydelse.

I sin diskussion av gränsdragningsfrågan ägnar lagrådet särskild uppmärksamhet åt utrymmet för medbestämmandeavtal om direkta beslutsbefogenheter för arbetstagersidan i aktiebolag. Med dess sätt att se saken är 8 kap. 6 § aktiebolagslagen, enligt vilken styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter, tvingande lag i samma mening som andra bestämmelser i aktiebolagslagen vilka har betraktats som tvingande i motiven till det remitterade förslaget. Problemet för aktiebolagens del blir därmed i vad mån genom medbestämmandeavtal föreskrivna direkta beslutsbefogenheter för arbetstagersidan på företagsledningsområdet låter sig förena med i första hand bestämmelsen i 8 kap. 6 § aktiebolagslagen. Man kan enligt lagrådet tänka sig att i detta sammanhang tolka föreskriften i aktiebolagslagen på flera olika sätt. I yttrandet behandlas tre olika tolkningsalternativ av vilka två skulle kunna beskrivas som rättsligt tänkbara ytterlighetsståndpunkter

medan det tredje ligger någonstans däremellan. Lagrådet kommer fram till omdömet att det för närvarande inte är möjligt att med säkerhet uttala sig om vilket rättsläge som i förevarande hänseende har uppkommit med ikraftträdandet av MBL. En uttrycklig lagreglering synes enligt lagrådet därför påkallad och en sådan lagreglering sägs inte kunna ges tillräcklig precision utan ett mera djupgående utredningsarbete än det hittills utförda. Lagrådet menar dock att det nu föreslagna tillägget till 32 § kan tills vidare fylla en funktion, bland annat som en anvisning om den modell för medbestämmandeavtal som jag tidigare har berört.

Jag har i princip inte något att invända mot lagrådets sätt att formulera den här aktuella frågeställningen. Dock kan det enligt min mening vara skäl att betona att det i grunden knappast föreligger någon skillnad mellan aktiebolagen och andra arbetsgivare i fråga om möjligheterna att bereda utrymme för medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet. Det är nämligen en sak att aktiebolagslagen och annan lag innehåller regler om de förvaltande och verkställande bolagsorganens ansvar gentemot bolaget och dess ägare och att ett vidsträckt medbestämmande för arbetstagarna måste återverka på tillämpningen av dessa regler. Därmed är emellertid inte sagt att reglerna i sig behöver framstå som ett hinder mot utvecklandet av medbestämmanderätt för arbetstagarna.

Lagrådets yttrande utmynnar som jag nyss nämnde i omdömet att ett klarläggande av rättsläget på det här aktuella området kräver uttrycklig lagreglering på grundval av ytterligare utredning. Jag har i motiven till det remitterade förslaget för egen del pekat på att medbestämmande i form av beslutanderätt för arbetstagarsidan i de övergripande och större företagsledningsfrågorna drar med sig en mer omfattande problematik kring fördelningen av makt och ansvar än den som hittills har aktualiserats i diskussionen kring den rättsliga giltigheten av medbestämmandeavtal. I botten av varje diskussion om medbestämmande på företagsledningsområdet ligger oundvikligen problemet hur rätten att bestämma i frågor av betydelse för företagets bestånd och utveckling skall förenas med ansvar för de beslut som fattas. Att medbestämmandet ytterst drar med sig frågor av denna innebörd och omfattning betyder emellertid ingalunda att vägen tills vidare är stängd för medbestämmande på företagsledningsområdet. Tvärtom måste det anses föreligga ett betydande utrymme för avtal på detta område, genom vilka företaget/arbetsgivaren gör åtaganden av ekonomisk betydelse. Denna uppfattning har kommit till tydligt uttryck i MBL:s förarbeten och bör också anses ligga till grund för de tillägg till lagen som nu föreslås.

Mot denna bakgrund anser jag att det ifrågasatta tillägget till 32 § nu bör införas i lagen.

Lagrådet pekar i detta sammanhang även på några punkter där enligt dess mening innebörden av resonemangen i motiven behöver preciseras. Den ena gäller tillämpningen av grundsatsen att arbetsgivaren inte skall

kunna genom medbestämmandeavtal förmås att handla i strid mot tvingande lag. På den punkten menar jag att den grundsats som har kommit till uttryck i expertpromemorian bör gälla. För att befrias från skadeståndsskyldighet bör arbetsgivaren ha att visa att han haft goda skäl för sin bedömning att ett visst handlande varit nödvändigt för att tvingande lag skulle kunna iakttas. Jag vill här tillägga att jag ansluter mig till expertgruppens uppfattning att tolkningsföreträdet enligt 33 § MBL inte innebär någon förskjutning i rättsläget i fråga om arbetsgivarens möjlighet att agera, eftersom saken gäller yttergränserna för arbetstagarinflytandet enligt MBL. I fråga om arbetsgivarens möjligheter att utan hinder av medbestämmandeavtal fullgöra förpliktelser gentemot tredje man föreligger det knappast någon skiljaktighet i uppfattning mellan lagrådet och expertgruppen. Det väsentliga är, som lagrådet också påpekar, att arbetsgivaren inte skall ha möjlighet att uppsåtligen sätta åt sidan arbetstagarernas medbestämmanderätt genom att binda sig rättsligt i förhållande till tredje man. Att arbetsgivaren redan har avtalsförpliktelser gentemot utomstående när han träffar ett medbestämmandeavtal får antas vara det normala och kommer helt säkert också att utgöra en förutsättning för de medbestämmandeavtal som träffas. I den meningen kommer också de förpliktelserna gentemot utomstående att vara godtagna av arbetstagar sidan när medbestämmandeavtalet träffas. Därmed är inte sagt att arbetsgivaren skulle kunna sanktionsfritt handla under hänvisning till en tidigare förpliktelse gentemot tredje man om denna uppenbart och på ett för arbetstagar sidan väsentligt sätt strider mot förutsättningarna för ett senare träffat medbestämmandeavtal och arbetsgivaren har underlåtit att upplysa härom när han träffade medbestämmandeavtalet. Det av lagrådet återgivna uttalandet av expertgruppen torde inte heller vara avsett att betyda att arbetsgivaren skulle vara förhindrad att uppfylla förpliktelser gentemot tredje man som han utan hinder av medbestämmandeavtalet har kunnat åtaga sig under avtalets giltighetstid. När medbestämmandeavtalet tillåter arbetsgivaren att ikläda sig sådana förpliktelser får det rimligen också ges den tolkningen att det lämnar honom utrymme för att uppfylla dem.

Mot vad lagrådet anför under punkt VI i anslutning till förslaget om tillägg till 57 § har jag inget att invända. Jag erinrar dock om vad jag tidigare har sagt i fråga om avtal i vilka en arbetsgivare överlåter även behörighet att verkställa beslut på företrädare för arbetstagar na. Sådana avtal åsyftas som framgått inte med lagens regler om medbestämmandeavtal. Det lämnas tills vidare öppet i vad mån det ändå går att med rättslig verkan träffa sådana avtal. Lagrådets förslag till omredigering av den föreslagna lagtexten finner jag välmotiverat och jag godtar därför förslaget.

Som jag nämnt uttalar lagrådet inledningsvis sin anslutning till vad som sagts i remissen om att omfattande och betydelsefulla medbestäm-

mandeavtal i en mångfald ämnen kan träffas utan att man behöver hysa några som helst tvivel om deras ställning av fullt bindande avtal. Jag vill betona att detta omdöme torde gälla för den statliga sektorn likaväl som för den privata.

Men som framgår redan i remissen torde man inom den statliga sektorn inte kunna lämna över beslutsbefogenheter till utomstående direkt genom ett medbestämmandeavtal. Sådant överlämnande torde nämligen enligt regeringsformen få ske i offentligrättslig ordning. Lagrådet vänder sig mot tanken att den statlige arbetsgivaren genom avtal skulle kunna åta sig en skyldighet att utge allmänt skadestånd vid återkallelse av sådant överlämnande. Jag finner — efter förnyat särskilt samråd med cheferna för justitie- och budgetdepartementen — att lagrådets uppfattning i frågan bör godtas.

Även med de hinder som således får anses föreligga mot att träffa kollektivavtal om beslutsbefogenheter återstår emellertid den nyss angivna möjligheten att via ett offentligrättsligt beslut lämna över sådana befogenheter till partssammansatta beslutsorgan eller till företrädare för arbetstagsidan. Jag är övertygad om att de statsanställda den vägen kan beredas möjlighet till medbestämmande också vid beslut i betydelsefulla frågor.

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

att antaga det av lagrådet granskade förslaget till lag om ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

---

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga det förslag som föredraganden har lagt fram.