



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Att: Tonje Forså Aas

Deres ref.
17/129-

Vår ref.
17/832-12 451.100/GRGR/anol

Dato:
Oslo, 04.05.2017

Høring om endringer i representasjonsregelverket

LO viser til høringsbrev av 21.03.17 vedrørende ovennevnte. For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at uttalelsen er gitt med forbehold av Sekretariatets godkjenning den 22. mai 2017.

LO har i flere sammenhenger tatt til orde for at representasjon bør være hovedregelen i selskap og konsern. Forslag om at fagforeninger/ansatte kan kreve dette i konsern og foretaksgrupper er positivt, men må utformes slik at retten/kravet ikke i praksis kan omgås, f.eks. ved passivitet.

Lovforslagene åpner for at selskapet innen fire uker etter mottatt krav kan få prøvet om det "faktisk ikke utøver bestemmende innflytelse" (askjeloven) eller "ikke har faktisk bestemmende innflytelse" (allmennaksjeloven). Forslaget har imidlertid ingen rett for fagforeninger/ansatte som har fremsatt kravet om å bringe saken inn til vurdering og avgjørelse dersom selskapet ikke følger opp.

ASDs ønskede "kodifisering" av Bedriftsdemokratimndas praksis fremstår som svært uklar. Begrepene "faktisk ikke utøver bestemmende innflytelse" og "ikke har faktisk bestemmende innflytelse" er verken drøftet i forhold til konsern eller foretaksgruppe eller knyttet til nyere avgjørelser i Bedriftsdemokratimnda, f.eks. Arcus-Gruppen Holding AS, Aker Kværner Holding ASA og Tafjord AS. Det blir heller ikke mer forståelig når aksjelov-forslaget brukes i blant annet innledningen mens allmennaksjelov-forslaget er gjentatt i forslag til ny forskrift § 48.

Forslagenes del om at et flertall av de ansatte eller fagforeninger som omfatter tilsvarende kan bestemme at selskapet ikke skal omfattes; synes lite praktisk på bakgrunn av Bedriftsdemokratimndas vedtak og ikke minst er det lite gjennomførbart. Hvem skal ta initiativ, hvordan skal det gjennomføres, innen hvilke tidsrammer og hvordan sikre at ingen blokkerer? Dette blir særlig komplisert i et konsern med flere datterselskaper i land uten bedriftsdemokratitradisjoner. Konsernordninger som omfatter norske selskaper har av søkerne som hovedregel omfatter alle. Ett unntak: Hafslund ASA og lokale fagforeninger var enige om at Hafslund Infratek ASA ikke skulle omfattes da det ikke skulle ha driftsfellesskap. Søknaden ble forelagt lokale fagforeninger i Infratek og disse var enige.

Forslagene til forskriftsendring om avtaleadgang reiser også vanskelige spørsmål samtidig som LO ser en rekke forhold Bedriftsdemokratinemnda har behandlet som vil falle utenfor ASDs forslag til lov og forskrift blant annet Tvisteløsningsnemndas kompetanse.

Hva er Bedriftsdemokratinemndas praksis som skal kodifiseres?

ASD legger til grunn en oppsummering av Gro Grandens bok "Styrearbeid" (Gyldendal 2013) som omfatter praksis til og med 2012. I 2014 godkjente Bedriftsdemokratinemnda den første søknaden om representasjon i et morselskap etter en omorganisering der ledelsen hevdet aktiviteten var begrenset til "rene eierspørsmål", Arcus-Gruppen Holding AS.

"Arbeidsutvalget vil innledningsvis bemerke at som morselskap har Arcus-Gruppen Holding AS bestemmende innflytelse over de underliggende selskapene i konsernet. Selskapet har dermed myndighet til å lede konsernets virksomhet, og i denne forbindelse treffe beslutninger som gjelder virksomheten i de underliggende selskapene. Med mindre det ut fra de konkrete opplysningene i saken må legges til grunn at Arcus-Gruppen Holding AS vil avstå fra å bruke myndigheten til å lede konsernets virksomhet og ta opp saker som gjelder virksomheten i konsernet og de underliggende selskapene, tilsier bedriftsdemokratiske hensyn at de ansatte i datterselskapene får representasjon i morselskapets styre.

(...)

Som nevnt innledningsvis under arbeidsutvalgets merknader er spørsmålet om det er tilstrekkelige holdepunkter til å legge til grunn at styret i Arcus-Gruppen Holding AS ikke vil utøve den myndigheten selskapet har til å lede konsernet og ta opp saker som gjelder virksomheten i konsernet og de underliggende selskapene. I denne sammenheng er det av betydning at etter omorganiseringen er nå eierskapet til de underliggende selskapene samlet i Arcus-Gruppen Holding AS som dermed er det selskapet som har myndighet til å lede konsernet, og i denne sammenheng treffe beslutninger om konsernets og datterselskapenes virksomhet. Det er relativt kort tid siden endringene i konsernstrukturen ble gjennomført. Ledelsen opplyser at styret i Arcus-Gruppen Holding AS, også etter omorganiseringen, bare vil behandle "rene eierspørsmål".

(...)

Så langt utvalget må legge til grunn er det imidlertid på grunn av den korte tida det er gått siden omorganiseringen vunnet liten erfaring med styrearbeidet i Arcus-Gruppen Holding AS og hva slags saker som kan bli tatt opp der. Arbeidsutvalgets flertall, medlemmene Knudsen og Granden, har derfor kommet til at bedriftsdemokratiske hensyn tilsier at søknaden fra de lokale fagforeningene om konsernordning i Arcus-Gruppen Holding AS bør etterkommes.

Dersom erfaringen viser at styret i Arcus-Gruppen Holding AS i praksis ikke behandler spørsmål som gjelder konsernets virksomhet, kan ledelsen bringe den vedtatte konsernordningen opp for nemnda til ny vurdering ved en søknad om oppheving av konsernordningen."

"Bestemmende innflytelse" generelt

"Bestemmende innflytelse" er begrepet aksjelovene bruker i definisjonen av konsern (§1-3). De ansatte eller fagforeninger kan også inngå avtale om felles representasjon i gruppe av foretak bundet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse (§ 6-5).

Alternativet foretaksgruppe kom inn i loven nettopp for å omfatte ansatte i en konsernliknende foretaksgruppe. Nærmere drøfting etterlyses sammen med hva bruken av

"faktisk bestemmende innflytelse" bygger på i teorien. ASD drøfter heller ikke nyere avgjørelser knyttet til foretaksgrupper som Tafjord AS og Aker Kværner Holding ASA.

"Eierbeføyelser"

LO ser svært positivt på at Arcus-vedtaket ikke bruker begrepet "eierbeføyelser", men viser til muligheten morselskapet har til å styre virksomheten. Så kalt "eierbeføyelser" omfatter forhold som i stor grad har konsekvenser for virksomheten og de ansatte, f.eks. utbytte, fisjon, fusjon og er saker de ansatte gjennom ansattevalgte bør gis adgang til å påvirke.

Avtaler

ASD foreslår avtaleadgang i flere forhold, f.eks. kan partene avtale valgkretser og forkortet eller forlenget funksjonstid ved ulike selskapsrettslige endringer og omorganisering, og gjennomgående styrer.

LO er positiv til at det kan inngås avtaler, men har bred erfaring med at avtaler både bør ha tydelig angitt varighet og frist for å si den opp.

Når det gjelder valgmåter har det vært opp til fagforeninger eller ansatte å kreve det ved det enkelte valg. Vi ser ingen grunn til at ledelsen skal kunne påvirke dette. Når f.eks. valgkretsen har vært del av en søknad om konsernordning, har Bedriftsdemokratinemnda i sin praksis lagt fagforeninger/ansattes ønsker til grunn f.eks. i NorgesGruppen ASA både hva angikk antall kretser (selskapet ønsket fem kretser ved valg av fire representanter, mot fagforeningenes ønskede fire kretser) og sammensetning av listen.

Begrepet "partene" synes uheldig da gruppen ansatte – både organiserte og uorganiserte – kan endre seg vesentlig ved selskapsrettslige endringer og omorganisering slik at den ene parten som inngikk avtalen ikke er i selskapet eller f.eks. har blitt mindre og ikke fyller vilkårene. Slike situasjoner er svært praktiske og selv om ikke mange tilfeller har vært i Bedriftsdemokratinemnda, er det konfliktdempende å vite at muligheten er der.

Når det gjelder å avtale forkortet funksjonstid er dette inngripen i den lovfestede ordning at ansattevalgte ikke kan fjernes i funksjonstiden. LO går derfor sterkt imot en slik åpning. Dette er absolutt et forhold som bør vurderes av en utenforstående nemnd.

Muligheten til å avtale forlenget funksjonstid kan lett komme i konkurranse med grupper/fagforeninger som ønsker nyvalg.

Nemnda har behandlet flere saker der selskapet har invitert til å avtale vekk bedriftsforsamling, men verken hatt store nok fagforeninger eller fått støtte fra et flertall. Dette er også saker som trenger en nemnd, se f.eks. Nikita AS.

LO konstaterer at kravene i gjeldende rett for å gjøre unntak; at loven eller forskriftenes ordning vil "medføre vesentlig ulempe eller er u hensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett" ikke er vurdert i forhold til nye regler.

For orden skyld; LO ser positivt på at kravet til fagforeninger som vil inngå slik avtale er senket fra å måtte omfatte to tredeler til et flertall.

Tema som faller utenfor ASDs forslag

En rekke forhold Bedriftsdemokratietnemnda har behandlet og vedtatt faller utenfor det som er foreslått at kan avtales. Vedtak der det f.eks. er satt som forutsetning at selskapet kommer tilbake ved endringer, er knyttet til "ansatt". Dette gjelder blant annet nylig avgitte vedtak i NSB AS og Bane NOR SF som begge må tilbake ved endringer. Flere kommunale brannvern har fått godkjenning til å holde ansatte med lav stillingsbrøk utenfor.

Verken Coops eller NorgesGruppens konsernordning har plass i ASDs forslag. Coop Norge SA og lokale fagforeninger søkte godkjenning av eksisterende avtale, blant annet godkjente ikke Bedriftsdemokratietnemnda egen valgkrets for morselskapets 34 ansatte (totalt 2045) og heller ikke særskilte regler om valgbarhet som krevde medlemskap og handling for en minstesum.

Statoils utskilling av Fuel & Retail ASA i eget selskap utløste et krav fra ansatte om plass i interimstyret. Her godkjente nemnda dette mot selskapets ønske.

Det er også uklart hvor brukerne skal hente veiledning.

Behold Bedriftsdemokratietnemnda

Bedriftsdemokratietnemnda har siden 2015 bestått av tre medlemmer mot tidligere syv. Det er ingen tvil om at antall saker er redusert, men det er LOs oppfatning at sakene er blitt mer omfattende, komplekse og prinsipielle – f.eks. Arcus-Gruppen Holding AS, Aker Kværner Holding ASA og Tafjord AS.

LO er også opptatt av at ved forslag til medlemmer til Bedriftsdemokratietnemnda har både LO og NHO tradisjon for å vektlegge kunnskap om selskapsrett og medvirkningsordninger.

LO kan ikke se at å overføre kompetansen til Tvisteløsningsnemnda er ressursbesparende i og med at sakene fortsatt skal forberedes av ASD eller AT. At sakene skal hastebehandles innen en måned av en allerede presset nemnd med opp til 6 måneders saksbehandlingstid, synes heller ikke å være besparende.

Kompetansen som foreslås overført til Tvisteløsningsnemnda er ikke i overensstemmelse med det omfang Bedriftsdemokratietnemndas praksis viser.

Etter LOs oppfatning har Tvisteløsningsnemnda allerede mer enn nok saker. Dessuten er sakene av en helt annen karakter enn det som Bedriftsdemokratietnemnda behandler.

Hvorvidt finanssektoren trenger egen forskrift bør etter LOs syn utredes nærmere og sendes på høring.

Gjeldende forskrift var ikke på høring og flere bestemmelser bør gjennomgås bl.a. forholdstallsvalg ved valg av en representant, definisjoner og regler med "bør". At kvinner bør foreslås må endres til en kjønnsnøytral formulering dersom den skal bestå.

ASD påstår at de bedriftsdemokratiske ordningene er godt kjent. Både ved direkte henvendelser til LO og forbund og gjennom deketakelse i Bedriftsdemokratietnemnda har dessverre LO erfart at det ikke er tilfellet. Ofte er kunnskapen skjevt fordelt mellom partene og ofte er det også uenighet om forståelsen og mulighetene slik at Bedriftsdemokratietnemnda er viktig som instans.

Avslutningsvis konkluderer LO med at forslagene verken er forankret i Bedriftsdemokratiet eller bygger på erfaringer i ulike selskap og konsern. LO er bekymret for at forslagene vil være konfliktskapende i mange sammenhenger.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Hans-Christian Gabrielsen
(sign.)

Gro Granden
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.