



Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

Remissyttrande gällande Bolags rörlighet över gränserna SOU 2021 nr 18

LO, TCO och Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkandet ”Bolags rörlighet över gränserna”, SOU 2021:18, och inkommer härmed följande gemensamma remissvar.

Utredningens förslag om genomförande av 2019 års direktiv om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar¹ innebär att aktiebolag kan flyttas över nationsgränserna inom EU genom dessa tre gränsöverskridande förfaranden och att detta sker genom ändringar i den befintliga lagstiftningen.

LO, TCO och Saco har valt att i detta remissvar enbart fokusera på förslaget om hur direktivet, med dess inneboende begränsningar och möjligheter, ska genomföras i svensk rätt i de delar som berör arbetstagare och fackföreningar och avstått från att framföra våra principiella och delvis kritiska synpunkter på lämpligheten av innehållet i 2019 års direktiv.

Generella synpunkter

LO, TCO och Saco är positiva till utredningens förslag om att huvudsakligen genomföra 2019 års direktiv i aktiebolagslagen (2005:551), ABL, och så långt möjligt i linje med det befintliga regelverket om gränsöverskridande fusioner. Förslaget innebär att de tre parallella regelverken om fusion, delning och ombildning får en gemensam struktur och i många avseenden lika regelverk. Det torde underlätta den praktiska tillämpningen av bestämmelserna eftersom de stundtals är svår genomträngliga.

¹ EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/2121 av den 27 november 2019 om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar

För LO, TCO och Saco är det av yttersta vikt att arbetstagares och fackföreningars rättigheter värnas i samband med gränsöverskridande förfaranden.

Det gäller särskilt i fråga om rättsverkningar kopplade till det gränsöverskridande förfarandet samt hur dessa regler förhåller sig till befintliga rättigheter vid övergång av verksamhet.

Det är också viktigt att arbetstagares och fackföreningars rättigheter kopplade till arbetstagarinflytande, dvs. information, samråd och medverkan, även i fortsättningen respekteras i minst samma utsträckning som i dag. Implementeringen av direktivet får och ska inte inskränka befintliga rättigheter för arbetstagare och fackföreningar.

De nya bestämmelserna måste också bidra till att förhindra missbruk som till exempel användning av brevlådeföretag i bedrägligt syfte. De nya lagförslagen måste säkerställa att det är vederhäftiga bolag som genomför fusioner, delningar och ombildningar och att regelverket inte utnyttjas av oseriösa aktörer för att undergräva arbetstagares och fackföreningars rättigheter.

Synpunkterna nedan avser samtliga förfaranden (dvs. fusion, delning och ombildning), om inget annat sägs.

Synpunkter i de särskilda delarna

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

I direktivet anges att det vid ett offentliggörande av fusions- respektive delnings- och ombildningsplan även ska offentliggöras ett informationsmeddelande till bolagets aktieägare, borgenärer och arbetstagarrepresentanter, eller om sådana representanter inte finns, arbetstagarna själva.

Genomgående i lagförslagen anges i stället för arbetstagarrepresentanter *arbetstagarnas företrädare*. LO, TCO och Saco vill betona vikten av att det tydligt framgår att med detta uttryck avses alltså i svensk rätt i första hand arbetstagarorganisationer med vilka bolaget är bundet genom kollektivavtal.

Gentemot dessa har bolaget också enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, en skyldighet att fortlöpande *informera* om bland annat verksamhetens utveckling. För det fall att ett bolag inte är bundet av något kollektivavtal har bolaget en motsvarande informationsplikt gentemot arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren i enlighet med 19 och 19 a §§ MBL.

I förslaget skyddas även rätten till *medverkan* (styrelserepresentation) i de ”nybildade” bolagen och rätten till *samråd* (yttrande) under

förfarandeprocessen i första hand av de kollektivavtalsbärande fackföreningarna.

I de situationer som omfattas av utredningens förslag är dock vår inställning att även sådana arbetstagarorganisationer utan kollektivavtal, men med medlemmar som är anställda i berörda bolag, ska inkluderas i informationsdelen i linje med gällande rätt. Den författningsändring som föreslås i 23 kap. 43 § ABL och som även framgår av förslaget nya bestämmelse, 23 kap. 41 a § ABL om informationsmeddelande, innebär en begränsning i sådana arbetstagarorganisationers möjlighet att få information, detta bör ändras i regeringens kommande lagförslag.

Allmänt om styrelsens redogörelse och uttrycket ”i god tid” (avsnitt 4.5.3, 5.6.2, 6.5.2)

Styrelsen ska enligt direktivet i en rapport, i förslaget kallad redogörelse, beskriva de omständigheter som kan vara av vikt vid bedömningen om det aktuella förfarandet är lämpligt att genomföra. Redogörelsen ska bland annat beskriva det gränsöverskridande förfarandets konsekvenser för bolagets framtida verksamhet, utifrån rättsliga och ekonomiska aspekter, samt i ett särskilt avsnitt beskriva konsekvenser för arbetstagarna. Redogörelsen ska enligt förslaget hållas tillgänglig för aktieägarna, för arbetstagarorganisationer som företräder arbetstagare hos bolaget och för arbetstagare som inte företräds av någon arbetstagarorganisation. Om arbetstagarnas företrädare har synpunkter på redogörelsen ska dessa ges in till styrelsen i ett särskilt yttrande. Om det sker inom en viss tid, ska yttrandet fogas till styrelsens redogörelse. Redogörelsen ska tillsammans med andra handlingar ges in till Bolagetsverket bland annat för att det aktuella förfarandet ska kunna registreras.

Vi noterar att det i 2019 års direktiv har skett en ändring av tidsangivelsen för att styrelsen ska vara skyldig att foga yttrandet till redogörelsen, från uttrycket ”i skälig tid” till ”i god tid”. I förarbetena² till den nuvarande svenska regleringen angavs följande. Vad som ska anses som ”i skälig tid” får bedömas i det enskilda fallet. Normalt torde ett yttrande som styrelsen erhåller några arbetsdagar innan fusionsplanen ges in till Bolagetsverket för registrering få anses ha getts in i tillräckligt god tid.

När det gäller uttrycket ”i god tid” anges i det remitterade betänkandet bland annat att ”...styrelsen torde normalt inte vara skyldig att foga ett yttrande till redogörelsen, om det har kommit in så sent att arbetet med att administrera det fördröjer styrelsens arbete med att färdigställa redogörelsen”. Vidare anför det i betänkandet att det är naturligt att bolaget håller arbetstagarorganisationerna underrättade om det förestående förfarandet och att det då också är naturligt att man kommer överens om vid vilken tidpunkt som ett yttrande bör ges in³.

² Proposition 2007/08:15 s 147 om gränsöverskridande fusioner, m.m.

³ SOU 2021:18 s. 603

LO, TCO och Saco anser att det är viktigt att i den kommande propositionen precisera vad ”i god tid” är för de fall ingen tidpunkt överenskommit mellan bolaget och arbetstagarorganisationerna. Det finns annars risk för oklarheter och godtyckliga bedömningar som kan leda till att yttranden bedöms komma in för sent och därför inte fogas till redogörelsen. Vi anser att en sådan tydligare angiven tidpunkt ska anges utifrån objektiva faktorer, exempelvis genom att relatera tidpunkten till annan åtgärd i processen för det gränsöverskridande förfarandet alternativt att det ställs ett uttryckligt krav på att styrelsen underrättar arbetstagarorganisationerna om när yttrandet senast måste ha inkommit för att kunna infogas i redogörelsen innan den sänds till Bolagsverket. En sådan angiven tid måste utöver att leva upp till direktivets krav på att vara inom ”god tid” även ge arbetstagar sidan en skälig tid att inkomma med yttrandet.

Om innehållet i redogörelsens avsnitt för arbetstagare (avsnitt 4.5.3, och författningskommentaren på s. 607 f., avsnitt 5.6.2 och författningskommentaren på s. 660 samt 6.5.2 och författningskommentaren på s. 695 f.)

Som angetts ovan ska det i styrelsens redogörelse finnas ett särskilt avsnitt med information för arbetstagarna om konsekvenser av förfarandet. Det är viktigt att informationen är utförlig och tydlig. Det gäller såväl anställningssituationen (punkt 1) som anställningsvillkoren (punkt 2). I författningskommentaren⁴ finns en exemplifiering av vad som ska omfattas för alla tre förfarandena, denna exemplifiering bör kompletteras med uppgifter om arbetstid och om annan ersättning än lön.

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

LO, TCO och Saco vill understryka att denna informationsskyldighet är kopplad till associationsrätten och ska inte blandas ihop med de arbetsrättsliga skyldigheter som en arbetsgivare har i förhållande till de arbetstagarorganisationer som de är bundna av kollektivavtal med, eller som har medlemmar på arbetsplatsen, enligt MBL och/eller kollektivavtal.

I detta sammanhang bör punkten 2 i artikel 126c i 2019 års direktiv uppmärksammas. Enligt denna ska det säkerställas att arbetstagarnas rätt till information och samråd respekteras också innan beslut fattas om den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen eller rapporten om fusionens konsekvenser för arbetstagarna utarbetats. Utredningen åberopat här⁵ MBL och att arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarna, genom deras arbetstagarorganisationer, informerade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och bedömer att regelverket

⁴ SOU 2021:18 s. 607 f.

⁵ SOU 2021:18 s. 319 ff

med de justeringar som föreslås motsvarar direktivets krav även såvitt gäller tiden innan fusionsplanen har upprättats och förhandlingsdelegationen inrättats. Vilka dessa justeringar är framgår dock inte och det bör därför förtydligas.

Vi instämmer i utredningens slutsats att arbetstagarna har rätt att få ett motiverat svar före den bolagsstämma som ska behandla frågan om godkännande av fusionsplanen⁶. När en fusionsplan väl har upprättats och förhandlingsdelegationen inrättats tar även andra regelverk vid, bland annat 23 kap. 43 § ABL om att styrelsen i ett deltagande bolag ska hålla fusionsplanen med bifogade handlingar och styrelsens redogörelse tillgängliga för arbetstagarorganisationer som företräder arbetstagare hos bolaget.

Det skulle vara av stort värde om relationen mellan de associations- och arbetsrättsliga regelverken i detta hänseende ytterligare beskrivs och förtydligas i propositionen för att underlätta den praktiska tillämpningen.

Om revisorsgranskning (avsnitt 4.6.3, 5.7.3, 6.6.2) och undantag från kravet på särskild redogörelse (avsnitt 4.5.4, 5.6.3, 6.5.3)

Vad gäller bestämmelsen om revisorsgranskning instämmer vi utredningens förslag om att ett gränsöverskridande förfarande alltid ska granskas av en revisor, eller av annan av myndighet utsedd sakkunnig (så kallad begränsad revisorsgranskning). Vi delar även utredningens bedömning när det gäller ställningstagandet att undantagsmöjligheten för enmansbolag inte bör utnyttjas. Syftet med en revisorsgranskning är att värna borgenärsskyddet vilket kan vara lika motiverat i bolag med en som flera ägare och därför bör ingen åtskillnad göras mellan enmans- och andra aktiebolag. Undantagsmöjligheten för enmansbolag bör inte heller tillämpas vid krav på att upprätta en särskild redogörelse. Vi delar således utredningens uppfattning även i denna del.

Förhållandet till det så kallade överlåtelsedirektivet (avsnitt 4.10.2, 4.14.3, 10.4.1)

I ett direktiv⁷ om övergång av verksamhet från 2001 (överlåtelsedirektivet) regleras bland annat arbetstagares rätt till information och samråd samt rättsverkningar vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.

LO, TCO och Saco konstaterar att vid en fusion är överlåtelsedirektivet regelmässigt tillämpligt, men när det gäller ombildning avser förfarandet ett och samma bolag varför det typiskt sett inte torde bli fråga om övergång av

⁶ SOU 2021:18 s. 321

⁷ Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

verksamhet. Vid delning bör det däremot i varje enskilt fall bli aktuellt att göra en bedömning om överlåtelsedirektivets tillämplighet.

Vår uppfattning är att bestämmelserna om övergång av verksamhet i överlåtelsedirektivet utgör ett grundskydd för arbetstagare som berörs av sådana överlåtelser och att det nu aktuella direktivet är kompletterande när det gäller anställning och anställningsvillkor. Denna fråga utvecklas ytterligare nedan under rubriken *Rättsverkningar i förhållande till enskilda arbetstagare*.

Otillbörlighetsprövningen (avsnitt 4.11.5, 5.12.4, 6.10.4)

I betänkandet föreslås särskilda grunder för att avslå en ansökan om tillstånd till verkställande av de nu aktuella gränsöverskridande förfarandena.

Ansökan ska avslås om förfarandet genomförs för ett kriminellt eller annars otillbörligt ändamål eller på annat sätt syftar till att kringgå svensk rätt eller EU-rätt.

Vid otillbörlighetsprövningen ska Bolagsverket enligt förslaget inhämta upplysningar från Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten och Polismyndigheten. Utredningen anger att det även finns möjlighet för Bolagsverket att inhämta information från annan myndighet, men det föreslås ingen generell skyldighet att göra det.

LO, TCO och Saco anser att Finansinspektionen bör vara en sådan obligatorisk myndighet när det gäller otillbörlighetsprövningen av finansiella bolag.

Vi konstaterar i detta sammanhang att det i skäl 35 i 2019 års direktiv särskilt omnämns att gränsöverskridande förfarande kan utnyttjas för otillbörliga eller bedrägliga ändamål, till exempel för att kringgå arbetstagares rättigheter, socialförsäkringsavgifter och skyldigheter i fråga om skatt.

LO, TCO och Saco anser att när det gäller arbetstagares rättigheter är det av yttersta vikt att motverka så kallade skalbolag och brevlådeföretag som bildas endast i syfte att kringgå nationell- eller EU-rätten. Här spelar otillbörlighetsprövningen en avgörande roll. Det är även av stor vikt att Bolagsverket undersöker och tar allvarligt på de involverade bolagens eventuella bristande respekt för och iakttagande av arbetstagarnas rättigheter.

Vi menar därför att Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket och Kammarkollegiet är andra viktiga och relevanta myndigheter som uttryckligen bör nämnas i propositionen i detta sammanhang. Därutöver konstaterar utredningen att Bolagsverket enligt förvaltningslagen (2017:900) kan inhämta uppgifter från enskilda, vilket ger verket möjlighet att inhämta yttranden exempelvis från arbetstagarorganisationer.

Till skillnad från många andra EU-stater, finns det inte i Sverige någon enskild myndighet att kommunicera med vars syfte är att inspektera och tillvarata arbetstagares civilrättsliga rättigheter. Som en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen, är det dock en central uppgift för arbetstagarorganisationerna i Sverige att bevaka att arbetstagares rättigheter kringgås.

LO, TCO och Saco anser därför att det krävs utvecklade skrivningar i propositionen om Bolagsverkets möjlighet att kommunicera med berörda arbetstagarorganisationer och en betoning av betydelsen av att beakta de uppgifter om bristande efterlevnad av arbetstagares rättigheter som kan framkomma vid en sådan kommunikation. Utredningen har alltför kort angett denna möjlighet i fusionsdelen i betänkandet men det bör betonas mycket mer och anges tydligare i propositionen för alla tre förfarandena.

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

LO, TCO och Saco anser att det vore önskvärt med en tydlig och generell skrivning om att det arbetsrättsliga regelverket och kollektivavtalen inte påverkas av lagförslaget och att de olika regelverken ska tillämpas *parallellt*. Det är viktigt att det framgår av förarbetena till den nya lagstiftningen.

Frågan om hur direktivet förhåller sig till bestämmelserna om övergång av verksamhet är särskilt viktig. I 6 b och 7 tredje stycket §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, och 28 § MBL finns ett tydligt regelverk vad som ska gälla beträffande anställningsavtal och kollektivavtal och inkluderar även ett uppsägningsförbud som innebär att övergången i sig inte utgör saklig grund för att säga upp en arbetstagare.

Vidare finns det förarbetsuttalanden⁸ från genomförandet av överlåtelsedirektivet som ger den anställde rätt att säga nej till en övergång av anställningsavtalet utan att det ses som en egen uppsägning. En mycket viktig del i regelverket är också ”efterskyddet” för villkoren som huvudsakligen framgår av 28 § MBL.

Vår erfarenhet är att det i många fall är svårt att bevisa att det föreligger en övergång av verksamhet i lagens mening.

Vår preliminära bedömning är ändå att det i många fall vid bolags gränsöverskridande rörlighet inom EU kommer att vara frågan om övergång av verksamhet.

Alltså kommer bägge regelverken att vara tillämpliga i många fall. Vår uppfattning är att bestämmelserna om övergång av verksamhet (överlåtelsedirektivet) utgör grundskyddet och att 2019 års direktiv är kompletterande när det gäller anställningen och anställningsvillkor. Båda regelverken ska alltså, i förekommande fall, tillämpas samtidigt.

⁸ Proposition 1994/95:102 s. 45 f.

I realiteten innebär det att skyddet för arbetstagare utgörs av övergångsbestämmelserna som har sin grund i överlåtelsedirektivet och kompletteras av skyddet i 2019 års direktiv. I 2019 års direktiv sägs att de rättigheter och skyldigheter som härrör från anställningsavtal och anställningsförhållanden (bör avse både kollektivavtal och lag) ska övertas av det bolag som anställningen övergår till, detta torde bland annat omfatta pensionsvillkoren. Det innebär således ett bättre skydd än vid en vanlig verksamhetsövergång vilket bör tydliggöras bättre i den kommande propositionen eller på annat sätt inför det kommande genomförandet av 2019 års direktiv.

Det finns alltså ett skydd för anställningsavtal och anställningsvillkor, det är dock oklart för oss vad det skyddet faktiskt innebär i praktiken. Frågan blir högaktuell för det fall det gränsöverskridande förfarandet inte rör sig om övergång av verksamhet. Det finns flera frågor som inte får sitt svar varken i direktivet eller betänkandet, några sådana frågor är om huruvida något ”efterskydd” finns eller är skyddet ”momentant” vid själva fusionen, delningen eller ombildningen. Det är största vikt att i propositionen klargöra innebörden av bestämmelserna på dessa punkter.

Andra frågor som också saknar svar i betänkandet är vad som gäller för en arbetstagare som arbetade i Sverige under svenska rättsliga förhållanden men som efter det gränsöverskridande förfarandet ska fortsätta arbeta utanför Sverige eftersom verksamheten inte längre finns i Sverige. Det blir särskilt aktuellt om en anställd vid ett bolag som är bundet av ett svenskt kollektivavtal fortsätter arbeta i ett bolag som är involverat i ett sådant gränsöverskränande förfarande som omfattas av 2019 års direktiv men där det inte är fråga om övergång av verksamhet. Vilken innebörd har då skyddet i 2019 års direktiv i praktiken? Värt att notera är att i ett sådant fall härrör pensionsvillkoren nästan alltid från ett kollektivavtal.

Samma situation kan förstås inträffa i bolag som är inte bundna av kollektivavtal, även här uppstår frågan om vilket skydd för anställningsavtal och anställningsvillkor som härrör från Sverige som 2019 års direktiv ger arbetstagarna.

LO, TCO och Saco anser att rättsverkningarna för den enskilde anställda måste tydliggöras på ett bättre sätt i propositionen eller på annat sätt inför den kommande genomförandet av 2019 års direktiv.

Utredningens förslag om skydd mot missbruk i syfte att frånta arbetstagarna rätten till inflytande (avsnitt 7.4.5)

Utredningen föreslår att om det inom ett år från det att ett bolag har registrerats genom en gränsöverskridande delning eller ombildning sker väsentliga förändringar i bolaget, ska det gränsöverskridande förfarandet antas ha som syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringen. Utredningens förslag återfinns i den nya bestämmelsen 44 a § lagen

(2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner m.m., medverkandelagen.

LO, TCO och Saco tillstyrker förslaget att det i medverkandelagen tas in en ny paragraf som är tillämplig vid gränsöverskridande delningar och ombildningar med huvudsakligen samma lydelse som 67 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Vi kan dock inte se några bärande skäl till att den föreslagna missbruksbestämmelsen i 44 a § medverkandelagen enbart ska gälla vid delning och ombildning och anser därför att denna bestämmelse *även* bör gälla vid fusion.

Det krävs ytterligare åtgärder för att motverka missbruk och otillbörliga ändamål med ett gränsöverskridande förfarande

Utredningen konstaterar i konsekvensbeskrivningen⁹ att de utökade möjligheter att flytta bolag över gränserna som EU-direktivet medför innebär en viss ökad risk för oseriösa förfaranden. Utredningen menar dock att förslaget om att Bolagsverket ska göra en otillbörlighetsprövning i samband med varje gränsöverskridande fusion, delning eller ombildning ska kunna balansera dessa risker.

LO, TCO och Saco instämmer i att möjligheter att flytta bolag över gränserna innebär en ökad risk för oseriösa förfaranden men anser till skillnad från utredningen att det behövs fler åtgärder än dem som utredningen föreslår för att balansera dessa risker.

I detta sammanhang kan nämnas att EU-domstolen 2017 i den så kallade Polbud-domen¹⁰ slog fast att etableringsfriheten omfattar rätten för ett bolag, som har bildats i överensstämmelse med en medlemsstats lagstiftning, att omvandlas till ett bolag som omfattas av den nationella rätten i en annan medlemsstat. Det som är viktigt i detta sammanhang är att EU-domstolen också angav att inskränkningar av den fria etableringsrätten kan motiveras utifrån ”tvingande skäl av allmänintresse” som i detta fall angavs kunna vara skydd för borgenärernas, minoritetsägarnas och arbetstagarnas intressen.¹¹ LO, TCO och Saco anser därför att Sverige i samband med genomförandet av 2019 års direktiv bör införa ytterligare några sådana tillåtna inskränkningar för att skydda arbetstagarnas intressen.

Den gällande svenska lagstiftningen för aktiebolag innehåller en möjlighet att kräva ett särskilt bokslut men som utredningen nu, mot vårt bestridande, föreslår ska avskaffas. Dessutom innehåller 2019 års direktiv en möjlighet att införa en obligatorisk så kallad solvensförklaring men som utredningen avstår från att föreslå. LO, TCO och Saco har dessutom under utredningens gång föreslagit olika åtgärder för att stävja missbruk och otillbörliga beteenden. Utredningen har av olika skäl valt att inte gå vidare med dessa åtgärder.

⁹ SOU 2021:18 s. 580

¹⁰ C-106/16, EU:C:2017:804

¹¹ Ibid, skäl 56.

Vi befarrar att detta kan leda till obefogade negativa konsekvenser för bland annat arbetstagare som drabbas av oseriösa aktörer vid gränsöverskridande förfaranden.

LO, TCO och Saco anser därför att en eller flera av följande åtgärder, som alla torde vara tillåtna enligt direktivet och övrig EU-rätt, bör, utöver utredningens förslag, införas i svensk lagstiftning vid gränsöverskridande fusioner, delningar och ombildningar.

- **Solvensförklaring** (avsnitt 4.9.5, 5.10.3, 6.8.2)

I direktivet ges medlemsstaterna möjlighet att införa en bestämmelse om obligatorisk solvensförklaring, det vill säga ett krav på att styrelserna ska avge en förklaring om involverade bolags aktuella ekonomiska ställning. Utredningen har tyvärr avstått från denna möjlighet. Även om förhållandena snabbt kan förändras anser LO, TCO och Saco att en solvensförklaring ändå ger en god bild av bolagets ekonomiska ställning samt information om övertagande bolags möjlighet att fullgöra sina skyldigheter vid angivna tidpunkter, obligatorisk solvensförklaring bör därför införas. Vi gör även bedömningen att detta skulle avhålla, eller i vart fall, försvåra för oseriösa aktörer att vara involverade i de nu aktuella gränsöverskridande förfarandena.

- **Särskilt bokslut** (avsnitt 4.18.2)

Utredningen har föreslagit att den befintliga bestämmelsen om särskilt bokslut vid fusion i 23 kap. 50 § ABL ska tas bort. LO, TCO och Saco anser att bestämmelsen bör finnas kvar och även omfatta delning och ombildning. Det finns ett stort värde i att kunna kontrollera transaktioner som sker efter ordinarie bokslut. Möjlighet att förena bestämmelsen med en sanktion bör också utredas.

- **Redan en konkursansökan ska utgöra hinder för bolag att delta i de aktuella gränsöverskridande förfarandena** (avsnitt 4.2.2, 5.3.4, 6.3.4)

Bolag som är i konkurs, föremål för företagsrekonstruktion eller i likvidation på grund av beslut om så kallad tvångslikvidation får inte delta i en gränsöverskridande fusion, delning eller ombildning. LO, TCO och Saco anser att hinder för sådana förfaranden borde föreligga redan vid tidpunkten för konkursansökan, i stället för den senare tidpunkten då beslut om konkurs har meddelats. En konkursansökan är oftast en tydlig indikation på att bolaget är i ekonomiskt trångmål och sannolikt på obestånd. Det är av stor vikt att så tidigt som möjligt hindra bolag som är konkursmässiga att ingå i gränsöverskridande förfaranden.

Risken för okynnesansökningar får bedömas liten. Det är endast bolaget självt och behöriga borgenärer som kan ansöka om konkurs. Det finns dessutom skadeståndsregler i 17 kap. 3 § konkurslagen (1987:672) vars syfte är att hindra obefogade konkursansökningar. Skulle en konkursansökan avslås kan det gränsöverskridande förfarandet genast

återupptas. Vi ser därför övervägande fördelar med att utgå från tidpunkten för konkursansökan i stället för den oftast senare tidpunkten för själva konkursbeslutet. Bestämmelsen är av betydelse vid Bolagsverkets beslut om tillstånd och vid registrering av de olika förfarandena.

Några lagtekniska synpunkter (förslagets 23 kap. 39 §, 24 kap. 35 §, 24 a kap. 6 §)

LO, TCO och Saco anser att formuleringarna av lagförslagets bestämmelser ovan bör ses över eftersom de dels inte fullt ut tycks uppfylla kraven i 2019 års direktiv, dels följer inte innehållet en logisk inbördes ordning. Vi föreslår att följande förslag bör övervägas i samtliga tre förslag till paragrafer.

- I sista meningen i första stycket efter ordet ”borgenärer” bör ”, aktieägare och arbetstagare” läggas till.
- Lämpligen kan förslagets andra stycke flyttas ned efter dess tredje stycke.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Sofie Rehnström
Handläggare