

EU antar nya konkurrensregler

För att göra tillämpningen av EG:s konkurrensregler mer effektiv trädde en ny förordning i kraft den 1 maj i år. Den nya förordningen innebär att det system som nu gäller med individuella undantag och icke-ingripande besked avskaffas. Undantagsreglerna kommer istället att gälla generellt, utan ett särskilt beslut, det vill säga ett så kallat legalundantag införs.

Tidigare kunde EG-kommissionen ("kommissionen"), efter ansökan av ett företag, bevilja ett individuellt undantag för ett visst avtal eller förfarande, som omfattades av EG:s konkurrensförbud.

Undantag beviljades om avtalet eller förfarandet ansågs ha positiva effekter för marknaden i sin helhet. Kommissionen

kunde även förklara att ett avtal eller förfarande inte omfattades av EG:s konkurrensregler, ett så kallat icke-ingripande besked, och att det därför inte fanns anledning för kommissionen att ingripa med stöd av konkurrensreglerna.

NYORDNINGEN innebär att företag inte längre kan ansöka om undantag eller icke-ingripande besked hos kommissionen för sina avtal utan själva måste ta ställning till om avtalen är konkurrensbegränsande, men uppfyller villkoren för undantag. Genom systemet med legalundantag får kommissionen större möjligheter att använda sina resurser för att

ingripa mot de mest allvarliga konkurrensbegränsningarna.

Den nya förordningen kommer troligtvis få till följd att det svenska regelsystemet också ändras

DEN NYA förordningen kommer troligtvis att få till följd att det svenska regelsystemet också måste ändras, det vill säga att anmälnings- och ansökningsförfarandena i den svenska konkurrenslagen måste avskaffas. En speciell utredning har tillsatts av regeringen för att analysera behovet av och

lämna förslag till ändringar i den svenska konkurrenslagen. Vi återkommer därför med uppdateringar när ytterligare regeländringar sker inom detta område.

**MY DAHLÉN
JUR KAND**

Nordic Law internationell värd

Nordic Law är medlem i ett internationellt nätverk av advokatbyråer – The International Law Firm Network. I år har turen kommit till oss att stå värd för det årliga vårmötet.

8–10 maj kommer advokater från hela världen att träffa västsvenska direktörer och konsulter för att tillsammans diskutera hur företag kan tjäna mer på att förpacka sina produkter och immateriella rättigheter bättre med hjälp av juridiken som konkurrensmedel.

Den 9 maj kommer föreläsningar att hållas av Steinar Jahre, VD för Scandiflex Pack Group AB, professor Christina Ramberg, Handelshögskolan, Göteborgs Universitet och advokat Anders J Bergkvist, Nordic Law. Förmiddagen sammanfattas av Michaela Ahlberg, chefsjurist och vice VD Nobel Biocare AB.

UNDER LUNCHEN och eftermiddagen följer en workshop, där deltagande jurister och affärsmän kommer att diskutera ett "case" med hypotesen att produkter med ett högt immateriellt värde bör definieras

och förpackas av jurister. Vi på Nordic Law tycker att det är viktigt att uppmärksamma denna frågeställning gentemot våra kunder för att på så sätt kunna bidra till att stärka deras konkurrenskraft. Försäljning av tjänster, upplevelser och andra adderade värden är idag något självklart. Det som tidigare varit enbart en produkt, kompletteras idag med upplevelser och värden som tillägg till den rent fysiska produkten.

VÅR ERFARENHET ÄR att dessa immateriella tillgångar och värden inte alltid förpackas eller omgärdas med det skydd som de rätteligen förtjänar. Ofta skyddas de immateriella värdena inte med annat än traditionella patent och i bästa fall genom reglering i licensavtal. Utifrån vår erfarenhet som affärsjurister vet vi att de bästa och mest långsiktigt vinstgivande affärerna görs just när affären regleras med avtal som kopplas till företagets totala affärsstrategi. Det är viktigt att tidigt styra upp denna process med genomtänkta avtal.

**CHARLOTTA AXELL BRUNO
ASSISTENT**

Nytt om förmånsrätt

Regeringen föreslår en reform av förmånsrättsreglerna. Syftet med reformen är att underlätta för företag att genomföra företagsrekonstruktion, förenkla insolvenshantering och möjliggöra att oprioriterade borgenärer får utdelning i konkurs. Konkret innebär förslaget att:

- Förmånsrätten för skatter och avgifter tas bort.
- Förmånsrätten för hyra och arrende försvinner.
- Maximalt belopp för lönegarantin höjs.
- Dagens företagshypotek omvandlas till en ny företagsinteckning – vilken ger allmän förmånsrätt och gäller i hälften av värdet av all gäldenärens egendom (som återstår sedan borgenärer med bättre förmånsrätt fått betalt).

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2004, men äldre företagshypotek fortsätter gälla under en övergångsperiod.

**PATRICK ANDERSSON
JUR KAND**

Skärpta rehabkrav för arbetsgivaren

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar för de anställda är nu i fokus. Det ansvar som åvilar arbetsgivaren är redan långtgående, men regeringen föreslår nu ytterligare skärpningar.

Hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar för att försöka få den anställde frisk och arbetsför? Vilket kostnadsansvar har arbetsgivaren? Kan arbetsgivaren säga upp en anställd för att han eller hon är arbetsoförmögen på grund av sjukdom? I det följande ges svar på dessa frågor.

En arbetsgivare har ett långtgående ansvar vid arbetstagares sjukdom, bland annat ansvarar denne för att en rehabiliteringsutredning görs och inges till försäkringskassan och att nödvändiga rehabiliteringsåtgärder utförs. Idag finns vissa undantag från skyldigheten att göra en rehabiliteringsutredning, men regeringen föreslår nu att skyldigheten skall vara obligatorisk. Ändringen föreslås träda i kraft den 1 juli i år.

MÖJLIGHETERNA ATT SÄGA upp en arbetstagar på grund av sjukdom är starkt begränsade. För att saklig grund för uppsägning i sådant fall skall föreligga krävs att rehabiliteringsmöjligheter och omplaceringsmöjligheter är uttömda. Uppsägning får som huvudregel inte ske under tid då rehabiliteringsåtgärder fortfarande pågår.

I stället krävs av arbetsgivaren att han vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagar eller att arbetsgivaren om möjligt låter omplacera arbetstagar till ett mindre krävande arbete. Först i och med att det klarlagts att sjukdomen medför en stadigvarande nedsättning av

arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagar inte längre kan förväntas utföra arbete av någon betydelse, kan uppsägning komma ifråga.

ARBETSGIVARENS rehabiliteringsansvar regleras av arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Arbetsgivaren skall förebygga ohälsa, utreda arbetsskador och vidta åtgärder såsom att anpassa arbetsförhållanden efter arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.

Vidare har arbetsgivaren en skyldighet att utreda den sjuke arbetstagarens rehabiliteringsbehov och svara för att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering vidtas. Detta skall göras i samråd med arbetstagar och även i samråd med arbetstagarens fackliga ombud om arbetstagar begär det.

Utredningen bör beskriva de åtgärder som anses nödvändiga för att den anställde skall kunna återgå i arbete. Arbetsgivaren skall också göra en bedömning av orsakerna till arbetsförmågan och utreda behovet av åtgärder även om dessa står att finna utanför arbetsplatsen.

Därefter skall arbetsgivaren vidta de arbetslivsinriktade åtgärder som enligt utredningen behövs för att den anställde skall kunna vara kvar på arbetsplatsen. Nödvändiga åtgärder kan vara arbetsträning, arbetsprövning, utbildning och omplacering.

Arbetsgivaren kan också ha ett ansvar för att vidta tekniska åtgärder eller att anskaffa särskild utrustning för att ändra den fysiska miljön och därmed minska arbetsbelastningen för arbetstagar. Ansvar

kan även täcka åtgärder beträffande arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Arbetsgivaren skall också överväga sådan rehabilitering som gör det möjligt för arbetstagar att efter en omplacering arbeta kvar hos arbetsgivaren fast med andra arbetsuppgifter.

FÖRSTAHANDSANSVARET för att finansiera sådana arbetslivsinriktade åtgärder som kan ske inom eller i anslutning till den egna verksamheten åvilar arbetsgivaren.

Det går inte att generellt säga var gränsen går för arbetsgivarens kostnadsansvar.

En avvägning skall göras i det enskilda fallet utifrån både den anställde och arbetsgivarens förutsättningar och förhållanden. I vissa fall kan försäkringskassan besluta om bidrag genom rehabiliteringsersättning eller

bidrag till arbetshjälpmiddel eller till och med helt eller delvis bekosta en arbetslivsinriktad rehabiliteringsinsats. Skattemässigt finns avdragsmöjligheter för den arbetsgivare som bekostar arbetslivsinriktade åtgärder.

Det skall också betonas att arbetstagar har en skyldighet att medverka till sin rehabilitering. Om arbetstagar utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering, kan dennes vägran få till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och uppsägning kan ske förutsatt att saklig grund i övrigt finns.

Kontakta gärna oss om ni behöver hjälp i en fråga som rör rehabilitering och företags ansvar i det juridiska perspektivet.

**CAMILLA BÅNG BERG
JUR KAND**

Från 1 juli 2004
blir rehabiliterings-
utredningar obliga-
toriska för arbets-
givaren

Aktiebolagets verksamhet

Vi fortsätter nu vår serie Aktiebolagsskolan genom att belysa vissa områden som du som företagar, styrelseledamot och aktieägare inte alltid ägnar en tanke åt, men som har betydelse såväl för bolaget som för ditt personliga ansvar som befattningshavare.

De flesta verksamheter drivs som aktiebolag. Det är främst i aktiebolagslagen som vi finner reglerna kring bolagsformen aktiebolag. Aktiebolagsformens fördelar är främst att det är en egen juridisk person och att ansvaret är begränsat till

delägarnas (aktieägarnas) tillskjutna kapital.

För att tredje man, bland dem fordringsägarna, skall skyddas finns en rad regleringar. Därtill skall läggas skyddet av aktieägarnas intressen.

Vad är det för verksamhet bolaget skall bedriva? Och hur skall ledning och styrelse förhålla sig till det angivna verksamhetsföremålet?

I bolagsordningen skall syftet för verksamheten anges – föremålet för bolagets verksamhet. Detta angivna syfte utgör en begränsning av vad styrelsen och ledningen äger rätt att företa sig i bolagets namn.

Väldigt många bolag har inte ändrat den punkt i bolagsordningen som reglerar föremålet för verksamheten sedan bolaget bildades. Verksamheten har utvecklats och kanske i vissa fall helt förändrats. Bolaget kanske rent av bedriver en verksamhet som faller utanför de ramar som verksamhetsföremålet anger.

Effekten av detta är att styrelse och verkställande direktör riskerar att bli personligen ansvariga gentemot bolaget och aktieägarna (med vissa begränsningar). Se alltså över hur verksamheten formulerats i bolagsordningen och se till att den överensstämmer med verkligheten.

**ANDERS J BERGKVIST
ADVOKAT**

AB-SKOLAN