



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Karin Nordgren

Övergång av verksamhet
– vad sker med arbetstagarens respektive
arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter?

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Jur.dr. Per Norberg

Arbetsrätt

Ht 2005

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Presentation av uppsatsämnet	5
1.2 Syfte	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	7
1.5 Disposition	7
2 EG-RÄTT	8
2.1 Inledning	8
2.2 Skyddsreglernas tillämpningsområde	9
2.2.1 Föremålet för övergången	9
2.2.2 Lagenlig överlåtelse	10
2.2.3 Ekonomisk enhet och bibehållen identitet	11
2.3 Skyddsreglernas rättsverkningar	13
2.3.1 Partväxlingsmodellen	13
2.3.2 Rätten att stanna kvar hos förvärvaren	15
2.3.3 Uppsägningsförbud	15
2.3.4 Skydd för kollektivt avtalade anställningsvillkor	16
2.3.5 Ålders- och efterlevandeförmåner	16
3.SVENSK RÄTT	18
3.1 Inledning	18
3.2 Tillämpningsområde för 6 b § LAS	18
3.2.1 Lagenlig överlåtelse	19
3.2.2 Bibehållen identitet	19
3.3 Skyddsreglernas rättsverkningar	22
3.3.1 Partväxlingsmodellen	22
3.3.2 Uppsägningsförbudet	23
3.3.3 Skydd för anställningsvillkoren	23
3.3.4 Individuellt och kollektivt avtalade villkor	24

4. ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER	26
4.1 Ensidigt utgivna förmåner	26
4.1.1 Gränsdragning mellan avtalsreglerade förmåner och ensidigt reglerade förmåner	27
4.1.2 Gruppriktade förmåner	27
4.1.3 Löneliknande förmåner	29
4.1.4 Mellanfallen	30
4.1.5 Kollektivt reglerade förmåner	30
4.1.6 Undantagssituationer från arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt	31
4.1.7 Ändring av anställningsvillkor	32
4.1.8 Ändringsavtal och ensidiga utfästelser	33
5. SOLIDARISKT ANSVAR FÖR ÖVERLÅTAREN OCH FÖRVÄRVAREN	34
5.1 Inledning	34
5.1.2 Vad innebär solidariskt ansvar?	35
5.2 Regressansvar	36
5.3 Solidariskt ansvar vid skadestånd	37
5.4 Preskription	38
5.4.1 Allmän preskription	38
5.4.2 Specialpreskription	39
6. ANALYS	40
6.1 Anställningsförmåner	40
6.1.2 Kategorisering av förmån	40
6.2 Solidariskt ansvar och regressrätt	42
6.2.1 ”Enkel regressrätt”	42
6.2.2 ”Svår regressrätt”	43
LITTERATURFÖRTECKNING	45
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	47

Sammanfattning

Övergång av verksamhet sker frekvent i dagens samhälle. Företag måste konstant utveckla sig för att kunna bemöta konkurrensen på marknaden. I dessa lägen är det viktigt att företagets anställda inte hamnar i kläm. EU har under en längre period varit uppmärksam på detta dilemma, vilket utmynnat i att det idag finns tämligen god skyddslagstiftning för arbetstagare vid en verksamhetsövergång. Dock är denna lagstiftning inte helt fullkomlig, då det fortfarande saknas svar på flera frågor. Har arbetstagaren rätt att behålla samtliga anställningsförmåner utgivna av överlåtaren efter en företagstransaktion? Står förvärvaren ansvarig att utge förmåner som egentligen ankommer på överlåtaren, och finns i så fall någon form av regressrätt gentemot överlåtaren i dessa fall? På vem vilar ansvaret för förpliktelser som inte är relaterade till olika slags förmåner, exempelvis skadestånd? Som synes finns det ett flertal frågetecken runt begreppet verksamhetsövergång.

Uppsatsen syftar således till att försöka reda ut dessa frågor.

För att kunna besvara frågan vilka av den anställdes förmåner som följer med över vid en verksamhetsövergång, måste först en kategorisering ske av förmånen. Detta är viktigt, eftersom det enbart är rättigheter enligt anställningsavtalet som övergår. Förmånerna indelas i ensidigt utgivna förmåner, vilka arbetsgivaren ensidigt äger bestämma över, samt avtalsreglerade förmåner som är reglerade i det personliga avtalet. Att avtalsreglerade förmåner övergår vid en transaktion framstår som klart, eftersom de är reglerade i anställningsavtalet och således utgör en rättighet som övergår. Ensidigt utgivna förmåner ingår däremot inte i anställningsavtalet, utan regleras genom arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetstagaren kan således inte tillgodoräkna sig dessa förmåner efter en verksamhetsövergång. En annan utgång hade varit att betrakta som orimlig, då det i så fall hade inneburit att en frivilligt utgiven förmån omvandlats till en förpliktelse enbart på grund av verksamhetsövergången. Syftet med ensidigt utgivna förmåner skulle i så fall gå förlorad.

I vissa fall kan det ske att en arbetstagare inte erhållit den förmån den blivit utlovad. Vem skall den anställde vända sig till om en verksamhetsövergång ägt rum och förmånen härstammar från tiden innan transaktionen? Enligt lagen föreligger solidariskt ansvar mellan förvärvaren och överlåtaren för ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren. Den anställde kan således vända sig till vem den önskar för att få ut sin rättighet. Eftersom ett anställningsförhållande utgör ett obligationsrättsligt förhållande, råder som huvudregel att varje gäldenär, i detta fall förvärvaren och överlåtaren, skall svara var och en för sin andel. Uppstår vidare en sådan situation där ena gäldenären utgivit mer än sin andel, har denne rätt att utöva regress gentemot medgäldenären.

Ett problem är dock att det i vissa fall är svårt att avgöra vem av förvärvaren respektive överlåtaren som bär ansvar för en viss förpliktelse, och huruvida regressrätt därmed uppstår. Jag har valt att kalla dessa situationer för ”enkel regressrätt” och ”svår regressrätt”. I fall där förpliktelsen på något sätt är registrerad, till exempel genom anställningsavtal etc., är det enkelt att klargöra var någonstans i tidsaspekten förpliktelsen uppkommit samt på vem av förvärvaren respektive överlåtaren ansvaret åvilar. Har således förvärvaren åtgärdat en förpliktelse som egentligen åligger överlåtaren, föreligger en regressrätt för förvärvaren. I dessa fall innebär särskiljandet inga större problem. Det är värre i de situationer då det inte går att luta sig tillbaka på överenskommelser etc. Ett tydligt exempel på detta är då arbetstagaren har en skadeståndsrätt gentemot arbetsgivaren. I dessa fall krävs en bedömning i det enskilda fallet avseende på vem av förvärvaren respektive överlåtaren ansvaret för aktuell skada skall åligga. Visar det sig efter det att en enskild bedömning kommit till stånd att den ene skadeståndsskyldige betalat hela skadeståndet, förekommer en regressrätt gentemot den andre skadeståndsskyldige.

Regressrätten mellan förvärvare och överlåtare bör sträcka sig två år tillbaka i tiden. Detta grundas på att en arbetstagare enligt MBL enbart kan göra gällande omständigheter som inträffat de senaste två åren. Eftersom regressrätten är relaterad till den förpliktelse arbetstagaren åberopar, blir tidsintervallen densamma för arbetsgivaren.

För att förhindra komplikationer gällande vilka förmåner som övergår, vem som bär ansvaret för en viss förpliktelse samt frågor gällande regressrätt, underlättar det för samtliga parter att avtala i frågan vid verksamhetsövergången i de fall där en möjlighet till avtal föreligger.

Förord

Efter fyra och ett halvt år är nu min tid på Juridicum över. Det är dags att lämna tryggheten i Lund och ge sig ut på nya äventyr. Ett äventyr som kan genomföras på basis av den kunskap jag erhållit under min studieperiod.

Jag vill därmed tacka min handledare jur. doktor Per Norberg för hans engagemang under min sista uppgift på fakulteten. Per har på ett entusiastiskt sätt givit både vägledning samt viktiga synpunkter avseende mitt arbete.

Jag vill även framföra ett hjärtligt tack till min familj och mina vänner som givit mig stöd och uppmuntran under min utbildning.

Lund februari 2006

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EG	Europeiska gemenskapen/ Europeiska gemenskaperna
EU	Europeiska unionen
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
KOM	kommisionsdokument
LAS	lag (1982:809) om anställningsskydd
MBL	lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PreskL	Preskriptionslag (1981:130)
Prop.	Proposition
REG	Rättsfall från Europeiska gemenskapernas domstol
SemL	Semesterlag (1977:480)
SkbrL	Skuldebrevslag (1936:81)
SkL	Skadeståndslag (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Presentation av uppsatsämnet

I dagens marknadsekonomi är omstrukturering genom verksamhetsövergång en viktig ekonomisk transaktion bland företag, för att kunna bemöta den konkurrens som föreligger på marknaden. En konsekvens av detta är att alltfler arbetstagare berörs av omstruktureringar genom exempelvis sammanslagningar och uppköp av olika företag. I dessa fall kan förändringar i rådande anställningsavtal uppstå.¹ Den arbetsrättsliga lagstiftningen som berör verksamhetsövergång har därför i uppgift att skydda arbetstagaren vid sådana tillfällen.

Vid en verksamhetsövergång är det inte ovanligt att berörda arbetstagare oroas över vad som kommer att ske i framtiden gällande anställning. Kommer uppsägning att ske? Måste anställningen flyttas över eller kan den stanna kvar hos överlåtaren? Flertalet utav dessa frågor går i dagens läge att besvara med hjälp av aktuell lagstiftning avseende verksamhetsövergång. Detta gäller dock inte alla frågor. Fortfarande finns en tämligen stor lucka i lagstiftningen, men även i praxis och doktrin, avseende just verksamhetsövergång. Detta gäller främst i frågor rörande anställningsförmåner samt uppkomna skadestånd etc. På vem vilar egentligen ansvaret i dessa fall – överlåtaren eller förvärvaren? Kan arbetstagaren räkna med att behålla samtliga anställningsförmåner vid en övergång? Detta är frågor som är viktiga för arbetstagaren men även för arbetsgivaren. Av denna anledning är det relevant att utreda vilka rättigheter respektive skyldigheter som åligger arbetstagare och arbetsgivare vid en verksamhetsövergång samt vilka konsekvenser detta kan utmynna i.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att utreda vad som sker med olika skyldigheter respektive rättigheter vid en övergång av verksamhet. Detta kommer att genomföras utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv. För att nå fram till syftet kommer tre problemområden att diskuteras. För det första krävs att begreppet verksamhetsövergång klargörs. På vilket sätt kan det konstateras att en verksamhetsövergång ägt rum? Vilka kriterier skall vara uppfyllda? Nästa steg blir att utreda vilka skyldigheter respektive rättigheter som övergår på förvärvaren. Kan i detta fall oväntade ekonomiska förpliktelser uppstå för förvärvaren? Vad kan en berörd arbetstagare förvänta sig av sin nya arbetsgivare? Av intresse är här även att utreda vad som sker med skadeståndsanspråk gentemot överlåtaren som

¹ Bernard Johann Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 11.

inte har fullbordats innan verksamhetsövergången. Vem skall den skadelidande arbetstagaren vända sig till för att få ut sitt skadestånd? Vilka andra problem kan eventuellt uppstå efter det att en verksamhetsövergång ägt rum?

I samband med detta är det även intressant att studera hur ansvarsfördelningen sker mellan överlåtare och förvärvare, i fall då arbetstagaren utkräver en rättighet av förvärvaren som uppkommit innan företagstransaktionen. Således kommer regressrätt mellan överlåtaren och förvärvaren att undersökas. En arbetsgivares skyldigheter behöver inte enbart innebära utgivande av olika förmåner, utan kan även utgöras av skadeståndsskyldighet. Uppsatsen har därför även till syfte att belysa hur en sådan skadeståndsskyldighet skall fördelas mellan överlåtare respektive förvärvare då en verksamhetsövergång ägt rum.

För att kunna uppnå uppsatsens syften kommer en behandling av begreppet verksamhetsövergång att genomföras, både ur en EG-rättslig och en svensk synvinkel. Vidare är det nödvändigt att utreda innebörden av begreppen anställningsförmåner samt ansvarsfördelning för att kunna väva samman slutsatserna.

De frågeställningar som uppkommer behandlar bland annat vilka förmåner som övergår vid en verksamhetsövergång samt hur ansvar i dessa fall skall fördelas mellan överlåtare och förvärvare gällande förpliktelser som förts över men ännu inte blivit uppfyllda. Förekommer i denna situation en regressrätt från förvärvaren gentemot överlåtaren, då förmånen härstammar från perioden innan transaktionen? En annan fråga är huruvida liknande regressrätt även gäller i fall då förpliktelsen innebär en skadeståndsskyldighet som inte uppfyllts från överlåtarens sida.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsens utgångspunkt är affärsjuridisk arbetsrätt. Detta innebär att arbetsrätt som rör offentliga organ inte kommer att behandlas i arbetet. Vidare kommer inte heller övergång av verksamhet i samband med fusion samt insolvensförfaranden att beaktas. Förhandlingsskyldigheten i allmänhet kommer inte heller att bearbetas. Uppsatsen behandlar förutom EG-rätt, enbart svensk rätt. Eftersom arbetet är begränsat till sin storlek, är det omöjligt att på ett detaljerat sätt beskriva samtliga rättsområden som arbetet behandlar. Därför kommer fokus att ligga på övergångsbegreppet samt det obligationsrättsliga respektive skadeståndsrättsliga området.

1.4 Metod och material

Jag har valt att använda mig av traditionell juridisk metod av rättsdogmatisk karaktär. Jag har således studerat och tolkat relevant doktrin, praxis samt förarbeten, för att på ett tillfredsställande sätt kunna besvara mina frågeställningar avseende gällande rätt.

I uppsatsen har svensk doktrin studerats. Vid val av litteratur och rättsfall har jag utgått ifrån att välja alster som givit mig ett så gediget underlag som möjligt för att kunna dra konkreta slutsatser. Det bör dock påpekas att mängden underlag har varierat, i synnerhet gällande praxis. Rättsfall, EG-rättsliga som svenska, saknas främst beträffande vad som sker med olika anställningsförmåner vid en verksamhetsövergång. Detsamma gäller litteratur som behandlar frågor som rör anställningsförmåner vid transaktioner. Sökning i databaser har påvisat att det även saknas rättsfall vid allmänna domstolar som behandlar situationer gällande regressansvar mellan överlåtare och förvärvare vid verksamhetsövergång.

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel, där det första kapitlet utgör en inledning bestående av presentation, syfte, metod samt avgränsningar avseende arbetet. Därefter behandlas i kapitel två och tre den EG-rättsliga respektive svenska aspekten avseende övergång av verksamhet. Eftersom dessa två områden är rika på material, har målsättningen varit att ge en så kort men innehållsrik sammanfattning som möjligt. I anslutning till dessa kapitel redogörs för relevant praxis. För att vidare underlätta läsarens förståelse av det rikhaltiga materialet, har uppdelning skett mellan EG-rätt och svensk rätt i varsitt kapitel. Uppsatsen fjärde kapitel behandlar olika anställningsförmåner, bland annat hur dessa skall kategoriseras, vad som sker med förmåner vid en verksamhetsövergång samt hur förändring av anställningsförmåner genomförs. I det femte kapitlet bearbetas det så kallade solidariska ansvaret, vilket uppkommer mellan förvärvare och överlåtare vid en företagstransaktion. I samband med detta redogörs även rätten till regress gentemot motparten samt vad som sker då den ekonomiska förpliktelsen utgör en skadeståndsskyldighet. I uppsatsen sjätte och sista kapitel avslutas arbetet med en analys av de aktuella frågeställningarna.

2 EG-rätt

2.1 Inledning

I början av 1970-talet skedde ett flertal förändringar inom arbetsrätten och därmed kom rättsområdet att få en högre status än tidigare. En del av detta blev skapandet av kommissionens sociala handlingsprogram, vars syfte bland annat var att trygga anställningsvillkoren för arbetstagare.² I samband med detta inledde kommissionen en granskning av arbetstagarens situation vid verksamhetsövergång och kom fram till att ett större skydd för arbetstagaren var nödvändigt. Behovet grundades i det ekonomiska läge som existerade under 1960-talet, då företagskoncentrationer ökade inom Europa. Kommissionen befarade att företag skulle kunna komma att utnyttja det faktum att uppsägningsskyddet varierade mellan olika stater. Rationaliseringar i dessa länder skulle därmed anses vara mer attraktivt. Det fanns en rädsla för att regional arbetslöshet skulle uppstå, vilket var angeläget att förhindra.³ År 1974 lämnades ett förslag till ett nytt direktiv, vilket skulle skydda arbetstagarens rättigheter vid en verksamhetsövergång. Ett reviderat förslag antogs senare av rådet med hjälp av artiklarna 100 och 117 i EG-fördraget⁴. Resultatet kom att bli direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamhet.

Direktivets, som kom att kallas överlåtelsedirektivet, syfte var att skydda arbetstagarens rättigheter vid verksamhetsövergång, då byte av arbetsgivare ägde rum. Arbetstagaren skulle skyddas från uppsägning samt ha rätt att behålla sina anställningsvillkor hos sin nya arbetsgivare. Tanken var inte att skapa en enhetlig skyddsnivå inom hela EU, utan att de nationella skyddsregler som existerade även skulle gälla vid en verksamhetsövergång.⁵ Direktivet skulle således trygga kontinuiteten i anställningen inom en så kallad ekonomisk enhet, oavsett om ägarbyte skedde eller inte. Detta skyddssyfte har sedermera kommit att präglade ett flertal fall inom EG-domstolen.⁶

Behovet av att förnya överlåtelsedirektivet växte sig allt större under 1980-talet. EG-domstolen hade genom sin praxis påvisat att klargörande av vissa av direktivets begrepp var nödvändiga. Bland annat framgick att begreppen överlåtelse samt arbetstagare var svårhanterliga. Vidare var det oklart

² Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, 3 uppl., 2002, s 56.

³ B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 118f.

⁴ Motsvarande artiklarna 94 och 136 EG-fördraget efter Amsterdampfördragets ikraftträdande.

⁵ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 3 uppl., 2002, s 255 ff.

⁶ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 121f.

huruvida direktivet behandlade offentlig verksamhet, om det var tillämpligt i insolvenssituationer samt om en förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagar sidan skulle föreligga för arbetsgivaren.⁷ Följden av detta blev en omfattande rättspraxis som kodifierades i 1998-års ändringsdirektiv⁸, vilken till stor del tog hänsyn till den sociala stadgan från år 1989.⁹

År 2001 kom det konsoliderade direktivet 2001/23/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Direktivet innebar en granskad, förstärkt samt kodifierad framställning av 1998-års direktiv, där bland annat en definition av begreppet överlåtelse infördes.¹⁰

Direktivet skall enligt artikel 1.2 tillämpas då den ifrågavarande verksamheten eller den del som skall överlätas befinner sig inom fördragens territoriella räckvidd. Med detta menas enligt den svenska översättningen av kommissionens promemoria¹¹ att det är företagets säte som blir avgörande för den territoriella räckvidden.¹²

2.2 Skyddsreglernas tillämpningsområde

2.2.1 Föremålet för övergången

Ett spørsmål som vållat ett flertal problem vid tillämpningen av överlåtelsedirektivet är vilken typ av föremål som omfattas av direktivet. EG-domstolen har dock genom sin praxis kommit att klargöra rättsläget.¹³ Ett av de första rättsfallen som banade vägen var Schmidt-fallet. Innan det aktuella målet hade EG-domstolen inte satt upp något generellt krav på hur verksamheten skulle se ut. I och med *Schmidt-fallet*¹⁴ förklarade domstolen att även övergång av en del av en verksamhet föll under direktivet. Domstolen menade dock att det var viktigt att påpeka att direktivet endast skyddade de arbetstagare, vilka tillhörde den del av företaget som överfördes. Vidare fastställdes att det saknade betydelse hur många arbetstagare som berördes av övergången. I *Rygaard-målet*¹⁵ fortsatte domstolen ytterligare att belysa rättsläget genom krav på att det som förs

⁷ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 145.

⁸ Direktiv 98/50/EEG.

⁹ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 160.

¹⁰ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 158ff.

¹¹ KOM (97) 85 slutlig, s 14.

¹² Lunning och Tojter är av annan åsikt, nämligen den att det inte enbart är företagets säte som blir avgörande för den territoriella räckvidden. Direktivet omfattar således också verksamheter som stadigvarande bedrivs inom fördragens tillämpningsområde.

¹³ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 167.

¹⁴ Mål C-392/92 Schmidt ECR 1994 s. I-1311.

¹⁵ Mål C-48/94 Ledernes Hovedorganisation, för Ole Rygaard mot Dansk Arbejdsgiverforening, för Strø Mølle Akustik A/S REG 1995 s I-1259.

över skulle utgöra en stabil organiserad enhet vars verksamhet inte var begränsad till att utföra ett visst arbete. Domstolen menade att en enhet inte kunde inskränkas till att omfatta enbart den verksamhet som den bedrev utan att identiteten även var beroende av andra faktorer. Samma resonemang fortsatte i *Süzen-fallet*¹⁶, där överlåtelsebegreppet preciserades ytterligare. I målet kom domstolen fram till att med begreppet enhet menades en sådan organisation av personer och komponenter som bedriver en ekonomisk verksamhet där ett speciellt syfte eftersträvas. Genom sin praxis har domstolen således grundat begreppet ekonomisk enhet, vilket utgör en bestämning av verksamhets- och företagsbegreppen.¹⁷

2.2.2 Lagenlig överlåtelse

En förutsättning för att direktivet skall kunna tillämpas är att den övergång som verksamheten berörs av är att anses som lagenlig. I direktivets artikel 1.1.a framgår att övergången skall ske genom lagenlig överlåtelse eller fusion¹⁸. Vidare stipuleras i artikel 1.1.b att med överlåtelse menas en överlåtelse av en ekonomisk enhet som behåller sin identitet och som innebär en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet. Överlåtelsebegreppet skall enligt punkt c tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. Vad som menas med lagenlig överlåtelse framgår således inte, utan får i stället sökas i EG-domstolens praxis.

Angående begreppet lagenlig överlåtelse har EG-domstolen utfört en tämligen vidsträckt tolkning. Rätten har genom att utgå från omständigheterna i det enskilda fallet kommit fram till att det inte behöver föreligga något rättsligt samband mellan överlåtaren och den förre arbetsgivaren. Överlåtelsen kan därmed grundas på en överenskommelse, en rättsakt, ett administrativt avgörande, eller ett domsbeslut. Följaktligen skall överlåtelsen ske inom ett avtalsförfarande, vilket inte i sig behöver ske mellan överlåtaren och förvärvaren.¹⁹ Detta innebär att en överlåtelse även kan innefatta situationer när en entreprenör hyr en verksamhet och därigenom blir arbetsgivare. Samma resonemang existerar då ägaren av uthyrd verksamhet ämnar återta aktiviteten från entreprenören.²⁰ Rättsläget är detsamma i fall då entreprenadavtal upphör och en tredje part istället blir arbetsgivare efter att ett nytt entreprenadavtal inletts med ägaren.²¹ Att överlåtelse sker i två steg utgör därmed inget hinder för direktivets tillämplighet, så länge som verksamheten behåller sin identitet²².

¹⁶ Mål C-13/95 Süzen REG 1997 s. I-2745.

¹⁷ B.J. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s 168.

¹⁸ Då arbetet är avgränsat kommer genomgång av fusion - samt insolvensförhållanden ej vidare bearbetas.

¹⁹ B. Nyström, *EU och arbetsrätten*, 3 uppl., 2002, s 258.

²⁰ Mål C-287/86 Ny Mølle Kro ECR 1987 s. 5465.

²¹ Mål C- 324/86 Daddys's Dance Hall ECR 1988 s 739.

²² Se Spijkers-målet i avsnitt 2.2.3.

Vid en verksamhetsövergång skall övergången ske mellan två olika rättssubjekt. Rättssubjekten, det vill säga överlåtaren och förvärvaren kan vara antingen en juridisk eller en fysisk person. Att överlåtaren och förvärvaren tillhör samma koncern är inget hinder för direktivets tillämplighet. Detta gäller även om företagen har samma ägare, lokaler, arbetsuppgifter eller ledning. Sker övergången mellan en avdelning till en annan inom samma verksamhet är direktivet dock inte tillämpligt.²³

2.2.3 Ekonomisk enhet och bibehållen identitet

För att överlåtelsebegreppet skall uppfyllas krävs för det första att det är en ekonomisk enhet som överlåts. Vad som menas med ekonomisk enhet har som tidigare nämnts klargjorts genom Süzen-målet där domstolen fastställde att med begreppet enhet menas en organisation av personer och komponenter vilka kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett speciellt syfte eftersträvas.²⁴

Ett ytterligare viktigt krav för direktivets tillämplighet är att den ekonomiska enheten behåller sin identitet efter övergången. Detta innebär att verksamheten i stort skall vara densamma före som efter transaktionen. Direktivet i sig ger inget svar på frågan vad som menas med begreppet bevarad identitet. I stället får förklaringen sökas i domstolen praxis, då främst genom *Spijkers-fallet*, vilket kom att få stor betydelse för tolkning och tillämpning av direktivets regler.²⁵

I målet uppkom frågan huruvida en övergång av verksamhet föll under direktivet. Domstolen slog fast att det avgörande var om verksamheten bevarat sin identitet efter överlåtelsen. Att tillgångarna i verksamheten avyttrades var således inte tillräckligt. Domstolen räknade upp sju olika kriterier, vilka skulle beaktas för att den aktuella övergången skulle omfattas av direktivet. De olika kriterierna användes för att bedöma om verksamheten som överläts utgjorde en ekonomisk enhet samt om verksamhetens identitet var bevarad efter övergången. De kriterierna som enligt domstolen skulle beaktas var:

1. arten av företag eller verksamhet,
2. huruvida materiella tillgångar har övertagits,
3. värdet av övertagna immateriella tillgångar vid tidpunkten för övergången,
4. huruvida huvuddelen a personalstyrkan avseende såväl antal som kompetens har övertagits av den förvärvaren,
5. huruvida kunder har övertagits,

²³ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 244.

²⁴ Mål C-13/95 Süzen REG 1997 s. I-2745.

²⁵ Mål C-24/86 Spijkers ECR 1986 s. 1119.

6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter övergången,
7. hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat.

Domstolen menade att en helhetsbedömning av samtliga omständigheter kring övergången måste ske. Uppräkandet av kriterierna var således inte uttömmande. Vidare kan parterna i sig inte påverka vilka av kriterierna som skall beaktas och därmed saknar transaktionens syfte samt tillvägagångssätt relevans. Vilken vikt som skall tillmätas de olika kriterierna varierade enligt domstolen efter vilken sorts verksamhet som bedrevs samt vilka produktions- eller driftsmetoder som användes.²⁶ Domstolen tenderade dock till att tillmäta stor vikt vid det faktum att driften fortsatt utan avbrott eller åtminstone har återupptagits utan något längre uppehåll.²⁷ Varför just dessa kriterier skall beaktas framgår inte vare sig ur Spijkers-fallet eller av övrig praxis, utan är antagligen en konsekvens av de frågor medlemstaten framställde till domstolen samt att dessa kriterier vanligtvis är förekommande vid en transaktion.²⁸

EG-domstolens rättspraxis gällande huruvida en ekonomisk enhet anses ha behållit sin identitet, kan sägas bygga på tre grunder; aktivitetskriteriet, fortsättningskriteriet samt likhetskriteriet. Med aktivitetskriteriet menas att den aktuella verksamheten, vid övergången, skall fungera som en pågående och bestående ekonomisk enhet. Verksamheten skall således utgöra en så kallad ”going concern”. Kriteriet blir sammankopplat med verksamhetens identitet, genom att verksamheten måste pågå både innan och efter övergången.²⁹ Vid rättens uppställda krav måste dock hänsyn tas till den situation som är karaktäristisk för gällande transaktion. Att en verksamhet inte är i drift vid övergången behöver inte betyda att aktivitetskravet inte är uppfyllt. Ett tillfälligt uppehåll exempelvis över jul och nyår påverkar således inte utgången av bedömningen.³⁰ Antalet anställda påverkar inte heller synen på aktiviteten hos verksamheten.

Vidare är omfattningen av aktiviteten hos verksamheten inte av betydelse. En övergång med endast en anställd är tillräckligt för att aktivitet skall anses föreligga.³¹ Kravet som föreligger är således att det skall vara en stabilt organiserad ekonomisk enhet som övergår så att en kontinuitet kan uppstå efter själva transaktionen. Att arbetet i verksamheten sker fortlöpande kan utgöra ett tecken på att aktivitetskriteriet är uppfyllt.³²

Fortsättningskriteriet innebär att den ekonomiska enheten skall fortsätta efter det att övergång ägt rum, för att identitet skall kunna fastställas. Av intresse är därför att klargöra vid vilken tidpunkt övergången skall ha

²⁶ Mål C-51/00 Temco REG 1997 s.I-1259.

²⁷ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 247.

²⁸ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 133.

²⁹ Birgitta Nyström, Överlåtelsedirektivets tillämpning vid tillämpning av offentlig verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 213.

³⁰ Mål C-287/86 Ny Mølle Kro ECR 1987 s. 5465.

³¹ Mål C-392/92 Schmidt ECR 1994 s. I-1311.

³² B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 258.

ansetts ha ägt rum, eftersom det är då arbetsgivarutbytet sker. Detta framgår varken av direktivet eller av dess förarbeten. Tidsbestämningen hänförs i stället till bedömningen av huruvida bevarad identitet föreligger. Vad parterna beslutat samt tidpunkten för avtalsslutandet saknar betydelse för övergången. Av vikt är i stället det faktiska övertagandet, eftersom det är då förvärvaren inträder i arbetsgivarrollen.³³ Kravet på "going concern" förutsätter att den enhet som skall övergå är tämligen varaktig. Ett kortare uppehåll utgör inget hinder för att fortsättningskriteriet skall vara uppfyllt.³⁴

Till sist skall likhet mellan den ekonomiska enhetens verksamhet efter övergången förekomma med den verksamhet som förelåg innan övergången. Ett likhetskriterium skall föreligga.³⁵ Ändras verksamheten efter det att övergång ägt rum, anses identiteten inte vara bevarad eftersom arbetstagaren inte erbjuds samma anställning som den hade hos sin tidigare arbetsgivare. Av vikt är att framhäva att likhetskravet inte ensamt är avgörande för huruvida bevarad identitet föreligger, utan att en helhetsbedömning av situationen måste genomföras.³⁶ Likhetskriteriet har i ett flertal fall hamnat för bedömning hos EG-domstolen. I *Hernández Vidal-målet*³⁷ fastslog domstolen att direktivet äger tillämplighet då ett företag, som upplåtit städning av sina lokaler till ett annat företag, beslutar att säga upp avtalet med detta företag för att själv utföra uppgiften. Detta gäller under förutsättning att transaktionen inneburit en överlåtelse av en ekonomisk enhet. I *Merckx och Neuhuys*³⁸ fall ansåg domstolen att likhet föreligger om verksamheten pågår med samma inriktning, även om verksamheten byter namn, lokaler samt utrustning. Även i *Süzen-målet* diskuterades likhetskriteriet, där det konstaterades att likhetskravet inte endast är beroende av graden av likhet mellan förutvarande och nuvarande verksamhet. Av vikt är även hur stor del av personalstyrkan som övergått till förvärvaren. Följaktligen måste samtliga omständigheter beaktas så som personal, arbetsledning, arbetsorganisation, driftsmetoder etc., för att avgöra om den ekonomiska enhetens identitet är bevarad.³⁹

2.3 Skyddsreglernas rättsverkningar

2.3.1 Partväxlingsmodellen

Grundtanken med överlåtelsedirektivet är att skydda arbetstagarna och dess anställningsvillkor vid en verksamhetsövergång. Detta framgår bland annat

³³ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 260.

³⁴ Mål C-24/86 Spijkers ECR 1986 s. 1119.

³⁵ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 144f.

³⁶ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 268f.

³⁷ Förenade målen C-127/96, C-229/96 och C-74/97 Hernández Vidal m.fl. REG 1998 s. I-8179.

³⁸ Förenade målen C-171/94 och C-172/94 Merckx och Neuhuys REG 1996 s. I-1253.

³⁹ Mål C-13/95 Süzen REG 1997 s. I-2745.

ur artikel 3.1. i direktivet, vilken föreskriver att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsförhållande skall övergå på förvärvaren vid en verksamhetsövergång. Vidare förtydligar direktivet att förvärvaren blir bunden av villkor i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var.⁴⁰

I artikel 3.1, 2 stycket föreskrivs att det är tillåtet att förordna att överlåtaren tillsammans med förvärvaren kan bli solidariskt ansvariga för förpliktelser som föreligger som är hänförliga till tiden innan överlåtelsen.⁴¹

Partväxlingsmodellen innebär enligt EG-rätten en ensidig substitutionsmodell där förvärvaren blir skyldig att automatiskt överta överlåtarens anställningsförhållanden. Överlåtaren kan dock bli förpliktad att eventuellt kvarstå som ansvarig för fram till övergången uppkomna skyldigheter.⁴² Ett av de första målen som berörde frågan om partsavlösning var *Abels-fallet*.⁴³ Domstolen kom här fram till att överlåtarens skyldigheter, även de som uppkommit före tidpunkten för övergången men som ännu inte blivit förfallna, automatiskt skulle föras över till förvärvaren.

Till följd av *Abels-fallet* uppkom frågan vilka arbetstagare som berördes av den automatiska övergången. Domstolen konstaterade att förvärvaren ej övertar förpliktelser gentemot arbetstagare, vilka inte anses ha anställning i den överförda verksamheten.⁴⁴ Detta gäller även arbetstagare som väljer att inte följa med över till förvärvaren vid en verksamhetsövergång.⁴⁵ Vidare fastslogs att förvärvaren är bunden av villkor enligt kollektivavtal endast för de arbetstagare som var anställda vid tidpunkten för övergången.⁴⁶

Skyldighet för förvärvare att överta arbetstagarens rättigheter vid en transaktion är tvingande rätt och kan inte avtalas bort i förväg även om arbetstagaren skulle komma att kompenseras. Detta skulle annars innebära att direktivets grundtanke angående skydd för arbetstagarens vid en verksamhetsövergång riskeras att sättas ur spel.⁴⁷

Liknande resonemang återkommer i det fall då arbetstagare har blivit uppsagd i strid med uppsägningsförbudet i artikel 4.1. Detta innebär att en arbetstagares förpliktelser automatiskt övergår på förvärvaren, även om arbetstagaren har blivit uppsagd i strid mot förbudet i artikel 4.1. Att så är fallet beror på att arbetstagaren betraktas som om den fortfarande vore anställd hos förvärvaren.⁴⁸

⁴⁰ B. Nyström, Överlåtelsedirektivets tillämpning vid tillämpning av offentlig verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 218.

⁴¹ Se avsnitt 5.

⁴² B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 289.

⁴³ Mål C-Abels ECR 1985 s. 469.

⁴⁴ Mål C-186/83 Botzen m.fl. ECR 1985 s. 519.

⁴⁵ Mål C-105/84 Danmols Inventar ECR 1985 s. 2639.

⁴⁶ Mål C-287/86 Ny Mølle Kro ECR 1987 s. 5465.

⁴⁷ Mål C- 324/86 Daddys's Dance Hall ECR 1988 s 739.

⁴⁸ Mål C- 101/87 Bork International ECR 1988 s. 3057.

Sammanfattningsvis gäller att de anställningsförhållanden som föreligger vid tidpunkten för övergången skall överföras på förvärvaren, vilken automatiskt träder in i överlåtarens arbetsgivarposition. Detta medför att överlåtaren vid tidpunkten för övergången blir fri från sina förpliktelser på grund av anställningsavtalet utan att behöva hämta samtycke från arbetstagarna. Arbetstagarna i sin tur ingår inte något nytt anställningsavtal, utan förvärvaren anses i stället bli ny arbetsgivare och därmed skyldig att uppfylla de förpliktelser som följer av avtalet.⁴⁹ Detta gäller oavsett huruvida överlåtaren och förvärvaren motsätter sig situationen eller om förvärvaren vägrar att uppfylla sina förpliktelser.⁵⁰

2.3.2 Rätten att stanna kvar hos förvärvaren

En arbetstagare som är anställd i en verksamhet vid tidpunkten för övergången, har enligt EG-domstolens praxis rätt att behålla sin anställning hos förvärvaren. Detta innebär dock inte att arbetstagaren de facto måste stanna kvar hos förvärvaren. Arbetstagaren har således rätt att avstå från fortsatt anställning.⁵¹ Frågan som uppstår är dock huruvida arbetstagaren har rätt att kräva fortsatt anställning hos överlåtaren om arbetstagaren tackar nej till övergång. Detta spørsmål berördes bland annat i *d'Urso-målet*⁵² där domstolen slog fast att arbetstagaren inte torde ha någon rätt att kräva fortsatt anställning hos överlåtaren efter att övergång av verksamhet har ägt rum

Den rådande huvudregeln som påtalar rätten att arbetstagarens anställning automatiskt övergår till förvärvaren vid en verksamhetsövergång, utgör en presumptionsregel. Är omständigheterna i fallet oklara förutsetts att förvärvaren utgör arbetstagarens nya arbetsgivare, såvida arbetstagaren inte motsätter sig detta. Detta kan anses stämma väl överens med direktivets skyddssyfte.⁵³

2.3.3 Uppsägningsförbud

I samband med en verksamhetsövergång föreligger enligt artikel 4 uppsägningsförbud för både överlåtaren och förvärvaren. Viktigt är dock att påpeka att detta uppsägningsförbud enbart är relaterat till överlåtelsen som sådan. Sker uppsägningen på grund av ekonomiska, tekniska eller

⁴⁹ B. Nyström, Överlåtelsedirektivets tillämpning vid tillämpning av offentlig verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 218.

⁵⁰ Mål C-305/94 Rotsart de Hertaing REG 1996 s. I-5027.

⁵¹ B. Nyström, Överlåtelsedirektivets tillämpning vid tillämpning av offentlig verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 218 f.

⁵² Jämför med de utökade rättigheterna i svensk rätt i kapitel 3.3.1.

⁵³ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 305f.

organisatoriska skäl äger uppsägningsförbudet följaktligen inte tillämpning. Vad som direkt menas med dessa skäl framgår dock inte av direktivet eller dess förarbeten. Överlåtaren och förvärvaren har dock rätt att genomföra omorganisationer och rationaliseringshandlingar, utan att uppsägningsförbudet för den skall aktualiseras. Detta anses legitimt, då en transaktion oftast utförs för att omorganisera en ekonomiskt svag verksamhet. Bevisbördan för att ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl förekommer ligger på arbetsgivaren vilka vidtagit uppsägningarna.⁵⁴ I målet *Bork International*⁵⁵ fastställde domstolen att arbetstagare som i strid mot artikel 4 sagts upp före transaktionen, skall betraktas som anställda vid tidpunkten för övergången. Konsekvensen av detta blir att de anställda övergår automatiskt från överlåtaren till förvärvaren i enlighet med artikel 3 i direktivet. Domstolen föreskrev vidare att vid ett avgörande för huruvida uppsägning skett i strid mot direktivet föregått, skall samtliga objektiva omständigheter angående uppsägningen beaktas, exempelvis om uppsägningen skett nära inpå övergången. Ett nära samband mellan uppsägning, återanställning och verksamhetsövergång talar således för att det föreligger en uppsägning i brott mot uppsägningsförbudet.

2.3.4 Skydd för kollektivt avtalade anställningsvillkor

Anställningsvillkor regleras genom personliga avtal eller genom kollektivavtal. Oftast fungerar de individuella avtalen som ett komplement till kollektivavtalet. Vid en verksamhetsövergång är förvärvaren skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som följer av kollektivavtalet i samma utsträckning som överlåtaren var enligt artikel 3.3. Medlemsstaterna kan begränsa denna bundenheten till ett år. Tanken bakom regleringen är att arbetstagarna skall vara garanterade minst samma nivå på anställningsvillkoren som de hade hos överlåtaren. Viktigt är att påpeka att det är anställningsvillkoren i kollektivavtalet som övergår till förvärvaren, inte kollektivavtalet i helhet.⁵⁶

2.3.5 Ålders- och efterlevandeförmåner

I artikel 3.4 föreskrivs att villkor gällande ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem inte faller in under de anställningsvillkor som automatiskt följer över på förvärvaren.

⁵⁴ Anders Nordström, Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 201.

⁵⁵ Mål C- 101/87 *Bork International* ECR 1988 s. 3057.

⁵⁶ Den svenska rätten kan dock anses gå ett steg längre än den EG-rättsliga, då kollektivavtalet i vissa situationer i sin helhet övergår på förvärvaren – se kapitel 3.3.4. B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 326f.

Detta gäller oavsett om förmånerna är baserade på enskilt – eller kollektivt avtal.⁵⁷ Dock är staterna skyldiga att vidta åtgärder som skyddar arbetstagarens intresse samt de personers intressen, vilka vid tidpunkten för överlåtelsen inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet vad gäller rättigheter som omedelbart eller i framtiden ger dem rätt till åldersförmån. Detta gäller även efterlevnadsförmåner på grund av kompletterande pensionssystem.⁵⁸

⁵⁷ A. Nordström, Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 199.

⁵⁸ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 256.

3.Svensk Rätt

3.1 Inledning

Det svenska rättsläget gällande övergång av verksamhet bör beaktas utifrån två perspektiv, tiden innan Sveriges inträdande i EU och situationen efter inträdandet. Således ändrades rättsläget den första januari 1994, då EES-avtalet medförde att överlåtelsedirektivets bestämmelser skulle äga tillämplighet i Sverige.⁵⁹

Innan direktivet blev tillämpligt, existerade inte någon generell reglering av en verksamhetsövergångs påverkan på anställningsskyddet. Reglerna som kunde aktualiseras var 25 § LAS angående företrädesrätt till återanställning samt 3 § LAS beträffande tillgodoräknande av anställningstid hos tidigare arbetsgivare. I stället användes allmänna avtalsrättsliga regler om partsbyte vid en transaktion. Detta innebar att utan samtycke från arbetstagaren (borgenären) skulle arbetsgivaren (gäldenären) inte kunna frigöra sig från sina förpliktelser genom att överföra dessa till någon annan. Ensidiga handlingar var således inte tillåtna.⁶⁰ Vidare krävdes det, för att verksamhetsövergång ansågs föreligga, att ett direkt rättsligt samband existerade mellan överlåtaren och förvärvaren. Detta innebar att entreprenörverksamhet föll utanför begreppet, då direkt rättsligt samband mellan parterna inte förkom.⁶¹ Enligt AD ansågs anställningen vara knuten till den arbetsgivare med vilken anställningsavtalet hade träffats. Ägde en övergång av verksamhet rum, krävdes således ett avtal för att anställningen skulle övergå till förvärvaren. Automatisk övergång av anställningen skedde följaktligen inte.⁶² Inför medlemskapet i EU antog Sverige lagändringar angående verksamhetsövergång, vilka baserades på överlåtelsedirektivet.

3.2 Tillämpningsområde för 6 b § LAS

Paragraf 6 b tillämpas då en övergång av företag, verksamhet eller en del av verksamhet äger rum mellan en överlåtare och förvärvare. Med företag menas en fysisk, geografisk, organisatorisk eller liknande enhet som knyter an till den juridiska person som driver verksamhet. I begreppet verksamhet ryms aktivitet, syssla eller liknande. Begreppet verksamhet är således något vidare än begreppet företag.⁶³ Vad som menas med begreppet verksamhet enligt direktivets mening har bedömts av AD i mål 1995 nr 163. I målet kom domstolen fram till att med begreppet verksamhet torde det snarare röra sig om en övergång av en affär än om en övergång av arbetsuppgifter.

⁵⁹ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 126.

⁶⁰ Ronnie Eklund, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse, 1983, s 171 ff.

⁶¹ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 128f.

⁶² AD 1985 nr 35.

⁶³ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 273.

3.2.1 Lagenlig överlåtelse

I tidigare svensk rätt krävdes ett direkt rättsligt samband mellan överlåtare och förvärvare för att en övergång skulle anses föreligga. I och med implementeringen avlägsnades detta krav för att harmonisera med EG-rätten. Följden av detta blev att begreppet överlåtelse ersattes med övergång, eftersom överlåtelse ansågs beteckna förmögenhetsrättsliga överföringar som köp, byte eller gåva där ett rättsligt samband mellan kontrahenterna de facto föreligger.⁶⁴

Implementeringen av överlåtelsedirektivet kom därmed att innebära att fler situationer innefattades i det nya begreppet övergång än vad som tidigare var fallet med begreppet överlåtelse.

3.2.2 Bibehållen identitet

Likt EG-rätten uppställs i svensk rätt krav på att verksamhet som övergår skall bibehålla en viss identitet. En fortsättning eller återupptagande av driften hos den ekonomiska enheten som övergått är ett avgörande kriterium för huruvida övergång ägt rum eller inte. En ”going concern” skall således förekomma.⁶⁵ I ett flertal rättsfall från AD har rättsläget belyst angående bevarad identitet. I *Swebus-målen*⁶⁶ använde sig domstolen av Spijkerskriterierna⁶⁷ och ansåg att vid just linjebustrafik skulle stor vikt läggas vid om materiella tillgångar exempelvis arbetskraft, administration, fastigheter etc. övergått. Domstolen ansåg att en verksamhetsövergång inte ägt rum. Att arbetsuppgifterna som utfördes var lika samt att viss kontroll över dessa bibehållits, ansågs inte tillräckligt för att en övergång skulle ha ägt rum. Domstolen menade att det var av mindre intresse huruvida arbetsuppgifterna var överensstämmande mellan överlåtaren och förvärvaren. Intressantare var huruvida produktionsresurser exempelvis lokaler, maskinell utrustning och andra hjälpmedel var de samma. Stor vikt fästes även vid om arbetsledning, arbetsstyrka samt affärskontakter och kundrelationer hade övergått.

I AD 2002 nr 63 uppkom åter frågan gällande huruvida bevarad identitet förelåg. I fallet var omständigheterna enligt följande att Lidingö kommun

⁶⁴ Prop. 1994/95:102, s 80, 129ff.

⁶⁵ Maria Hemberg, EG-anpassning av LAS - vad har hänt sedan reglerna om övergång trädde i kraft?, JT 1997/98, s 678 ff.

⁶⁶ AD 1995 nr 96, AD 1995 nr 134, AD 1995 nr 163.

⁶⁷ Se avsnitt 2.2.3.

arrenderade ut Elfviks gård till Stockholms Företagskrogar. Själva konferensen- och restaurangverksamheten, vilken ägde rum på gården, arrenderade Stockholms Företagskrogar i sin tur, enligt avtal, ut till Komplet Food. Då detta arrendeavtal löpt ut, träffades ett nytt avtal mellan Stockholms Företagskrogar och LNB Catering. Frågan som uppkom var huruvida situationen var att betrakta som övergång av verksamhet i enlighet med 6 b § LAS. AD utgick ifrån Spijkerskriterierna för att klargöra huruvida verksamheten utgjorde en "going concern". Domstolen konstaterade först att frågan ifall personal övertagits eller inte, inte borde tillmätas alltför stor betydelse vid betraktande av Spijkerskriterierna, framförallt inte inom konferens- och restaurangbranschen. Att det enbart var en enda anställd som övergått till den nya verksamheten, spelade således inte en stor roll i bedömningen. Domstolen fastställde vidare att LNB Catering inte i bokstavig mening övertagit några kunder från Komplet Food, då kundregistret inte hade lämnats kvar. Dock ansågs Elfviks gård ha en fast kundkrets med stamkunder, vilka efterfrågade de specifika tjänsterna inom konferens- och restaurangbranschen. Följaktligen betraktades Elfviks gård ha en så pass inarbetad position på marknaden att detta utgjorde en immateriell tillgång, en så kallad good will. Detta immateriella värde ansågs ha övergått till LNB Catering vid transaktionen. Vidare fastställde domstolen att materiella tillgångar av stor betydelse för verksamheten hade övertagits av LNB Catering. Med detta åsyftades dels lös egendom som var avsedd för konferens- och restaurangverksamheten, men även det faktum att LNB Catering kom att få disponera själva fastigheten, det vill säga Elfviks gård. Slutligen kom AD fram till att Komplet Food och LNB Catering bedrev samma art av verksamhet och att det inte förekom några väsentliga skillnader mellan konferens- och restaurangverksamheten före och efter övergången. Detta ansågs vara av särskild vikt gällande rörelsens identitet vid sådan verksamhet som det var frågan om i det aktuella fallet. Domstolen konstaterade därmed att det var fråga om en verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS.

Utgången i målet med LNB Catering skiljde sig från utgången i mål 1998 nr 146. Utgångspunkten i detta mål var att det skett en övergång av restaurangverksamhet från Rådhusrestauranten till Copperdeli. Copperdeli arrenderade därefter så småningom ut restaurangverksamheten till företaget Homerun AB, som fortsatte att bedriva restaurangverksamheten i samma lokaler. Frågan som uppkom vara huruvida transaktionen mellan Rådhusrestaurangen och Copperdeli var att betrakta som övergång av verksamhet i enlighet med 6 b § LAS. Domstolen konstaterade att samtliga materiella tillgångar, inkråmet, hade övergått till Copperdeli. Dock hade varken immateriella tillgångar, arbetskraft, administration eller kunder övergått. AD fastställde att enbart den omständighet att materiella tillgångar övergått inte kunde leda till att övergång av verksamhet ägt rum. Således kom domstolen fram till efter en helhetsbedömning av omständigheterna att det som hade gått över inte kunde beskrivas som en bestående ekonomisk enhet. Således ägde 6 b § Las inte tillämplighet.

Mål AD 1998 nr 44 rörde en transaktion inom fastighetsbranschen. En stiftelse som ägde fastigheter anlidade en entreprenör för att sköta förvaltningen av stiftelsens fastigheter. Därefter bytte stiftelsen entreprenör. Frågan som uppkom var om entreprenörbytet varit att anse som en sådan övergång av del av verksamhet som avses i 6 b § LAS. Genom att utgå från Spijkerskriterierna konstaterade domstolen först att varken personal, materiella tillgångar eller immateriella tillgångar av någon betydelse hade övergått till den nya entreprenören. Vad gällde verksamhetens art var domstolen vidare av den åsikt att arbetsuppgifterna förvisso i princip var de samma före som efter verksamheten. Därtill ansågs det föreligga stor likhet mellan det sätt på vilket de i målet aktuella sysslorna utfördes före och efter tillkomsten av entreprenadförhållandet. Domstolen menade dock att dessa förhållanden var att betrakta som mer hänförliga till de arbetsuppgifter som utfördes än till den rörelse som bedrevs. Domstolen hänvisade här till Sützen-fallet, och menade att en "going concern" inte kunde reduceras till att innebära den verksamhet som den bedriver. Detta innebär, i enlighet med vad EG-domstolen fastställt, att den ekonomiska enhetens identitet även följer av andra omständigheter såsom personal, arbetsledning, driftsmetoder etc. AD konstaterade därmed att enbart den omständighet att vissa arbetsuppgifter hade gått över på den nya entreprenören inte innebar att det var frågan om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, då varken personal, materiella och immateriella tillgångar övergått vid transaktionen. Ett annat fall som påvisar svårigheten av att fastställa en verksamhets identitet, är mål AD 1998 nr 144. Omständigheterna i målet var följande att Blomman AB förvärvat företaget Jolanta Blommor, med där tillhörande lokal samt inventarier såsom kassaapparat, roskyl etc. Frågan som uppkom var huruvida förvärvet utgjorde en verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS. Domstolen betraktade Spijkerskriterierna och kom fram till efter en helhetsbedömning att en övergång av verksamhet enligt LAS hade ägt rum. Detta baserades på omständigheter som att dels materiella tillgångar av betydelse hade övergått på bolaget, såsom hyresrätten och inventarierna. Vidare var domstolen av den åsikt att det var fråga om samma slag av verksamhet innan som efter transaktionen, då Blomman AB fortsatte att bedriva blomsterhandel i sedvanlig mening. Blomsterbutiken var dessutom att betrakta som en etablerad butik vilket resulterat i att detta good will – värde ansågs ha ingått i överlåtelsen. Domstolen betraktade vidare huruvida företagets kunder kommit att övertagits av Blomman AB. För det första hade Blomman fått fullgöra en del uppdrag som Jolantas Blommor åtagits sig. Dessutom var butiken öppen utan uppehåll i samband med överlåtelsen. Med detta i åtanke var domstolen av den åsikt att åtminstone vissa kunder hade kommit att övertas av Blomman AB.

Sammanfattningsvis går det således att utifrån dessa rättsfall dra den slutsats att frågan huruvida bevarad identitet föreligger eller inte, är en besvärlig situation där de individuella omständigheterna har stor betydelse.

3.3 Skyddsreglernas rättsverkningar

3.3.1 Partsväxlingsmodellen

Partväxlingsmodellen gällande anställningsavtal innebär att varken arbetstagaren eller arbetsgivaren, utan motpartens samtycke, kan sätta in en annan part i sitt ställe. Överföring av fordringar samt förpliktelser på annan är heller inte tillåtet inom ramen för anställningsavtalet. Mönstret följer således avtalslagen, där anbud och accept skall föreligga för att åstadkomma ändring i avtalet.⁶⁸ Reglerna om partsbyte enligt 6 b § LAS bygger på att de rättigheter och skyldigheter som uppkommit på grund av anställningsavtalet, övergår från överlåtaren till förvärvaren vid övergång av verksamheten. Anställningen övergår således automatiskt på förvärvaren som träder in i rollen som ny arbetsgivare. Överlåtaren kan dock eventuellt bli ansvarig för skyldigheter som uppkommit innan övergången.⁶⁹ Paragraf 6 b utgör således både en skyddsregel och en rättighetsregel samt styrks genom uppsägningsförbudet i 7 § LAS. Arbetstagaren kan därmed åberopa 7 § för att ogiltigförklara en uppsägning i fall anställningen inte automatiskt övergått vid verksamhetsövergången.⁷⁰

Arbetstagaren kan i sin tur motsätta sig en övergång, genom att åberopa rättigheten i 6 b § att inte följa med över till förvärvaren. Frågan som då uppstår är huruvida arbetstagaren kan ställa krav på att få stanna kvar hos överlåtaren. I AD 1998 nr 144 kom domstolen som svar på frågan fram till att 6 b § är en rättighetsregel. Detta innebär att arbetstagaren skall ha rätten att stanna kvar hos överlåtaren. Uppstår en övertalighetssituation hos överlåtaren skall denna dock hanteras enligt allmänna regler för uppsägning. En arbetstagare som väljer att stanna kvar hos överlåtaren kan därför riskera att bli uppsagd, i fall omplaceringsmöjligheterna uttömts. Arbetstagaren placeras då som sedvanligt in på turordningslistan. Genom arbetstagarens valmöjlighet att stanna kvar eller inte hos överlåtaren, kan den svenska rätten anses ge större rättigheter åt arbetstagaren än EG-rätten.⁷¹

Endast anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för övergången omfattas av 6 b §. Har överlåtaren sagt upp arbetstagare fastän uppsägningstiden inte löpt ut, skall anställningen ändå anses vara förbrukad.⁷²

⁶⁸ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 285.

⁶⁹ M. Hemberg, EG-anpassning av LAS - vad har hänt sedan reglerna om övergång trädde i kraft?, JT 1997/98, s 678 ff.

⁷⁰ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 297.

⁷¹ A. Norström, Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 208.

⁷² B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 310.

3.3.2 Uppsägningsförbudet

Uppsägningsförbudet i 7 §, tredje stycket är en konsekvens av implementeringen av överlåtelsedirektivet. Innan överlåtelsedirektivets tillämplighet i svensk rätt innebar verksamhetsövergång en legitim rätt för överlåtaren att åberopa arbetsbrist. Verksamhetsövergång utgjorde således saklig grund för uppsägning, vilket gällde både hos överlåtaren och hos förvärvaren. Arbetstagarna som sagts upp på grund av övergången kunde dock ha rätt till företrädesrätt till återanställning hos förvärvaren.⁷³

Enligt 6 b § LAS i kombination med 7 § LAS, är uppsägning som sker på grund av verksamhetsövergång förbjuden. Dock kan uppsägningar som är härledda till ekonomiska, organisatoriska eller tekniska omständigheter utgöra saklig grund, där omställningar i arbetsstyrkan uppkommer som följd. Förbudet mot uppsägning uppstår då beslut om övergång vidtagits.⁷⁴ AD tog i mål 1995 nr 60 ställning till reglerna gällande förbudet mot uppsägning. Domstolen kom här fram till att en uppsägning i strid mot reglerna angående verksamhetsövergång inte är verkningslös. Arbetstagaren måste således vidta aktiva åtgärder enligt 34-35 §§ LAS för att angripa uppsägningen.

3.3.3 Skydd för anställningsvillkoren

Vid en verksamhetsövergång skall anställningen automatiskt övergå till förvärvaren. Detta innebär således ett partsbyte i anställningsavtalet och förvärvaren blir bunden av de avtalsvillkor som överlåtaren tidigare var bunden av. Arbetstagarens anställningsvillkor följer därmed med över till förvärvaren såsom lön, semester och andra villkor.⁷⁵ Den automatiska övergången rör arbetstagare som är medlemmar i den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen, men även arbetstagare som antingen är medlem i en annan organisation eller inte är medlem i någon organisation alls.⁷⁶

Att rättigheter och skyldigheter övergår vid en verksamhetsövergång innebär att förvärvaren blir ansvarig för förpliktelser som uppkommit före övergången och att överlåtaren därmed blir befriad från sitt ansvar. I 6 b § föreligger dock ett undantag från denna huvudregel, nämligen att ett solidariskt ansvar gäller mellan överlåtaren och förvärvaren avseende ekonomiska förpliktelser från tiden innan överlåtelsen. Arbetstagaren kan därför välja till vem av överlåtaren respektive förvärvaren den skall vända

⁷³ A. Nordström, Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 201.

⁷⁴ A. Nordström, Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet, Festskrift till Hans Stark, 2001, s 201f.

⁷⁵ Prop. 1994/95:102, s 40 och 80 f.

⁷⁶ B.J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 325.

sig till för att få ut sin rättighet. Lagregeln säger dock inget om hur det slutliga ansvaret skall fördelas mellan överlåtaren och förvärvaren, utan detta beror i första hand på vad som avtalats mellan parterna angående verksamhetsövergången.⁷⁷

3.3.4 Individuellt och kollektivt avtalade villkor

Då en verksamhetsövergång är aktuell uppstår fyra olika situationer gällande parternas bundenhet vid kollektivavtal. Vid anställningsvillkor gäller enligt huvudregeln att förvärvaren besitter samma möjligheter och begränsningar som överlåtaren förfogade över. Om varken överlåtaren eller förvärvaren är bunden av något kollektivavtal, skall anställningsvillkoren regleras genom det enskilda anställningsavtalet. Av detta följer att villkoren överförs oförändrade. Vill förvärvaren göra ändringar i avtalet krävs samtycke från den berörda arbetstagaren. I det fall arbetstagaren inte samtycker, utgör enda utvägen för förvärvaren att säga upp anställningsavtalet med anledning av arbetsbrist på grund av tekniska omständigheter eller på grund av personliga skäl. Förvärvaren kan senare återanställa arbetstagaren med ändrade anställningsvillkor i avtalet. Uppsägningen måste dock följa LAS regler. I denna situation fortsätter anställningsvillkoren att gälla under uppsägningstiden.⁷⁸

Är överlåtaren och förvärvaren bundna av samma kollektivavtal, skall kollektivavtalet fortsätta att tillämpas av förvärvaren.⁷⁹

Uppstår situationen att överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal, vilket förvärvaren inte är bunden av, skall kollektivavtalet enligt 28 § MBL i tillämpliga delar appliceras av förvärvaren. Detta gäller dock inte om förvärvaren är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som han tar över. Då gäller att det befintliga, det vill säga förvärvarens kollektivavtal, skall vara tillämpligt på det arbete som utförs i den övertagna verksamheten.⁸⁰

Är överlåtaren och förvärvaren bundna av olika tillämpliga kollektivavtal, blir förvärvaren enligt 28 § MBL inte bunden av överlåtarens kollektivavtal. Förvärvaren blir dock, enligt tredje stycket samma paragraf, skyldig att temporärt tillämpa anställningsvillkor i överlåtarens kollektivavtal i högst ett år från övergången. Tidsbegränsningsregeln syftar till att ge arbetstagarna, vilka berörs av övergången, den fördel att de inte skall erhålla sämre anställningsvillkor än de hade innan övergången. Således är det anställningsvillkoren som blir tillämpliga för förvärvaren, inte kollektivavtalet som sådant.⁸¹

⁷⁷ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 267 f.

⁷⁸ Prop 1994/95:102, s 51 ff.

⁷⁹ Prop 1994/95:102, s 51 ff.

⁸⁰ Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, Medbestämmandelagen, 2 uppl., s 326 f.

⁸¹ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 266 f.

I AD 2000 nr 8 klargjordes det svenska rättsläget angående kollektivavtalets tillämplighet vid verksamhetsövergång. Domstolen slog här fast att vid en verksamhetsövergång, där överlåtaren är bunden av kollektivavtal och förvärvaren inte är det, måste det göras en åtskillnad på reglerna i första och tredje stycket i 28 § MBL. Domstolen hänvisade till förarbetena och drog den slutsats att om kollektivavtalet bli tillämpligt för förvärvaren enligt huvudregeln i första stycket, blir tredje stycket inte aktuellt. Följaktligen träder en tidsbegränsning av kollektivavtalets tillämplighet inte in.

4. Anställningsförmåner

4.1 Ensidigt utgivna förmåner

Olika slags förmåner kan utgå till en arbetstagare baserat på olika grunder. Förmåner kan vara grundade på lagregler⁸², exempelvis gällande semester och sjuklön, men även genom praxis. Kollektivavtal och enskilda avtal reglerar också vilka förmåner som skall utgå till den anställde.⁸³

Vanligt förekommande är att förmåner utgår till den anställde utan att arbetsgivaren är skyldig att utge denna enligt rådande kollektivavtal, personligt avtal eller andra rättsregler. Vanligen utgörs dessa förmåner av subventionerad lunch eller hyra, vinstandelar, kortare arbetstid eller en ledig dag etc. Ett annat begrepp för dessa icke-reglerade förmåner är ensidigt reglerade förmåner. Då ensidigt reglerade förmåner varken är reglerade genom avtal eller i regler, existerar ingen skyldighet för arbetsgivaren att utge förmånen till arbetstagaren. En konsekvens av detta blir att arbetstagaren inte kan vända sig till domstol för att utkräva en sådan förmån. Att förmånerna inte är avtalsreglerade innebär även att arbetsgivaren inte behöver säga upp anställningsavtalet då förändringar avseende förmånen önskas genomföras, vilket normalt krävs om förmånen är reglerade. Arbetsgivaren kan därmed fritt ändra förmånen som ett steg i sin arbetsledningsrätt enligt § 32-befogenheten. Utgör förmånen dock en "viktigare förändring" gentemot arbetstagaren, krävs det att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsplikt enligt MBL. Vad som menas med begreppet "viktigare förändring" har klargjorts genom målet AD 1979 nr 118. Domstolen kom här fram till att uttrycket skall tolkas som att något nytt inträffat, det vill säga något som inte ingår i det dagliga arbetsledningsbeslutet. Då arbetsgivaren genomfört den primära förhandlingen enligt MBL, står det denne sedermera fritt att ändra den ensidigt reglerade förmånen.⁸⁴

Ensidigt reglerade förmåner utnyttjas av arbetsgivaren för att bland annat behålla sin personal, kunna locka till nya anställningar, men även för att ge stimulans till arbetstagaren.⁸⁵

⁸² Lagstadgade förmåner kännetecknas av att de tillkommer arbetstagare oavsett vem som är arbetsgivare. Den lagstadgade rätten är således förenad med att personen ifråga är arbetstagare. Förmånerna kan anses utgöra så kallade "minimiförmåner" då det är tillåtet för arbetsgivaren att ge den anställde generösare förmåner än vad som anges i lagen. Arbetsgivarens skyldighet att utge lagstadgade förmåner kan ta sig uttryck i exempelvis rätten för arbetstagare att erhålla semesterlön enligt lag. (Tommy Isekog, Anställningsskydd vid verksamhetsövergång, 3 uppl., 2003, s 29 f.).

⁸³ Jonas Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 293.

⁸⁴ T. Isekog, Anställningsskydd vid verksamhetsövergång, 3 uppl., 2003, s 36 f.

⁸⁵ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 294 ff.

4.1.1 Gränsdragning mellan avtalsreglerade förmåner och ensidigt reglerade förmåner

Problem som kan uppstå i samband med förmåner är då arbetsgivaren ämnar dra in dessa ifall då förmånen utgått under en längre period utan att arbetsgivaren och arbetstagaren bestämt vilken status förmånen har. Konflikt kan då uppstå huruvida arbetsgivaren på egen hand kan upphöra att utge förmånen.⁸⁶

För att förmån skall betraktas som avtalsreglerad krävs för det första att arbetsgivaren känner till att förmånen utgår. Vidare fordras att förmånen i sig inte utgör ett obetydligt ekonomiskt värde för arbetstagaren.⁸⁷ AD har ytterliggare klargjort att gränsdragningen mellan avtalsreglerade förmåner och ensidigt reglerade förmåner är beroende av en utfästelseterminologi. Har arbetsgivaren utfäst sig för att utge förmånen, kan denna således anses ingå i det enskilda anställningsavtalet.⁸⁸ Av vikt är dock att avvägning sker mellan arbetsgivarens intresse av att ensidigt få ändra förmånen mot arbetstagarens intresse av att få behålla sin förmån, i fråga huruvida förmånen skall betraktas som avtalsreglerad eller ej.

AD har slagit fast att hänsyn måste tas till förmånens karaktär för att avgöra om arbetsgivarens agerande påvisar dess avsikt att bli rättsligt bunden av förmånen. Domstolen gör därför en uppdelning mellan gruppriktade förmåner respektive löneförmåner.⁸⁹

4.1.2 Gruppriktade förmåner

Gruppriktade förmåner kan karaktäriseras genom ett antal kännetecken,

dels att de utges till samtliga anställda eller till anställda inom en viss grupp,
dels att de normalt utgår i form av kontant vederlag,
dels att arbetstagaren erhåller förmånen enbart om denne är beredd att svara för delar av kostnaden,
dels att förmånerna inte uttryckligen regleras, vare sig i personliga avtal som kollektivavtal.

⁸⁶ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 299.

⁸⁷ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 299.

⁸⁸ AD 1993 nr 173.

⁸⁹ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 300.

Exempel på olika slags gruppriktade förmåner är lunchkuponger, att de anställda får köpa företagets produkter till ett fördelaktigt pris eller att de anställda får utnyttja företagets fritidsanläggning mot ett litet vederlag.⁹⁰

Vid gruppriktade förmåner görs en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att vilja komma tillstånd med en förändring gällande förmånen mot arbetstagarens intresse av att få behålla sin förmån. Oftast anses arbetsgivarens intresse väga tyngst. Att förmånen utgått under en längre period anses inte utgöra ett avtalsgrundande rättsfaktum. Dessa slutsatser från AD är baserade på rättsekonomiska grunder, då det anses vara för kostsamt för arbetsgivaren att genomföra förändringar i det enskilda anställningsavtalet trots att förmånen utgått under en längre period.⁹¹ För att en gruppriktad förmån skall omfattas av det personliga avtalet, krävs att andra förutsättningar skall vara uppfyllda än att själva utgivandet äger rum. Den part som vill hävda att dessa förutsättningar föreligger bär bevisbördan.⁹²

I AD 1992 nr 27 ställdes domstolen inför frågan om subventionerade lunchkuponger var att betrakta som ett villkor i de anställdas enskilda anställningsavtal samt om arbetsgivaren ensidigt kunde förändra förmånen. Förmånen hade införts genom information riktad till de anställda på företaget, där arbetsgivaren förklarade att förmånen gällde för det aktuella kalenderåret samt att förnyelse skulle ske årsvis. Varken samråd eller förhandlingar hade ägt rum med arbetstagsidans sida. Detta innebar att förmånen ensidigt torde ha utgivits från arbetsgivarens sida. Utifrån dessa slutsatser ansåg domstolen således att lunchkupongerna inte skulle betraktas som reglerade i de enskilda anställningsavtalen, och att arbetsgivaren därmed ensidigt ägde ändra förmånen.

I vissa fall kan dock gruppriktade förmåner att falla in under det personliga avtalet. Detta är dock beroende av arbetsgivarens handlande exempelvis på vilket sätt att denne ger information om den aktuella förmånen. I fall då arbetsgivarens handlingssätt inneburit att en anställning kommit till stånd eller att anställningen kommer att bestå på grund av arbetsgivarens utfästelser avseende förmåner, kan den gruppriktade förmånen anses vara reglerad i det personliga avtalet. Även i fall där arbetsgivaren givit sken av att bli rättsligt bunden av utgivande av förmånen, kan vara ett indicium på att den gruppriktade förmånen faller in under det personliga avtalet.⁹³ Detta resonemang kom AD fram till i mål 1992 nr 141, där frågan gällde huruvida en arbetsgivare ensidigt kunde dra in lunchkuponger som utgivits till arbetstagare för ett subventionerat pris. Domstolen kom i målet fram till att arbetsgivaren muntligen till arbetstagsarnas företrädare utfäst sig att utge lunchkuponger och att därmed ett bindande avtal kommit till stånd till arbetstagsarnas fördel.

⁹⁰ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 300.

⁹¹ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 301.

⁹² J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 302 f.

⁹³ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 303.

Enligt 6 a § LAS skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen, exempelvis begynnelselönen, andra löneförmåner etc. Paragrafen torde ge den effekt att då en förmån utgår enligt anställningskontraktet eller anställningsbeviset skall denna anses ingå i det personliga avtalet, oavsett vilken av parterna som infört förmånen.⁹⁴

Gruppriktade förmåner kan således anses vara avtalsreglerade om arbetsgivaren själv handlar på sådant sätt att den ämnar bli rättsligt bunden av att utge förmånen. Det enda krav som uppställs beträffande informationen är att den skall vara ägnad att komma till de anställdas kännedom. Då arbetstagaren mottagit förmånen anses arbetsgivaren vara rättsligt bunden och därmed är accept från arbetstagarens sida inte nödvändig. Förutom arbetsgivarens information, kan även det faktum att en utgående förmån beaktats vid lönesättningen innebära att förmånen är avtalsreglerad. Denna situation gäller åtminstone vid individuell lönesättning. Gör arbetsgivaren en lönesänkning på grundval av att arbetstagaren exempelvis får hyra en bostad av företaget för billigare peng än normalt, kan detta således innebära att förmånen anses vara avtalsreglerad.⁹⁵

4.1.3 Löneliknande förmåner

Till skillnad mot gruppriktade förmåner anses löneliknande förmåner vara avtalsreglerade, då de regelbundet utgår till de anställda. Genom två rättsfall från AD har definitionen avseende förmånen ytterligare klargjorts. Domstolen betraktade en förmån vara löneliknande om:

- förmånen utgick i form av pengar,
- beräkningen av förmånen utgick från relativt klara och generella riktlinjer,
- utbetalning av förmånen inträffade med korta intervall (vilka påminde om normala löneutbetalningar)
- arbetsgivaren krävde en motprestation som har samband med arbetet, för att förmånen skall utgå. (Dock inte om motprestationen saknar samband med det aktuella arbetet)⁹⁶

Föreligger krav på att arbetstagaren skall svara för en del av förmånen, exempelvis subventionerade lunchkuponger, är förmånen följaktligen inte att betrakta som löneliknande utan som en gruppriktad förmån. Vidare fordras av arbetsgivaren att denne gör klart för den anställde att han ensidigt har rätt att ändra förmånen, för att förmånen inte skall anses vara reglerad i det personliga avtalet.⁹⁷

⁹⁴ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 304.

⁹⁵ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 305 f.

⁹⁶ AD 1978 nr 151, AD 1993 nr 173.

⁹⁷ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 308.

4.1.4 Mellanfallen

Förmåner kan som tidigare nämnts delas upp i gruppriktade förmåner respektive löneliknande förmåner. Dock är gränsdragningen inte hårfin, då en förmån kan ha egenskaper som liknar både gruppriktade och löneliknande förmåner. Då ett sådant mellanfall uppstår, anses förmånen fall in under det personliga avtalet.⁹⁸

AD har i mål 1977 nr 169 klargjort rättsläget angående dessa så kallade mellanförmåner. Målet behandlade dels frågan hur ersättning från en pensionsstiftelse skulle kategoriseras samt huruvida arbetsgivaren ensidigt kunde ändra utbetalningen av en sådan förmån. Domstolen ansåg att förmånen inte kunde anses vara löneliknande då avtal gällande sådan förmån, vilken var aktuell i fallet, inte var vanlig på arbetsmarknaden. Förmånen kunde inte heller betraktas som en gruppliknande förmån på grundval av sociala skäl. Domstolen valde därför att betrakta förmånen som en mellanförmån. Då förmånen, det vill säga pensionen, utgivits tillsammans med oklara uttalanden från arbetsgivarens sida, ansåg domstolen att förmånen föll under det personliga avtalet och därmed innebar ett åtagande från arbetsgivarens sida.

Har initiativ tagits från arbetsgivarens sida gällande förmånen, anses detta vara ett indicium på att förmånen inte ingår i det personliga avtalet. Samtidigt innebär det inte i sig att förmånen ingår i det personliga avtalet, enbart på grund av att arbetsgivaren samråder och förhandlar med arbetstagar sidan, eftersom detta utgör ett led i arbetsgivarens förhandlings skyldighet. Går arbetstagar sidan inflytande längre än så, kan förmånen anses vara reglerad i det personliga avtalet.⁹⁹

4.1.5 Kollektivt reglerade förmåner

I de fall det står reglerat i kollektivavtal att arbetsgivaren ensidigt äger ändra en förmån, kan arbetstagar sidan inte på något sätt utkräva förmånen från arbetsgivaren. Vid denna situation anses en arbetsgivarventil föreligga. I ett rättsfall från AD belyses detta resonemang. I målet gav kollektivavtalet arbetsgivaren rätt att ensidigt ändra ett så kallat utlandstillägg, vilket vissa tjänstemän kunde erhålla. Samtidigt hindrade inte kollektivavtalet att arbetsgivaren genom ett personligt avtal kunde frångå denna rätt, då den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen var dispositiv. Att arbetstagar sidan redan från anställningens början utgått från att utlandstillägget skulle utgå ansågs inte påverka bedömningen. Domstolen ansåg därmed att arbetsgivarventilen var tillämplig.¹⁰⁰

⁹⁸ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 308.

⁹⁹ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 310.

¹⁰⁰ AD 1986 nr 30.

Innehåller kollektivavtalet en klar reglering gällande hur en förmån skall behandlas, påverkas gränsdragningen mellan en ensidigt reglerad förmån respektive en avtalsreglerad förmån. Således innebär det att en klar kollektivavtalsreglering utgör ett argument mot att avvikande praxis medför att en förmån anses vara reglerad i det personliga avtalet. Detta baseras på att om rättigheter för arbetstagaren skulle uppstå i det personliga avtalet, vilka inte förekommer i kollektivavtalet, skulle detta innebära att kollektivavtalets värde minskar. Denna situation uppkommer främst vid mellanförmåner. Situationen angående löneliknande förmåner är annorlunda. Här gäller att en förmån som utgått under en längre tid utan stöd i kollektivavtalet kan innebära att förmånen blir avtalsreglerad.¹⁰¹

4.1.6 Undantagssituationer från arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt

Huvudregeln angående ändring av ensidigt reglerade förmåner innebär att arbetsgivarens själv, utan arbetstagarens samtycke, kan välja att dra in eller minska förmånen. Dock föreligger vissa undantag från huvudregeln.

Enligt AD kan arbetstagaren kräva förmånen av arbetsgivaren om den ensidigt utgivna förmånen utgår enligt generella regler, vilka är uppställda av arbetsgivaren. Således följer att har förmånen utgivits innan arbetsgivaren vidtagit åtgärder om att ändra framtida förmåner, kan arbetstagaren kräva sin rätt till förmånen. Denna tankegång framfördes i AD 1996 nr 116, där domstolen ansåg att så länge ett beslut gällande förmåner, vilket arbetsgivaren ensidigt vidtagit, bestod så var arbetsgivaren skyldig att utge förmånen på grund av utfästelsen. En förmån, som i det aktuella fallet, kännetecknas av att den utgår enligt generella regler som arbetsgivaren uppställt.

Vidare kan arbetstagaren utkräva en ensidigt reglerad förmån från arbetsgivaren genom 35 § MBL. Denna paragraf föreskriver att om en rättstvist mellan arbetsgivare och kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation uppkommer gällande lön eller annan ersättning och denna tvist inte kan lösas vid förhandling skall arbetsgivaren väcka talan vid domstol. Detta måste ske tio dagar efter att förhandlingen avslutats. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är denne skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening. Arbetstagaren kan således genom sin fackförening och 35 § MBL kräva att arbetsgivaren skall utge den ensidigt reglerade förmånen.¹⁰²

¹⁰¹ AD 1983 nr 8.

¹⁰² J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 317.

4.1.7 Ändring av anställningsvillkor

Förändring av anställningsvillkor kan ske genom två tillvägagångssätt. Det ena sättet är att genomföra en ändring med hjälp av kollektivavtal. Kollektivavtalet är bindande för de avtalsslutande organisationerna och för deras medlemmar, därigenom blir dess innehåll ofta bindande för anställningsförhållandena. Det går därmed att hävda att kollektivavtalet utgör ett viktigt regleringsinstrument för anställningsförhållanden.¹⁰³

Arbetsgivaren kan även ändra anställningsvillkoren genom att förändra det personliga avtalet med arbetstagaren. Genom att ge förslag till ändring av anställningsvillkoren respektive uppsägning av villkorsskäl kan omarbetningar ske i det personliga avtalet. Uppsägning av villkorsskäl har sitt ursprung i att det råder oenighet om vad anställningsavtalet skall innehålla i framtiden. Detta innebär att arbetsgivaren säger upp den anställde om inte villkoren ändras. Den omständighet att arbetsgivaren ger förslag till den anställde om att anställningen kan komma att fortsätta men med ändrade villkor, påverkar inte det faktum att förslaget betraktas som uppsägning av arbetstagaren.¹⁰⁴ Vid en uppsägning måste arbetsgivaren iaktta de sedvanliga reglerna för uppsägning enligt LAS. Huruvida reglerna om uppsägning på grund av personliga skäl respektive arbetsbrist skall tillämpas beror på bakgrunden till att arbetsgivaren vill ändra innehållet i anställningsavtalet. AD har i denna situation slagit fast att om arbetsgivaren ämnar ändra en arbetstages individuellt reglerade lön, kan detta anses vara baserat på både personliga skäl och arbetsbrist. Föreligger företagsekonomiska skäl till grund för förändringen bedöms enbart arbetsbrist vara för handen. Andra skäl, som exempelvis att arbetstagaren saknar kompetens för sin lön, anses vara personrelaterade förändringar.¹⁰⁵

Kombinerad uppsägning med erbjudande om fortsatt anställning på ändrade villkor, innebär detta att anställningen upphör vid uppsägningstidens utgång, såtillvida erbjudandet inte antas eller uppsägningen ogiltigförklaras. En uppsägning anses vara ogiltig om arbetsgivaren inte följer LAS:s regler. Accepterar arbetstagaren arbetsgivarens erbjudande fortsätter anställningen, men på ändrade anställningsvillkor. Ett nytt anställningsavtal inrättas således.¹⁰⁶ I det så kallade *Thorn-fallet*¹⁰⁷ ansåg domstolen det fritt för arbetsgivaren att inom ramen för dessa begränsningar genom uppsägning frigöra sig från ett anställningsavtals innehåll och erbjuda arbetstagaren ny anställning på ändrade villkor.

¹⁰³ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 323.

¹⁰⁴ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 325.

¹⁰⁵ AD 1994 nr 122.

¹⁰⁶ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 326.

¹⁰⁷ AD 1993 nr 61.

4.1.8 Ändringsavtal och ensidiga utfästelser

Vad arbetsgivaren respektive arbetstagaren ensidigt kan ändra i anställningsavtalet är beroende av vad som skall förändras. Innebär ändringen endast att parten ytterligare utför en förbindelse eller avstår från någon sorts fordran, anses det vara tillräckligt att den ena parten utför en ensidig rättshandling. Detta innebär att parten inte behöver ta emot någon accept från motparten. Ett typiskt exempel på detta är löneförhöjningar.¹⁰⁸

Vidare kan ändringsavtal komma till stånd. Detta är en konsekvens av situationen då ena parten vill genomföra en något större förändring av avtalet, exempelvis ändring av arbetstidsmättet. Vid omständigheter som denna är ensidiga rättshandlingar inte tillåtna. Ändringsavtal kräver således att det sker ett utväxlande av rättshandlingar mellan varje enskild arbetstagare och arbetsgivare.¹⁰⁹

¹⁰⁸ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 327.

¹⁰⁹ J. Malmberg, Anställningsavtalet, 1997, s 327.

5. Solidariskt ansvar för överlåtaren och förvärvaren

5.1 Inledning

Vid den tidpunkt en övergång av verksamhet anses äga rum, övergår de rättigheter och skyldigheter som åligger överlåtaren på förvärvaren. Detta innebär att förvärvaren gentemot de anställda svarar för förpliktelser som uppkommit även innan själva övergången, vilket är en konsekvens av att förvärvaren anses träda in i rollen som den nya arbetsgivaren. Överlåtaren blir därmed befriad från sitt ansvar. I 6 b § LAS har det dock införts ett undantag från regeln, vilken innebär att likaså överlåtaren kan bli ansvarig för förpliktelser som hänför sig till tiden innan överlåtelsen. Det delade ansvaret som uppkommer är således solidariskt mellan överlåtaren och förvärvaren. Ansvaret gäller dock endast ekonomiska förpliktelser. Skadestånd och annan ekonomisk ersättning är därmed exempel på förpliktelser som faller in under undantaget. Begränsningen till ekonomiska förpliktelser är viktig i den situationen att överlåtaren före övergången har vidtagit en icke sakligt grundad uppsägning som efter överlåtelsen blir ogiltigförklarad. I dessa fall är inte överlåtaren skyldig att återinsätta arbetstagaren hos sig, utan detta ankommer i stället på förvärvaren. Däremot kan det påpekas att ett eventuellt skadestånd till följd av den ogiltiga uppsägningen kan åberopas både mot överlåtaren och förvärvaren enligt det solidariska ansvaret. Undantaget gällande solidariskt ansvar reglerar dock enbart förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Hur den slutliga uppdelningen av förpliktelsen mellan överlåtaren och förvärvaren skall regleras lämnas det ingen upplysning om i 6 b § LAS.¹¹⁰ Samma situation uppstår gällande ansvarsfördelningen vid skadeståndsanspråk, exempelvis vid brott mot de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna¹¹¹. I dessa fall måste lösningen gällande ansvarsfördelningen i stället finnas i den allmänna civilrättens regler, närmare bestämt i SkbrL och SkL. Huvudregeln är att dessa två lagar äger analog tillämplighet.¹¹²

¹¹⁰ SOU 1994:83, s 154.

¹¹¹ Här avses JämL, Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

¹¹² SkL 1:1, Knut Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, 6 uppl, 1986, s 260 f.

5.1.2 Vad innebär solidariskt ansvar?

I ett anställningsförhållande har arbetsgivaren och de anställda både förpliktelser och rättigheter gentemot varandra. De anställda är förpliktade att utträta det arbete de är anställda för, samtidigt som de därigenom blir berättigade till att erhålla lön och andra reglerade förmåner. Arbetsgivaren i sin tur skall kunna räkna med att det arbete som beordrats utförs, genom att betala ut lön och andra förmåner. Parterna kan således vara både gäldenär och borgenär på samma gång. I dessa fall föreligger ett ömsesidigt förpliktande avtal.¹¹³ I vissa situationer kan det dock finnas flera gäldenärer respektive borgenärer på samma sida. Solidariskt ansvar vid en verksamhetsövergång är ett exempel på sådan situation, då så kallad partspluralism förekommer.¹¹⁴

Är gäldenärerna vid en verksamhetsövergång direkt och primärt ansvariga gentemot arbetstagaren på samma nivå, anses samtliga gäldenärer var för sig vara förpliktade att uppfylla arbetstagarens rättighet. Gäldenärerna är samtidigt även ansvariga för att de övriga gäldenärerna utför sin förpliktelse.¹¹⁵ Vid dessa situationer, där partspluralism föreligger, är som tidigare nämnt en analog tillämpning av lag (1936:81) om skuldebrev tillämplig.¹¹⁶ Huvudregeln som följer av lagens andra paragraf lyder att vid två eller flera gäldenärer svarar alla för en och en för alla, om annat ej föreskrivits. Detta innebär att borgenären, det vill säga arbetstagaren, primärt kan vända sig till vem som helst av gäldenärerna, vilken antas vara den som är mest solvent, för att utkräva hela prestationen.¹¹⁷ Regeln gäller dock enbart i de fall annat inte har förbehållits mellan parterna.¹¹⁸ Exempel på förbehåll är då gäldenärerna avtalat med borgenären om delad ansvarighet gällande förpliktelsen. Detta skulle innebära att arbetstagaren var tvungen att vända sig till både överlåtaren och förvärvaren för att utkräva dennes specifika andel av förpliktelsen.¹¹⁹ Då LAS utgör tvingande skyddsregler till arbetstagarens förmån, kan dock ett sådant förbehåll inte göras gällande med bindande verkan gentemot den anställde. Detta innebär således att LAS i detta fall sätter SkbrL:s regler ur spel.

¹¹³ Mikael Mellqvist, Ingemar Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 42 f.

¹¹⁴ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 51.

¹¹⁵ K. Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, 6 uppl, 1986, s 258 f.

¹¹⁶ K. Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, 6 uppl, 1986, s 260 f.

¹¹⁷ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 51.

¹¹⁸ SOU 1935:14.

¹¹⁹ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 51 f.

I enlighet med det solidariska ansvaret kan en arbetstagare välja att vända sig till antingen överlåtaren eller förvärvaren, för att kräva sin rättighet. Denna rättighet är dock tidsbegränsad. Enligt 64 § MBL måste en arbetstagare, som vill yrka skadestånd eller annan förpliktelse, påkalla till förhandling med arbetsgivaren inom fyra månader från och med att kännedom uppstått gällande den omständighet som kravet hänför sig till. Arbetstagaren måste vidare hävda sina rättigheter senast två år efter det att den aktuella omständigheten inträffat. Underlåter arbetstagersidan att iakttä gällande tidsfrister går rätten till förhandling och därmed möjligheten att utfå rättigheten förlorad.

5.2 Regressansvar

Då solidariskt ansvar föreligger gentemot arbetstagaren, kan denne således välja att vända sig till vem den vill för att utkräva hela prestationen, såtillvida inget annat är avtalat. Frågan är dock hur den slutliga uppdelningen gällande förpliktelsen skall uppnås mellan överlåtaren och förvärvaren. I 2 § första stycket SkbrL föreskrivs att gäldenärerna slutligen skall svara var och en för sin andel. I de fall andelarna inte kan fastställas skall gäldenärerna svara efter huvudtalet, där andelarna är lika stora.¹²⁰ Har den ena gäldenären utgett mer än vad som krävs, har denne en rätt att kräva sin medgäldenär på dennes andel enligt andra stycket. Regressrätt gentemot medgäldenären föreligger således.¹²¹

Ett tydligt exempel som belyser förvärvarens regressrätt gentemot överlåtaren, är arbetstagarens rätt till att behålla sina semesterförmåner även efter en verksamhetsövergång enligt 31 § SemL. Detta innebär att förvärvaren även måste ta hänsyn till förhållanden som förelåg innan företagstransaktionen. Överlåtaren blir dock inte helt fri från ansvar, då solidariskt ansvar även gäller för semesterförmåner, vilka utgör ekonomiska förpliktelser. Utbetalar förvärvaren semesterförmåner som tjänats in före överlåtelsen, kan förvärvaren utöva regressrätt gentemot överlåtaren på motsvarande summa.¹²²

Huvudregeln i 2 § andra stycket SkbrL gällande rätten till regresskrav mot medgäldenärer är dock försedd med undantag. Har en av gäldenärerna kommit på uppenbart obestånd, skall medgäldenärerna svara för den insolventes andel.¹²³

¹²⁰ Hugo Tiberg, Fordringsrätt, 7 uppl, 1996, s 36 f.

¹²¹ Gösta Walin, Lagen om skuldebrev m.m., 2 uppl, 1997, s 29 f.

¹²² Folke Schmidt, Löntagarrätt, 1994, s 295.

¹²³ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 61.

5.3 Solidariskt ansvar vid skadestånd

Solidariskt ansvar förekommer inte enbart i skuldebrevslagen. I 6:4 SkL regleras också fall av solidariskt ansvar. I bestämmelsen klarläggs att om två eller flera skall ersätta samma skada svarar de solidariskt för skadeståndet i den mån annat inte följer av att en begränsning gäller i den skadeståndsskyldighet som åligger någon av dem.¹²⁴ Skadeståndslagen är tillämplig på all skadeståndsskyldighet förutom i de fall det inte har stadgats något annat, enligt 1:1 SkL. Bestämmelsen är inte enbart tillämplig vid ansvar för egen culpa och vid principalansvar¹²⁵, utan gäller även vid strikt ansvar.¹²⁶

En förutsättning för att solidariskt ansvar vid skadestånd skall föreligga är att de skadeståndsskyldiga ansvarar för samma skada.¹²⁷ Att skadeståndet är solidariskt innebär att den skadelidande kan utkräva hela skadeståndet från vilken som helst av de skadeskyldiga, där var och en svarar för sin del. I skadeståndssammanhang svarar gäldenärerna efter graden av vållande och andelarna blir anpassade efter det. Vid ansvar utan vållande anpassas ansvaret mellan gäldenärerna efter huvudtalet.¹²⁸ Har en skadeståndsskyldig betalat hela skadeståndet till den drabbade, har denne rätt att utkräva de övrigas andel av skadeståndet. En regressrätt föreligger således.¹²⁹

Enligt 3:1 SkL ansvarar arbetsgivare som har arbetstagare i sin tjänst för person och saksador som den anställde orsakat i tjänsten. Arbetsgivaren anses därmed besitta ett principalansvar, vilket innebär att en skadeståndstalan riktas mot arbetsgivaren.¹³⁰ Detta medför enligt 4:1 SkL att arbetstagaren som orsakat skada enbart är ansvarig i den mån där synnerliga skäl föreligger, exempelvis beroende av handlingens slag, arbetstagarens ställning, vilket intresse den skadelidande har etc.¹³¹ Paragrafen innebär således att en arbetstagare i allmänhet inte står personligt ansvarig för skador som uppkommer i arbetet. Ansvaret åligger arbetsgivaren. En konsekvens av bestämmelsen är att regresskrav från arbetsgivarens sida gentemot arbetstagaren för skada orsakad av arbetstagaren, i de flesta fall blir begränsad. Vid bedömning av huruvida arbetstagaren skall anses vara skyldig för uppkommen skada, som leder till att arbetsgivaren därigenom kan utkräva regressrätt för utbetalt skadestånd

¹²⁴ Gösta Walin, Lagen om skuldebrev m.m., 2 uppl, 1997, s 28.

¹²⁵ Med principalansvar menas ansvar för annans skadeståndsskyldighet gentemot tredjeman, exempelvis en arbetsgivares ansvar för arbetstagarens vållande.

¹²⁶ Jan Hellner, Svante Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 242.

¹²⁷ I de flesta fall är det enkelt att avgöra huruvida identitet gällande skadan förekommer eller inte. I de situationer där identiteten inte är självklar skall bedömning ske utefter regler om konkurrerande skadeorsaker samt bevisregler. (J. Hellner, S. Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 243).

¹²⁸ H. Tiberg, Fordringsrätt, 7 uppl, 1996, s 36.

¹²⁹ J. Hellner, S. Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 242 f.

¹³⁰ J. Hellner, S. Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 149 ff.

¹³¹ 4:1 SkL är även tillämplig utanför området för SkL, alltså i fall då arbetsgivaren ansvarar enligt någon annan lag. (J. Hellner, S. Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 274).

baserat på principalansvaret, skall handlingens slag betraktas. I fall då den anställde begår stöld under sitt arbete och arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig på grund av principalansvaret, har arbetsgivaren rätt att utöva regress mot arbetstagaren. Även i fall av grov vårdslöshet torde arbetsgivaren ha regressrätt gentemot arbetstagaren.¹³² Det bör dock påpekas att det förhållande som uppstår mellan överlåtaren och den skadevållande arbetstagaren har i sig inte något samband med verksamhetsövergången och betraktas således som ett separat spørsmål.

5.4 Preskription

5.4.1 Allmän preskription

Med preskription menas att en förpliktelse upphör efter det att en viss lagbestämd tidsfrist löpt ut, utan att borgenären till fordran har agerat. Detta ger följden att borgenären förlorar rätten att kräva ut sin fordran av gäldenären. Vid fall av preskription äger PreskL tillämplighet, både vid penningprestationer och vid andra prestationer av obligationsrättslig karaktär. Syftet med denna lag är att rättsförhållandena vid fordringsanspråk inte skall kunna existera hur länge som helst. Enligt 2 § första stycket PreskL preskriberas en fordran tio år efter dess tillkomst. Vad som menas med tillkomst kan i vissa fall innebära problem. I allmänhet går dock att konstatera att en fordran baserad på ett avtal uppkommer när avtalet ingås och en förpliktelse att betala skadestånd uppkommer vid skadetillfället. En pågående preskriptionstid kan dock avbrytas. Detta innebär som huvudregel att ny preskriptionstid börjar löpa från dagen för avbrottet. Ett exempel på preskriptionsavbrott är då borgenären skickar ett skriftligt krav till gäldenären, vilket kommer denne tillhanda. I detta fall anses preskriptionstiden vara avbruten, och tidsfristen gällande preskription börjar om från noll.¹³³

En fordran kan ändå i vissa fall göras gällande, trots att den blivit preskriberad. Denna situation uppstår då rätt till kvittning föreligger. Kvittning innebär, i enlighet med 10 § PreskL att gäldenären fullgör sin förpliktelse genom att avstå från en fordran den har gentemot borgenären. Gäldenärens motfordran har således samma verkan som en betalning till borgenären. Kvittning kan dock enbart åberopas under förutsättning att fordringarna stått emot varandra innan preskriptionen inträffat.¹³⁴ Viktigt är dock att påpeka att arbetsrätten innehåller tämligen restriktiva möjligheter till kvittningsrätt. En arbetsgivares rätt till kvittning av fordran regleras i lag (1970:215). I denna författning stadgas ett generellt förbud för arbetsgivaren att kvitta mot arbetstagarens fordran på lön eller pension. Dock föreligger

¹³² J.Hellner, S. Johansson, Skadeståndsrätt, 6 uppl, 2000, s 275 ff.

¹³³ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 86 ff.

¹³⁴ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 96 ff.

vissa undantag. En kvittning kan alltid äga rum så länge som medgivande från arbetstagarens sida förekommer. Vidare kan kvittning ske om fordran antingen grundas på avtal, enligt vilken det framgår att fordran får kvittas mot lönefordran, eller om fordringen avser ersättning för skada som arbetstagaren uppsåtligen vållat i tjänsten. Vidare kan även möjlighet till kvittning ske om det är reglerat i kollektivavtal.¹³⁵

5.4.2 Specialpreskription

Normalt förekommer det en skillnad på allmän preskription och olika slag av specialpreskription. Regler om specialpreskription återfinns i ett flertal olika sammanhang, bland annat inom arbetsrätten genom preskriptionsregeln i LAS.¹³⁶ Preskriptionsregeln i 41 § LAS föreskriver att den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i LAS skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Rättsläget ter sig dock något osäkert gällande krav som grundas på reglerna avseende verksamhetsövergång i 6 b §, eftersom det fattas rättsligt material. Det antas dock att preskriptionen skall följa hittillsvarande mönster. Anser sig exempelvis arbetstagaren gått miste om en rättighet den är berättigad till enligt anställningsavtalet, bör således preskriptionen utgå från förfallodagen eller motsvarande. Viktigt är dock att påpeka att preskriptionen enligt 41 § enbart gäller för anspråk som grundas på LAS.¹³⁷ Preskriptionsfristen för att väcka talan kan dock förlängas, vid godkännande från motparten.¹³⁸ Iakttar parten inte preskriptionsfristerna, förlorar parten sin talan enligt 42 § LAS.

Förutom i LAS stadgas även en specialpreskriptionsregel i MBL. I 64 § klargörs att den som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller kollektivavtal, måste påkalla till förhandling inom fyra månader efter det att kännedom gällande den omständighet vartill yrkandet hänför sig uppkommit och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Detta innebär att om part inte påkallar förhandling inom föreskriven tid, går rätten till förhandling förlorad.

Detta innebär således att i de fall det solidariska ansvaret rör spörsmål som inte är relaterade till varken LAS eller MBL, blir den allmänna preskriptionen enligt PreskL tillämplig, vilket innebär att preskriptionen löper på tio år efter fordrans uppkomst.

¹³⁵ K. Rodhe, Lärobok i obligationsrätt, 6 uppl, 1986, s 52.

¹³⁶ M. Mellqvist, I. Persson, Fordran och skuld, 7 uppl, 2000, s 87.

¹³⁷ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 633.

¹³⁸ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl., 2002, s 636.

6. Analys

6.1 Anställningsförmåner

Då en verksamhetsövergång äger rum råder som huvudregel att rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsavtal samt anställningsförhållanden skall övergå från överlåtaren till förvärvaren.¹³⁹ Vid denna situation uppkommer ofta frågetecken, dels för arbetstagaren men även för förvärvaren, om exakt vilka förmåner som övergår vid verksamhetsövergången. Arbetstagaren har intresse av att få behålla kontinuitet i sin anställning och inte riskera att få en sämre ställning än den hade hos sin ursprungliga arbetsgivare, medan förvärvaren möjligen inte alls har samma intresse av att utge vissa förmåner som överlåtaren utgivit, exempelvis på basis av ekonomiska skäl. En intressekonflikt kan i dessa fall bli svår att undvika.

Den allmänna forskningen runt övergång av verksamhet kan betraktas som rik. Ett problem är dock att det saknas information om vad som sker med olika anställningsförmåner vid en verksamhetsövergång. Denna del av analysen skall därför försöka reda ut vilka rättigheter samt skyldigheter som ligger på arbetstagaren respektive förvärvaren.

6.1.2 Kategorisering av förmån

Vid övergång av verksamhet skall som tidigare nämnts, rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsavtal samt anställningsförhållanden övergå på förvärvaren. Eftersom det föreligger en skillnad gällande vilka förmåner som övergår på förvärvaren vid en verksamhetsövergång, krävs att förmånen först kategoriseras för att klargöra huruvida den ingår i anställningsavtalet eller ej. Förmånerna kan betraktas som antingen ensidigt reglerade förmåner eller som avtalsreglerade förmåner.

Den ensidigt reglerade förmånen är en icke-reglerad förmån. Detta medför att arbetsgivaren fritt äger förfoga över förmånen enligt sin arbetsledningsrätt, så länge som den primära förhandlingsskyldigheten iakttas. Arbetstagaren kan därmed inte på något sätt utkräva förmånen från arbetsgivaren. Konsekvensen av detta blir att vid övergång av verksamhet förs ensidigt reglerade förmåner inte över till förvärvaren, eftersom de inte anses ingå i arbetstagarens anställningsavtal.¹⁴⁰ Detta kan anses vara rimligt av det skäl att en ensidigt utgiven förmån utges i flertal fall av arbetsgivare antingen för att uppmuntra sin personal, förhindra uppsägningar från

¹³⁹ 6 b § LAS.

¹⁴⁰ Jfr 6 b § LAS.

arbetstagarnas sida eller för att locka till nya anställningar¹⁴¹. Förmånerna utges därmed frivilligt från arbetsgivarens sida. Det vore orimligt att en sådan förmån i och med en verksamhetsövergång skulle omvandlas från en frivillig handling från överlåtarens sida till att bli en skyldighet för förvärvaren. Tanken bakom ensidigt reglerade förmåner kan då anses förlora sitt syfte.

Så länge som det inte råder några tveksamheter att förmånen är ensidigt utgivna, torde inga problem uppstå vid verksamhetsövergång. Svårigheten är dock i de fall då den ensidiga bestämmanderätten åsidosatts på grund av överlåtarens handlingar. Som tidigare nämnts finns en rätt för anställda att utkräva en ensidigt reglerad förmån från arbetsgivaren om den utgår enligt generella regler. Detta innebär att, har en förmån utgivits innan arbetsgivaren ändrat de generella reglerna, är de anställda berättigade till förmånen.¹⁴² Vidare kan arbetstagare utkräva en ensidigt reglerad förmån då arbetsgivaren underlåtit sin skyldighet att påkalla förhandling eller väcka talan, vid tvist mellan arbetsgivare och kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation gällande förmån. I dessa fall konsumeras arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma över förmånen och arbetstagaren har därmed rätt att kräva förmånen. Det uppstår således en skyldighet på överlåtaren att utge förmånen. Eftersom överlåtarens skyldigheter som föreligger vid tidpunkten för övergången skall övergå på förvärvaren, torde detta innebära att en ensidigt reglerad förmån som arbetstagaren kan utkräva enligt ovan nämnda omständigheter även övergår på förvärvarens skyldigheter.

Avtalsreglerade förmåner, exempelvis löneliknande- och mellanförmåner, skall till skillnad från ensidigt reglerade förmåner övergå på förvärvaren vid en verksamhetsövergång, då de är reglerade genom arbetstagarens anställningsavtal. Detta innebär att förvärvaren blir bunden av dessa förmåner. Detsamma gäller även förmåner som inte är reglerade i anställningsavtalet, men som står nämnda i anställningskontraktet eller i anställningsbeviset, eftersom de anses ingå i det personliga avtalet. I vissa fall kan förmåner även betraktas likt avtalsreglerade, då arbetsgivaren utfäst sig för att utge förmånen. Arbetsgivarens agerande måste alltså påvisa avsikten att bli rättsligt bunden. Dock måste här ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att ensidigt kunna komma tillstånd en förändring av förmånen mot arbetstagarens intresse av att få behålla förmånen. Anses arbetstagarens intresse vara större, kan förmånen således anses vara avtalsreglerad och därmed bli överförbar vid en övergång av verksamhet.

Är förvärvaren missnöjd med innehållet i ett anställningsavtal, kan förändringar genomföras efter verksamhetsövergången. Sker ingen

¹⁴¹ Arbetsgivaren bör dock vara uppmärksam på att en förmån som utges för att locka till nyanställning, kan komma att bli betraktad som en avtalsreglerad förmån. Arbetsgivaren bör därför vara restriktiv med utgivande av sådan förmån, om han inte vill riskera att bli bunden av förmånen.

¹⁴² AD 1996 nr 116.

överenskommelse mellan förvärvaren och de berörda arbetstagarna, äger förvärvaren rätt att säga upp de anställda med erbjudande om ny anställning fast med ändrade förhållanden. Viktigt är emellertid att förvärvaren iakttar LAS:s regler vid uppsägningen.¹⁴³ Följaktligen föreligger en möjlighet för förvärvaren att kunna ändra förmåner från tidpunkten innan verksamhetsövergången, vilka inte är önskvärda.

6.2 Solidariskt ansvar och regressrätt

Ett anställningsförhållande kan liknas vid ett allmänt obligationsrättsligt förhållande mellan borgenär respektive gäldenär. Arbetstagaren samt arbetsgivaren utgör både borgenär och gäldenär på samma gång, vilket tidigare beskrivits i arbetet. Vid en verksamhetsövergång övergår skyldigheter och rättigheter från överlåtaren till förvärvaren, vilken träder in i rollen som den nya arbetsgivaren. Detta innebär att arbetstagaren kan utkräva sina rättigheter från förvärvaren. Av vikt är dock att överlåtaren inte helt går fri från ansvar, då solidariskt ansvar för ekonomiska förpliktelser föreligger mellan överlåtaren och förvärvaren. Detta innebär att arbetstagaren, i detta fall borgenären, kan välja vilken av överlåtaren respektive förvärvaren som skall utge förpliktelsen. Så långt är rättsläget att anses som tämligen klart. Det som i stället kan vålla problem är vad som sker med förpliktelser som uppkommit innan en verksamhetsövergång, men som förvärvaren fått ansvara för. Då SkbrL är analogiskt tillämplig, gäller som huvudregel att gäldenärerna slutligen skall svara var och en för sin andel i förpliktelsen. Om det inte går att fastställa hur stora dessa andelar skall vara, svarar gäldenärerna efter huvudtalet, där andelarna skall vara lika stora. Uppstår den situation att den ena gäldenären utger mer än sin andel, föreligger regressrätt gentemot den andre gäldenären. Problemet är dock att i vissa fall är det svårt att avgöra vilka förpliktelser som skall härledas till ifrågakvarande gäldenär. För att förenkla mitt resonemang har jag därför valt att dela upp regressrätten i två delar, ”enkel regressrätt” och ”svår regressrätt”.

6.2.1 ”Enkel regressrätt”

I vissa fall är det enkelt att särskilja varifrån en ekonomisk förpliktelse härstammar. Ett tydligt exempel på detta är löneförmåner, vilka i de flesta fall står reglerade i avtal. På grund av att förpliktelsen är reglerad i avtal, är det därigenom tämligen okomplicerat att bestämma huruvida förpliktelsen uppkommit innan eller efter verksamhetsövergången. Utifrån detta konstaterande kan ansvaret mellan överlåtaren och förvärvaren urskiljas. Vänder sig således en arbetstagare till förvärvaren för att utkräva en förpliktelse som är registrerad vid ett datum innan övergången, kan förvärvaren vid ett senare tillfälle enligt SkbrL hävda regressrätt gentemot

¹⁴³ AD 1993 nr 61.

överlåtaren. I dessa fall utgör ansvarfördelningen inga större problem. En ”enkel regressrätt” föreligger.

6.2.2 ”Svår regressrätt”

I situationer där det inte går att fastlägga förpliktelser, exempelvis genom att härleda till ett visst datum, kan problem uppstå gällande vem av gäldenärerna som bär ansvaret. Ett tydligt exempel som påvisar denna svårighet, är den situation då skadeståndsskyldighet uppkommit exempelvis på grund av sexuella trakasserier. Låt oss säga att otillåtna handlingar A, B, C inträffat under en period innan aktuell verksamhetsövergång ägt rum. Ingen av handlingarna blir anmälda. En kort tid efter att företagstransaktionen försiggått, inträffar handling D. Vid detta tillfälle anmäls samtliga otillåtna handlingar och förvärvaren döms till att utge skadestånd till den skadelidande arbetstagaren. Bär i detta fall förvärvaren ansvar för samtliga handlingar, eller kan regressrätt utövas gentemot överlåtaren för de handlingar som ägt rum innan övergången?

Då skadestånd aktualiseras är, som tidigare nämnt, SkL tillämplig i fall då annat inte har föreskrivits. Vid sexuella trakasserier regleras skadestånd i JämL. Dock föreskrivs inget i denna lag avseende den situation då flera skadeståndsskyldiga är inblandade. Av nyss sagda borde därmed SkL bli tillämplig i kombination med JämL, då flera skadeståndsskyldiga förekommer. Enligt SkL föreligger, vid fall av flera skadeskyldiga, solidariskt ansvar mellan de vederbörande. En förutsättning är dock att de skyldiga svarar för samma skada. Således kan den skadelidande välja att vända sig till vem den vill av förvärvaren och överlåtaren för att utkräva skadeståndet. Betalar förvärvaren hela skadeståndet till den drabbade arbetstagaren, har förevarande rätt att utkräva överlåtarens andel av skadeståndet. Förvärvaren har på det sättet en regressrätt gentemot överlåtaren. Huruvida överlåtaren och förvärvaren de facto anses vara skyldiga för samma skada samt hur skadeståndsskyldigheten fördelas i relation till vilken handling som anses ha samband till överlåtaren respektive förvärvaren, bedöms utifrån varje enskilt fall. Påvisas det i det enskilda fallet att handling A, B, C faller på överlåtarens ansvar, kan förvärvaren utöva regressrätt gentemot överlåtaren om förevarande betalt hela skadeståndet.

En annan aspekt på problemet är huruvida överlåtaren respektive förvärvaren kan kräva regressrätt gentemot en anställd, om det är en arbetstagare som utfört handlingarna. Ett sådant eventuellt regresskrav borde i så fall ske i ett tredje stadium, det vill säga efter det att förvärvaren betalat skadestånd och utövat regressrätt gentemot överlåtaren. Rätten att kunna utöva regress gentemot en arbetstagare är dock begränsad, eftersom arbetsgivaren anses ha det huvudsakliga ansvaret enligt principalregeln.¹⁴⁴ Detta innebär att en arbetstagare enbart kan bli ansvarig om synnerliga skäl

¹⁴⁴ 3:1 SkL.

föreligger. Omständigheter som skall betraktas för att bedöma huruvida synnerliga skäl föreligger är bland annat handlingens slag, arbetstagarens ställning, vilket intresse den skadelidande har etc. Således kan presumptionen gällande arbetsgivarens principalansvar brytas om den handling som utförts är av en särskild beskaffenhet. Som tidigare nämnts i avsnittet gällande skadestånd betraktas stöld utgöra en sådan handling som kan leda till att presumptionen bryts. Samma sak gäller i fall då arbetstagaren handlat grovt vårdslöst. Jag anser därmed, i enlighet med nyss sagda, att en bedömning i det enskilda fallet avgör huruvida arbetstagaren kan anses bära ansvar, vilket leder till att arbetsgivaren i sådant fall kan utöva regressrätt. Ett tydligt exempel på när presumptionen kan brytas är då sexuella trakasserier förekommit och arbetsgivaren vidtagit åtgärder. Med tanke på handlingens beskaffenhet, då sexuella trakasserier innebär en kränkning för den drabbade, i samband med arbetsgivarens ansträngningar är det rimligt att presumptionen för principalansvaret bryts och att ansvaret åläggs den skyldige arbetstagaren. En regressrätt skulle således i detta fall kunna aktualiseras.

En situation exempelvis gällande sexuella trakasserier kan följaktligen anses vara svårare än en situation där förpliktelsen är reglerad eller på något annat sätt kan härledas genom uppgifter. Samma dilemma borde föreligga i de flesta fall där en bedömning i det enskilda fallet är nödvändigt för att förpliktelsen skall kunna särskiljas, exempelvis vid brott mot andra diskrimineringsregler.

En förvärvare kan således utöva regressrätt gentemot en överlåtare, om denne fullgjort en förpliktelse, vilken egentligen ankommer på överlåtaren. Hur långt tillbaka i tiden innan övergången sträcker sig en sådan regressrätt för förvärvaren? Som tidigare beskrivits måste en arbetstagare, som vill hävda en rättighet gentemot sin arbetsgivare, iaktta de tidsfrister som följer av MBL. En anställd kan således enbart göra gällande förpliktelser som ägt rum inom de senaste två åren.¹⁴⁵ Detta borde innebära att förvärvarens regressrätt gentemot överlåtaren också enbart sträcker sig två år tillbaka i tiden sedan den aktuella omständigheten inträffade, eftersom regressrätten berör samma förpliktelse.

I vissa fall är det, som ovan framgått, svårt att särskilja på vem ansvaret för en viss förpliktelse ankommer. Därför är det generellt en fördel för parterna att avtala i frågan exempelvis genom att förordna ett förbehåll om delat ansvar mellan förvärvaren och överlåtaren. Problemet är dock att det kan vara svårt att avtala gällande särskilda förpliktelser, till exempel skadestånd vid brott mot någon av diskrimineringslagarna. I dessa fall måste en bedömning i det enskilda fallet genomföras.

¹⁴⁵ 64 § MBL.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

KOM (97) 85 Promemoria från kommissionen om arbetsstagares förvärvade rättigheter vid överlåtelse av företag

Proposition 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

SOU 1935:14 Lagberedningens förslag till lag om skuldebrev m.m.

Litteratur

- | | |
|--|---|
| Olof Berqvist,
Lars Lunning
Gudmund Toijer | <i>Medbestämmandelagen, Lagtext med kommentar</i> , 2 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 1997 |
| Ronnie Eklund | <i>Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse</i> , P A Norstedts & Söners förlag, Lund 1983 |
| Jan Hellner
Svante Johansson | <i>Skadeståndsrätt</i> , 6 uppl, Norstedts Juridik AB, Göteborg 2000 |
| Tommy Iseskog | <i>Anställningsskydd vid övergång av verksamhet</i> , 3 uppl., Erlanders Gotab, Stockholm 2003 |
| Lars Lunning,
Gudmund Toijer | <i>Anställningsskydd, Kommentar till anställningsskyddslagen</i> , 8 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2002 |
| Jonas Malmberg | <i>Anställningsavtalet, Om anställningsförhållandets individuella reglering</i> , Iustus förlag, Uppsala 1997 |
| Mikael Mellqvist
Ingemar Persson | <i>Fordran och skuld</i> , 7 uppl, Iustus förlag, Uppsala 2004 |
| Bernard Johann Mulder | <i>Anställningen vid verksamhetsövergång</i> , Juristförlaget, Lund 2004 |
| Birgitta Nyström, | <i>EU och arbetsrätten</i> , 3 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2002 |

- Folke Schmidt *Löntagarrätt*, Juristförlaget, Stockholm 1994
- Knut Rodhe *Lärobok i obligationsrätt*, 6 uppl, Norstedts Juridik förlag, Stockholm 1986
- Hugo Tiberg *Fordringsrätt*, 7 uppl, Juristförlaget, Stockholm 1996
- Gösta Walin *Lagen om skuldebrev m.m.*, 2 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1997

Artiklar

- Maria Hemberg *EG-anpassning av LAS - vad har hänt sedan reglerna om övergång trädde i kraft?*, JT 1997/98 s 678 ff
- Anders Nordström *Förbudet mot uppsägning vid övergång av verksamhet*, Festskrift till Hans Stark, 2001
- Birgitta Nyström *Överlåtelsedirektivets tillämpning vid tillämpning av offentlig verksamhet*, Festskrift till Hans Stark, 2001

Rättsfallsförteckning

EG-domstolen

Mål C-135/83 *Abels* ECR 1985 s. 469, dom den 7 februari 1985
Mål C-186/83 *Botzen m.fl.* ECR 1985 s. 519, dom den 7 februari 1985
Mål C-105/84 *Danmols Inventar* ECR 1985 s. 2639, dom den 11 juli 1985
Mål C-24/86 *Spijkers* ECR 1986 s. 1119, dom den 18 mars 1986
Förenade målen C-127/96, C-229/96 och C-74/97 *Hernández Vidal m.fl.*,
REG 1998 s. I-8179, dom den 10 december 1998
Mål C-287/86 *Ny Mølle Kro* ECR 1987 s. 5465, dom den 17 december 1987
Mål C- 324/86 *Daddys's Dance Hall* ECR 1988 s 739, dom den 10 februari
1988
Mål C- 101/87 *Bork International* ECR 1988 s. 3057, dom den 15 juni 1988
Mål C-392/92 *Schmidt* ECR 1994 s. I-1311, dom den 14 april 1994
Mål C-48/94 *Ledernes Hovedorganisation, för Ole Rygaard mot Dansk
Arbejdsgiverforening, för Strø Mølle Akustik A/S* REG 1995 s I-1259, dom
den 19 september 1995
Förenade målen C-171/94 och C-172/94 *Merckx och Neuhuys* REG 1996 s.
I-1253, dom den 7 mars 1996
Mål C-305/94 *Rotsart de Hertaing* REG 1996 s. I-5027, dom den 14
november 1996
Mål C-13/95 *Süzen* REG 1997 s. I-2745, dom den 11 mars 1997
Mål C-51/00 *Temco* REG 1997 s.I-1259, dom den 24 januari 2002

Arbetsdomstolen

AD 1977 nr 169
AD 1978 nr 151
AD 1979 nr 118
AD 1983 nr 8
AD 1985 nr 35
AD 1986 nr 30
AD 1992 nr 27
AD 1992 nr 141
AD 1993 nr 61
AD 1993 nr 173
AD 1994 nr 122
AD 1995 nr 96
AD 1995 nr 60
AD 1995 nr 134
AD 1995 nr 163
AD 1996 nr 116
AD 1998 nr 44

AD 1998 nr 144
AD 1998 nr 146
AD 2000 nr 8
AD 2001 nr 101
AD 2002 nr 63