



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

VT 2011

Magisterkurs i handelsrätt

Magisteruppsats

## **Verksamhetsövergångar inom tågbranschen**

Beskrivning och analys av processerna hos ett  
internationellt järnvägsbolag.

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Sandra Håkansson

# Sammanfattning

Avvecklingen av handelshinder mellan medlemsstaterna och upprättandet av en gemensam marknad inom EU medförde ökade omstruktureringar av företag, vilket sin tur resulterade i att det ansågs nödvändigt med regler som skyddar arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare. Överlåtelsedirektivet antogs ursprungligen år 1977, men har sedan ändrats till det nu gällande direktivet 2001/23/EG. Direktivet har implementerats i svensk rätt, i bland annat lag om anställningsskydd och lag om medbestämmande i arbetslivet. Avregleringen av tågtrafiken i Sverige tillsammans med ett växande tågresande gör det mycket intressant att studera verksamhetsövergångar inom just tågbranschen.

Uppsatsen redogör för upphandlingsförfarandet vid upphandling av tågtrafik samt beskriver hur ett järnvägsbolag förbereder företaget för en verksamhetsövergång och hur processen för övertagande av personal ser ut. Arbetet vid en verksamhetsövergång är en stor, omfattande, komplex och resurskrävande process för ett företag. Externa och interna faktorer måste samverka för att få till stånd en så bra övergång som möjligt. Det är svårt att förbereda en övergång på grund av det faktum att företaget inte tar över verksamheten och personalen förrän vid tidpunkten för trafikstart. Informationen till och kommunikationen med medarbetarna, liksom det interna arbetet och kommunikationen inom företaget synes vara de viktigaste delarna i verksamhetsövertagandet. I uppsatsens avslutande analys redogörs för de likheter och skillnader som urskilts mellan de verksamhetsövergångar som gjorts och det ges förslag till förbättringar inför framtida övergångar.

Nyckelord: 6 b § LAS, överlåtelsedirektivet, verksamhetsövergång, övergångsprocess, järnvägsbolag, fallstudie

# Abstract

The wind up of trade barriers between Member States and the establishment of a common market within the EU led to increased corporate restructuring, which in turn resulted in the perceived need of rules that protect workers' rights when changing employer. The Council Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of undertakings was originally adopted in 1977, but has since been changed to the current directive 2001/23/EC. The Directive has been implemented in Swedish law, for instance in the Employment Protection Act and the Law on codetermination in the workplace. The deregulation of the rail services in Sweden, together with an expanding rail travel makes it very interesting to study transfer of undertakings within the railway industry.

This essay describes the procurement process for the purchase of rail services and describes how a railway company is preparing for a business transition and how the process for transferring the employees looks like. A business transition is a large, comprehensive, complex and resource-demanding process for a company. External and internal factors must interact in order to achieve as successful transition as possible. It is difficult to prepare a transfer due to the fact that the business and the personnel are not being transferred until the agreed date. The information to and the communication with the employees, as well as the internal work and communication within the company appear to be the most important parts of the transfer. The conclusive analysis of the essay presents the similarities and differences that have been distinguished between those transfers of undertakings that have been done and suggestions for improvement in future transitions are given.

Keywords: 6 b § LAS, The Council Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, transfer of undertakings, transition process, railway company, case study.

# Förord

Ett stort tack vill jag rikta till min handledare professor Reinhold Fahlbeck som givit mig stöd i uppsatsskrivandet och bidragit med arbetsrättslig expertkunskap då det behövts.

Uppsatsen hade inte heller kunnat genomföras utan den hjälp jag fått från det företag jag undersökt. Stor hjälpsamhet och öppenhet från de personer som bidragit med stor erfarenhet och kunskap i ämnet har varit avgörande för färdigställandet av denna uppsats. Verksamhetsövergångar var för mig ett outforskat ämne innan arbetet med denna uppsats tog sin början. Jag har förvärvat mycket ny kunskap och en djup förståelse för hur verksamhetsövergångar går till i praktiken och vilka svårigheter och problem som kan uppstå i arbetet, vilket är en för mig ovärderlig erfarenhet och kunskap.

Lund, maj 2011

*Sandra Håkansson*

# Innehållsförteckning

1. Inledning .....	7
1.1 Syfte och avgränsningar .....	7
1.2 Metod och material .....	8
2. Avregleringen av järnvägen .....	10
2.1 Bakgrund .....	10
2.2 Konkurrens på spåret .....	11
2.3 Framtiden .....	12
3. Rättslig bakgrund .....	14
3.1 Överlåtelsedirektivet .....	14
3.2 Implementeringen av direktivet i svensk rätt .....	16
3.3 Arbetstagarnas anställningsskydd .....	17
3.4 Uppsägningsförbudet .....	20
3.5 Tillämpning av kollektivavtal .....	22
3.6 Arbetstagarrepresentanternas ställning .....	24
3.7 Information och förhandling .....	25
4. Empiri .....	26
4.1 Upphandlingsförfarandet .....	27
4.1.1 Annonsering av upphandling och prekvalificering av operatörer .....	27
4.1.2 Förfrågningsunderlag och anbudsinslämning .....	27
4.1.3 Utvärdering av anbud, tilldelningsbeslut och kontraktsskrivning .....	28
4.2 Mobilisering av verksamheten .....	29
4.2.1 Åtaganden och skyldigheter .....	29
4.2.2 Mobiliseringsteam .....	29
4.2.3 Stöd till den nya verksamheten .....	30
4.3 Övertagande av personal .....	30
4.3.1 Samarbete med överlåtaren och definiering av verksamheten .....	31
4.3.2 Information till medarbetarna .....	33
4.3.3 Kollektivavtal och samarbete med arbetstagarorganisationerna .....	34
4.3.4 Erbjudande om anställning .....	35
4.3.5 Rekrytering .....	36
4.3.6 Informations- och utbildningsdagar .....	37
4.3.7 Information före trafikstart .....	38
5. Analys .....	39
5.1 Verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS? .....	39
5.2 ”Frivillig LAS” – kan det innebära några problem? .....	40
5.3 Samarbetet med överlåtaren .....	40
5.4 Utannonsering av administrativa tjänster .....	42
5.5 Jämförelse av de olika verksamhetsövergångarna .....	43
5.6 Förbättringsområden .....	45
5.6.1 Informationen till och kommunikationen med de övertagna medarbetarna .....	45
5.6.2 Arbetet och kommunikationen inom företaget .....	47
5.6.3 Tidigare rekrytering av nyckelpersoner och lokal representation .....	49

5.6.5 Utvärderingar av mobiliseringsprojekten .....	50
5.7 Sammanfattande kommentarer .....	51
Referenser .....	53
Bilaga 1 .....	57
Bilaga 2 .....	58
Bilaga 3 .....	59
Bilaga 4 .....	60
Bilaga 5.....	60

# 1. Inledning

Avvecklingen av handelshinder mellan medlemsstaterna och upprättandet av en gemensam marknad inom EU medförde ökade omstruktureringar av företag.<sup>1</sup> Under åttiotalet dubblades antalet verksamhetsövergångar vart tredje år på EU-nivå och utgjorde 40 procent av det globala antalet övergångar.<sup>2</sup> Med anledning av detta ansågs det nödvändigt med regler som skyddar arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare.<sup>3</sup>

Avregleringen av den svenska järnvägen började redan år 1988 och öppningen för konkurrens på godstransportområdet har medfört att fler operatörer har kommit in på järnvägsmarknaden. På persontrafikområdet har det gått långsammare, men det har dock skett en utveckling mot fler operatörer i den trafik som upphandlats av trafikmyndigheter och Rikstrafiken.<sup>4</sup>

Tågresandet i Sverige är stort och sammanlagt reste svenskarna 11 miljarder kilometer på järnväg år 2008. Det är en ökning med sex procent jämfört med år 2007. Sedan början av 1990-talet har det skett nära en fördubbling av persontrafiken på järnväg.<sup>5</sup> Med den avreglering av persontågtrafiken som skett i snabbare takt i och med regeringens beslut om ”konkurrens på spåret” och med den ökning av tågresandet som presenterats är ämnet verksamhetsövergångar högst aktuellt och intressant inom just tågbranschen.

## 1.1 Syfte och avgränsningar

Syftet med denna uppsats är att mot bakgrund av ett järnvägsbolags verksamhetsövertaganden kartlägga och jämföra innehållande processer samt undersöka eventuella förbättringsområden vid

---

<sup>1</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 16.

<sup>2</sup> F. Cooke, J. Earnshaw, M. Marchington & J. Rubery, For better and for worse: transfer of undertakings and the reshaping of employment relations, 2004, s 276.

<sup>3</sup> Mål C-101/87 Bork, B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 115 & 120f, K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 279 & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 280.

<sup>4</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 11 & SOU 2008:92, Konkurrens på spåret, s 41.

<sup>5</sup> Å. Torstensson, SJ-monopol på persontrafik helt avskaffat hösten 2010, 2009-03-26.

framtida övertaganden. Jag ämnar också fastställa gällande rätt i samband med verksamhetsövergångar samt att skapa en större inblick och förståelse för den omfattande process som föranleds av en verksamhetsövergång samt vilka svårigheter som kan uppstå.

Uppsatsens huvudsakliga frågeställningar är:

- Hade något kunnat göras annorlunda vid genomförda verksamhetsövergångar, arbetsrättsligt och personalmässigt?
- Vad görs annorlunda inför kommande verksamhetsövergång i jämförelse med de som gjorts tidigare?
- Vilka förbättringsområden finns inför framtida verksamhetsövergångar?

Jag har avgränsat mig till att endast belysa verksamhetsövergångarna ur förvärvarens synvinkel. Fokus ligger således inte på de processer hos överlåtaren som föranleds av en verksamhetsövergång även om det hade varit intressant att göra en jämförelse av parternas syn på och arbetssätt vid en övergångsprocess. Jag har valt att utelämna frågor kring insolvens i samband med verksamhetsövergångar på grund av att det inte är relevant till syftet med uppsatsen.

Jag redovisar i empirin en samlad bild av hur arbetet med de verksamhetsövergångar som gjorts har hanterats eftersom processerna i stort sett ser likadana ut vid alla övergångar. Empirin bygger på resultaten av de intervjuer som gjorts. De likheter och skillnader jag upptäckt redogörs för i en jämförelse av övergångarna i analysdelen av uppsatsen.

## 1.2 Metod och material

I uppsatsen använder jag mig inledningsvis av traditionell juridisk metod för att utreda gällande rätt och för att bli mer förtrogen med ämnet. Den gällande rätten utreds med hjälp av lagtext, förarbeten, praxis och doktrin. Lagtexten innefattar både nationell lagstiftning och EG-rättsliga bestämmelser. Med hjälp av förarbeten och lagkommentarer tolkar jag avsikten med utarbetade bestämmelser. Förarbetena kan ge sådana bakgrundskunskaper som är nödvändiga för att förstå lagen i relation till den verklighet som regleras och kan vara till nytta genom att de klargör hur



lagen bör tolkas. Lagkommentarer är de vetenskapliga framställningar som väger tyngst som rättskällor och försöker ge svar på så många uppkommande frågor som möjligt.<sup>6</sup> Jag använder mig även av centrala rättsfall från både Arbetsdomstolen och EG-domstolen samt relevant doktrin i ämnet, vilken ofta används som rättskällor. Doktrinen saknar dock auktoritativ betydelse och kan snarare uppfattas som bidrag till den juridiska diskussionen än som en rättskälla i vanlig mening, men doktrinen betydelse ska inte underskattas.<sup>7</sup>

I ett avsnitt i analysdelen har jag även jämfört de verksamhetsövergångar som har gjorts med varandra för att försöka fastställa eventuella likheter och skillnader. Resultatet som en jämförelse ger kan underlätta förståelsen för verksamhetsövergångarnas olika resultat.

Det rättsliga materialet kompletteras med empiriskt material. Uppsatsen utgör till största delen en empirisk fallstudie som grundar sig på djupgående kvalitativa intervjuer. Med alternativa material så som intervjuer kan innehållet berikas och intressantare resultat nås.<sup>8</sup> Intervjuer har varit nödvändiga för att kunna bilda mig en uppfattning om företagets processer vid verksamhetsövergångar och för att kunna belysa uppsatsens syfte och frågeställningar. Jag har även fått ta del av interna dokument och processer. Detta tillsammans med intervjuerna har gett mig en djup insikt i företagets arbetssätt vid verksamhetsövergångar. Intervjuerna har ägt rum med Human Resources Partner, stabschef, projektledare samt utbildningskoordinator. Intervjuerna tog formen av personliga möten. Jag utgick från utarbetade intervjumallar med öppet riktade frågor. Med sådana intervjuer får respondenterna svara fritt utifrån deras uppfattningar.<sup>9</sup> För att få en djupare förståelse för svaren har även följdfrågor samt kompletterande frågor ställts då ytterligare tankar och frågor väcktes. Problem med subjektivitet kan uppstå vid användning av den öppna intervjun, men eftersom uppsatsens fokus ligger på hur en av parterna i en verksamhetsövergång arbetar med denna process anser jag inte detta vara ett problem. Detta har jag dock haft i åtanke under skrivandets gång och jag har intagit ett kritiskt förhållningssätt till den information som framkommit i intervjuerna. Jag utarbetade intervjumallar inför intervjuerna, vilka utformades olika med tanke på parternas ställning och funktion i verksamhetsövergångarna. Mallarna ligger som bilaga 1 - 4 till uppsatsen.

---

<sup>6</sup> B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2000, s 129f & 171.

<sup>7</sup> Ibid., s 167ff.

<sup>8</sup> C. Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2007, s 40.

<sup>9</sup> A. Lantz, Intervjumetodik, 2007, s 30.

## 2. Avregleringen av järnvägen

### 2.1 Bakgrund

Avregleringen av den svenska järnvägen började redan år 1988 i och med ett transportpolitiskt beslut som innebar att den tidigare banavdelningen inom Statens Järnvägar, SJ, bildade Banverket.<sup>10</sup> Sverige var i och med detta först med att skilja ansvaret för infrastrukturen från trafiken. Det är en grundläggande förutsättning för att kunna öppna tågtrafikmarknaderna för konkurrens.<sup>11</sup> Banverket fick i uppgift att förvalta den statliga järnvägsinfrastrukturen, medan övriga delar av SJ skulle handha trafikverksamheten. I detta beslut ingick även att trafikhuvudmännen från 1990 tilldelades trafikeringsrätten på länsjärnvägarna, det vill säga linjer med framför allt lokalt och regionalt resande, medan SJ fick trafikeringsrätten på stomnätet. Trafikhuvudmännen kunde även tilldelas trafikeringsrätt på stomjärnvägarna i länet efter beslut av regeringen. På motsvarande sätt kunde SJ, efter beslut av Banverket, ges rätt att trafikera länsjärnvägar. I och med att trafikhuvudmännen gavs ansvaret för järnvägstrafiken fick de också möjlighet att upphandla trafiken från andra operatörer än SJ. Den första upphandlingen av tågtrafik ägde rum i Småland år 1990 då ett fyraårigt avtal tecknades med BK Tåg. Detta innebar att SJ:s monopol på tågtrafik kom att brytas.<sup>12</sup>

Från och med 1993 började statens köp av de företagsekonomiskt olönsamma interregionala persontransporterna upphandlas i konkurrens istället för genom omförhandlingar av avtalen med SJ. Avsikten var att öka kostnadseffektiviteten och övergången till upphandling kom också att leda till att SJ kraftigt sänkte sina ekonomiska krav för att utföra trafiken. Inte förrän trafikåret 2000 kom andra tågoperatörer att lägga bättre anbud än SJ. År 1995 utvidgades trafikhuvudmännens ansvar för den lokala och regionala trafiken inom sitt län till att gälla även stomnätet i länet. De skulle även, med regeringens medgivande, kunna få trafikeringsrätt i angränsande län om syftet var att utveckla den lokala eller regionala trafiken i det egna länet.

---

<sup>10</sup> SOU 2008:92, Konkurrens på spåret, s 41.

<sup>11</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 11.

<sup>12</sup> SOU 2008:92, Konkurrens på spåret, s 41f.

Regeringen föreslog i den transportpolitiska propositionen 1998 att Banverket skulle ta över vissa gemensamma anläggningar från SJ. Även ansvaret för trafikantinformationssystem och anläggningar på plattformar överfördes på Banverket.<sup>13</sup>

Riksdagens godkännande av regeringens bolagiseringsproposition innebar att verksamheten i affärsnätverket Statens Järnvägar skulle överföras till ett eller flera aktiebolag vid årsskiftet 2000 – 2001. Genom bolagiseringen skulle SJ ges lika förutsättningar som sina konkurrenter och bättre kunna tillgodose kundernas krav på service samt underlätta rationalisering och effektivisering. Staten skulle äga alla aktier i det eller de bolag där kärnverksamheten bedrivs.<sup>14</sup>

I april 2007 beslöt regeringen att öppna det av staten förvaltade järnvägsnätet för alla järnvägsföretag. Sedan dess är det fritt fram för andra än SJ, dock inte trafikhuvudmän, att utföra och organisera kommersiell persontrafik med chartertåg och nattåg.<sup>15</sup>

## 2.2 Konkurrens på spåret

I oktober 2007 beslutade EU om det så kallade marknadsöppningsdirektivet, direktiv 2007/58/EG, som innebar att marknaden för internationell persontrafik öppnades på i stort sett hela det europeiska järnvägsnätet från och med den 1 januari 2010. Propositionen, 2008/09:176, Konkurrens på spåret är regeringens förslag på hur EU-direktivet ska genomföras i svensk lag. I propositionen förklarar regeringen att denne ser positivt på EU:s beslut och att det är ett viktigt steg för att få mer dynamik, effektivare resursutnyttjande och snabbare utveckling av marknaden.<sup>16</sup> Enligt dåvarande infrastrukturminister Åsa Torstensson är en ökad konkurrens ett generellt hjälpmedel för att tågresandet ska fortsätta att öka, vilket i sin tur är bra för miljön.<sup>17</sup> Regeringen går längre än direktivet i sitt förslag om att även den nationella marknaden för persontransport på järnväg ska öppnas för konkurrens.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> SOU 2008:92, Konkurrens på spåret, s 41f.

<sup>14</sup> Transportstyrelsen, Branschanalys av järnvägsföretag 2008-2009, s 23.

<sup>15</sup> SOU 2008:92, s 52 f & Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 14.

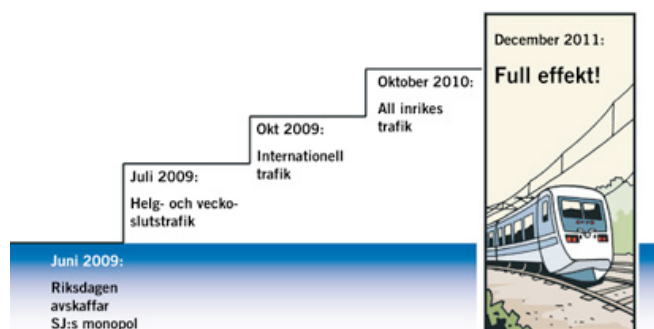
<sup>16</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 10 f.

<sup>17</sup> Näringsdepartementet, Ökad konkurrens på spåret för resenärernas skull, 2009-03-26.

<sup>18</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 11.

Den 16 juni 2009 beslutade riksdagen att bifalla regeringens proposition, vilket innebar att persontrafiken på järnvägen skulle öppnas för konkurrens.<sup>19</sup> SJ:s ensamrätt till rent kommersiell persontrafik togs därmed bort och alla kommersiella tågoperatörer gavs en med SJ AB likvärdig rätt att operera på det svenska järnvägsnätet. Syftet är att stimulera utvecklingen av järnvägstrafiken som i högre grad tillgodoser resenärernas önskemål. Med en avreglering blir utbudet större och mer varierat och den som vill konkurrera om resenärerna måste vara lyhörd inför kundernas önskemål. Marknaden driver fram mer prisvärda tågresor och skapar fler resealternativ.<sup>20</sup>

Avregleringen sker successivt för att möjliggöra en smidig övergång till den nya konkurrensutsatta marknaden. I ett första steg i juli 2009 tilläts andra operatörer än SJ utföra så kallad helg- och veckoslutstrafik.<sup>21</sup> I oktober 2010 öppnades tågtrafiken upp för all inrikes trafik och i december 2011 ska bestämmelserna tillämpas med full effekt.<sup>22</sup>



Figur 1 Stegvis avreglering av järnvägsmarknaden.<sup>23</sup>

## 2.3 Framtiden

Regeringen betonar i propositionen att den nya lagstiftningen bör följas upp och utvärderas avseende effekter för resenärerna, persontransportmarknaden och samhället.<sup>24</sup> Transportstyrelsen

<sup>19</sup> Näringsdepartementet, Nu öppnas marknaden för järnvägstrafik, 2009-06-18.

<sup>20</sup> Näringsdepartementet, Konkurrens på spåret med resenären i centrum!, 2009-02-10.

<sup>21</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 11.

<sup>22</sup> Näringsdepartementet, Konkurrens på spåret med resenären i centrum!, 2009-02-10.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 33.

har getts i uppdrag att följa och utvärdera utvecklingen på marknaden för persontrafik på järnväg.<sup>25</sup> Resultaten från kontinuerliga utvärderingar och uppföljningar ska utgöra underlag för fortsatt reformarbete. Regeringen framhöll i propositionen att utvecklingen sannolikt kommer att kräva ytterligare lagstiftning och andra åtgärder för att stimulera konkurrensen och förbättra för resenärerna och samhället. Avgörande för om reformen ska kunna betraktas som framgångsrik är vad den kommer att betyda för resenärerna.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Näringsdepartementet, Nu öppnas marknaden för järnvägstrafik, 2009-06-18.

<sup>26</sup> Proposition 2008/09:176, Konkurrens på spåret, s 33f.

## 3. Arbetsrättslig bakgrund

### 3.1 Överlåtelsedirektivet

Avvecklingen av handelshinder mellan medlemsstaterna och upprättandet av en gemensam marknad inom EU medförde ökade omstruktureringar av företag.<sup>27</sup> Med anledning av detta ansågs det nödvändigt med regler som skyddar arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare genom bibehållen anställning, på samma villkor, hos den nye arbetsgivaren.<sup>28</sup> Överlåtelsedirektivet antogs ursprungligen år 1977, men har sedan ändrats genom ett direktiv år 1998, som trädde i kraft den 17 juli 2001. Reglerna i de båda direktiven har blivit till ett nytt direktiv, 2001/23/EG. Ändringsdirektiven har tillkommit för att det mot bakgrund av EG-domstolens praxis har ansetts behövligt med klargöranden på flera punkter. Det nu gällande direktivet är en förening av det ursprungliga direktivet och domstolspraxis.<sup>29</sup>

Direktivet syftar till en delvis harmonisering av skyddet för arbetstagare genom att utvidga det skydd som arbetstagaren har enligt nationella regler till att gälla även vid verksamhetsövergångar.<sup>30</sup> Det har dock aldrig varit fråga om någon enhetlig skyddsnivå som ska gälla inom EU.<sup>31</sup> Även konkurrensaspekter låg bakom direktivet. Det befarades att företag skulle utnyttja det faktum att vissa länder hade ett sämre anställningsskydd vid verksamhetsövergångar än andra och göra sina rationaliseringar där. Arbetsgivaren skulle inte vinna några konkurrensfördelar genom att eftersätta arbetstagarnas krav på ett grundläggande anställningsskydd. Fokus har dock inte hamnat på detta, utan det huvudsakliga syftet är att skydda arbetstagarna.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 16 & C. Barnard, EC Employment Law, s 619.

<sup>28</sup> Mål C-101/87 Bork, B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 115, 120-121, K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 279 & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 280.

<sup>29</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 279 & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 117.

<sup>30</sup> Mål C-105/84 Danmols Inventar & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 299.

<sup>31</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 116 & B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2006, s 257.

<sup>32</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 280-281 & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 119.

Överlåtelsedirektivet är ett minimidirektiv, vilket stadgas i artikel 8, och det tillåter att nationell lagstiftning ger arbetstagare och deras representanter rättigheter som är mer förmånliga än de som stipuleras i direktivet. Direktivet är dock tvingande till arbetstagarnas fördel och kan inte med giltig verkan avtalas bort.<sup>33</sup>

Artikel 1 förklarar att direktivet är tillämpligt vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller verksamhet till en annan arbetsgivare. En överlåtelse förutsätter ett byte av arbetsgivare och en avtalsenlig kontext. Det krävs inte att det är fråga om förvärv eller köp av verksamhet i traditionell mening. Det är tillräckligt att överlåtelsen grundas på ett avtal, ett administrativt beslut, en rättsakt eller ett domstolsbeslut och att överlåtelsen äger rum inom ramen för ett avtalsförfarande, som inte behöver vara mellan förvärvaren och överlåtaren.<sup>34</sup> Det som är föremål för en överlåtelse ska också kunna beskrivas som en ekonomisk enhet som efter överlåtelsen ska bevara sin identitet. Det ska i princip vara fråga om samma verksamhet före och efter överlåtelsen.<sup>35</sup> Enligt EG-domstolens bedömning i det så kallade Spijkers-målet<sup>36</sup> beaktas särskilt följande sju kriterier:

- arten av företag eller verksamhet,
- frågan om företagets materiella tillgångar har överförts eller inte,
- värdet av överförda immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten,
- om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte,
- om kunderna tagits över eller inte,
- graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, samt
- i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten har legat nere.

Mot bakgrund av dessa kriterier görs en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. En grupp arbetstagare som avdelats för ett gemensamt uppdrag kan, även i brist på andra produktionsfaktorer, utgöra en ekonomisk enhet. Det innebär att direktivet har viss tillämplighet

---

<sup>33</sup> Mål C-324/86 Daddy's Dance Hall & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 313

<sup>34</sup> B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2006, s 258.

<sup>35</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 282-285 & K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 280-281.

<sup>36</sup> Mål C-24/85 Spijkers.

även i verksamheter som i huvudsak baserar sig på arbetskraft.<sup>37</sup>

Arbetsdomstolen har i sina bedömningar gjort en indelning mellan två slag av verksamheter. Den ena är en verksamhet som i huvudsak baseras på arbetskraft. Identiteten är i stor utsträckning kopplad till personalstyrkan och vid bedömningen om det skett en övergång i direktivets mening får det särskild betydelse om förvärvaren har övertagit huvuddelen av personalen eller inte. Den andra kategorin är verksamhet som bara kan fungera med betydande materiella tillgångar. Identitetsbedömningen beror då på i vilken utsträckning sådana tillgångar omfattas av övergången.<sup>38</sup>

## 3.2 Implementeringen av direktivet i svensk rätt

I och med Sveriges inträde i EU den 1 januari 1995 implementerades överlåtelsedirektivet och de lagändringar som krävdes vidtogs. Direktivet har bland annat föranlett ändringar i lag (1982:80) om anställningsskydd. Ändringar har gjorts i reglerna om bibehållna anställningsvillkor vid arbetsgivarbyte (6 b §), beräkning av anställningstid (3 § första stycket punkt 2), saklig grund för uppsägning (7 § tredje stycket) och företrädesrätt till återanställning (25 §). Ändringar har även gjorts i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (11-13 §§ och 28 §). De svenska reglerna går längre än överlåtelsedirektivet i det avseendet av dem är tillämpliga även på offentlig verksamhet.<sup>39</sup>

Utgångspunkten i rättsläget före 1995 var att anställningen är knuten till den arbetsgivare med vilken anställningsavtalet träffats. Att verksamheten helt eller delvis överläts medförde inte automatiskt att något anställningsförhållande uppstod med det övertagande företaget. Det krävdes således att ett nytt anställningsavtal ingicks med det övertagande företaget. Före de nya reglernas ikraftträdande hade arbetsgivare även rätt att säga upp de anställda i samband med en verksamhetsövergång. Grunden för uppsägningarna skulle vara den arbetsbrist som uppstod hos den överlåtande arbetsgivaren. Förvärvaren kunde då fritt välja att överta arbetstagarna i den

---

<sup>37</sup> B. J. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s 275.

<sup>38</sup> L. Lunning & G. Toijer, *Anställningsskydd. En lagkommentar*, 2010, s 287.

<sup>39</sup> AD 1991 nr 21, 1998 nr 124 & AD 1998 nr 121 & L. Lunning & G. Toijer, *Anställningsskydd. En lagkommentar*, 2010, s 302.



övertagande verksamheten. Arbetstagarna hade dock företrädesrätt till återanställning hos förvärvaren efter uppsägning på grund av arbetsbrist och kunde även åberopa den tillgodoräknade anställningstiden hos överlåtaren.<sup>40</sup>

### 3.3 Arbetstagarnas anställningsskydd

Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen ska automatiskt övergå på den nya arbetsgivaren vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet.<sup>41</sup> Detta automatiska övertagande av anställningsförhållandena gäller oavsett vad som har avtalats mellan parterna i övergången.<sup>42</sup> Överlåtaren upphör vid samma tidpunkt att vara avtalspart i anställningsavtalet. Reglerna tillämpas endast på de arbetstagare som är anställda i den överförda verksamheten vid tidpunkten för övergången. I Botzen-målet konstaterade domstolen att direktivet inte tillämpas på de anställda som inte tillhör den överlåtna delen av verksamheten, även om de utför vissa arbetsuppgifter för den del som överläts. Avgörande var till vilken del av verksamheten arbetstagarna hörde.<sup>43</sup>

Reglerna i överlåtelsedirektivet gäller även för de arbetstagare med atypiska anställningar, det vill säga sådana arbetstagare som har annan anställningsform än heltidsanställning eller tillsvidareanställning, enligt artikel 2.2. Således ska även en arbetstagare som är anställd på begränsad tid hos överlåtaren få fortsätta sin anställning hos förvärvaren. Övertagandet av anställningsvillkoren sker utan några särskilda åtgärder vare sig mellan ny och tidigare arbetsgivare eller mellan parterna i anställningsavtalet.<sup>44</sup> För de övertagna arbetstagarnas del är det alltså inte fråga om någon uppsägning av anställningen för att träda in i ett nytt anställningsavtal.<sup>45</sup> Det är centralt i EG-direktivet att de gällande anställningsavtalen inte ska

---

<sup>40</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 128-129 & 311.

<sup>41</sup> Artikel 3 Överlåtelsedirektivet, 6b § LAS & Mål C-135/83 Abels, s 469.

<sup>42</sup> Mål C-478/03 Celtec.

<sup>43</sup> Mål C-186/83 Botzen & B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2006, s 264.

<sup>44</sup> Mål C-101/87, Bork International & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 293.

<sup>45</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 294 & K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 283.

upplösas för att ersättas med nya.<sup>46</sup> Överlåtaren ska informera förvärvaren om innehållet i de anställningsvillkor som övergår, enligt artikel 3.2. Bristande iakttagelse påverkar dock inte anställningens övergång eller innehåll.<sup>47</sup> Något samtycke från arbetstagaren krävs inte heller för att anställningen ska övergå, utan det sker automatiskt om inte arbetstagaren motsätter sig en övergång.<sup>48</sup> Förvärvare eller överlåtare är inte ens skyldiga att direkt informera den enskilde arbetstagaren om en kommande verksamhetsövergång.<sup>49</sup> Rätten till sådan information tillkommer endast den fackliga organisationen, vilket regleras i artikel 7 i direktivet.

En arbetstagare som övergår får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den nya arbetsgivaren.<sup>50</sup> En turordningslista i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer att omfatta alla arbetstagare, både gamla och nya. Det innebär att personal hos förvärvaren som har kortare anställningstid än övertagna arbetstagare riskerar att bli uppsagda.<sup>51</sup>

Enligt 6 b § fjärde stycket ska en övergång av anställningsavtalet till en ny arbetsgivare inte ske om arbetstagaren motsätter sig detta. De arbetstagare som valt att inte följa med till förvärvaren omfattas inte av överlåtelsedirektivets skyddsregler. EG-domstolen har slagit fast att överlåtelsedirektivet inte innehåller någon generell rätt för arbetstagare att stanna kvar hos överlåtaren efter en övergång av verksamhet och det är inte heller direktivets syfte.<sup>52</sup> En medlemsstat har däremot rätt att föreskriva en sådan regel.<sup>53</sup> Enligt EG-domstolen hindrar inte direktivet att en arbetstagare motsätter sig att gå över. En arbetstagare har rätt att fritt välja motpart i ett anställningsförhållande och kan inte mot sin egen vilja tvingas att arbeta för en särskild arbetsgivare.<sup>54</sup> I Sverige kan arbetstagaren välja att kvarstå i sin anställning hos överlåtaren vid en verksamhetsövergång, enligt 6 b § 1 st LAS.<sup>55</sup> Arbetstagare som väljer att kvarstå i anställning hos överlåtaren ska inom skälig tid från det att denne blev underrättad om

---

<sup>46</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 305.

<sup>47</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 280.

<sup>48</sup> Mål C-144/87 & C-145/87 Berg & Busschers-målen.

<sup>49</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 306.

<sup>50</sup> 3 § st 1 p 2 LAS.

<sup>51</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 323.

<sup>52</sup> Mål C-105/84 Danmols Inventar & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 302.

<sup>53</sup> Mål C-139/91, C132-91 & C-138/91 Katsikas-målen & Mål C-171/94 & C-172/94 Merckx- och Neuhuys-målen.

<sup>54</sup> Mål C-132/91 Katsikas.

<sup>55</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 333.

övergången meddela om han motsätter sig övergången. Någon särskild lagreglering om vad som ska anses vara skälig tid har inte ansetts krävas och de tidsramar som omger en verksamhetsövergång kan också variera mycket.<sup>56</sup> Det skulle dock kunna inträffa att tiden löper ännu när förvärvaren tillträder verksamheten med tanke på att betänketiden börjar först när information lämnats om verksamhetsövergången. Det är dock av gemensamt intresse för alla inblandade om saken klaras ut så snart som möjligt.<sup>57</sup> Överlåtaren borde ha ett intresse av att veta om arbetstagarna kommer att kvarstå i anställning hos denne och förvärvaren av en personalintensiv verksamhet kan också ha ett intresse av att veta i vilken utsträckning personalen kommer att följa med. De arbetstagare som inte inom skälig tid meddelar att de vill stanna kvar hos överlåtaren kommer på grund av huvudregeln om automatisk övergång av anställningsförhållandena att följa med till förvärvaren. Beskedet ska riktas till överlåtaren, det vill säga motparten i anställningsförhållandet.<sup>58</sup> Framställan kan göras uttryckligen, men också genom så kallat konkludent handlande.<sup>59</sup> Detta innebär att det av arbetstagarens eget handlande framgår att arbetstagaren motsätter sig en övergång.<sup>60</sup>

Om en arbetstagare motsätter sig att anställningsförhållandet går över till förvärvaren består anställningsförhållandet med överlåtaren. Arbetstagaren har hos överlåtaren inget starkare anställningsskydd än tidigare och risken att bli uppsagd på grund av arbetsbrist är ofta stor, eftersom verksamheten övergår till en ny arbetsgivare.<sup>61</sup> Omplaceringsskyldigheten för överlåtaren kvarstår dock och skulle det uppstå en arbetsbrist hos överlåtaren, får denne hantera övertaligheten enligt gängse regler om omplacering, turordning och återanställning.<sup>62</sup>

Överlåtelsedirektivet syftar inte till att skapa ett starkare skydd för arbetstagarna vid övergång av verksamhet än vad de har i andra fall.<sup>63</sup> Förvärvaren kan därför förändra, eventuellt försämra, anställningsvillkoren på samma sätt som överlåtaren hade kunnat förändra dessa om någon

---

<sup>56</sup> Proposition 1994/95:102, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, s 46 & 81.

<sup>57</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 307.

<sup>58</sup> K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 285 & AD 1998 nr 144.

<sup>59</sup> AD 1975 nr 21, AD 1981 nr 131, AD 1984 nr 63, AD 1988 nr 38, AD 1995 nr 84, AD 1996 nr 135, AD 1999 nr 5.

<sup>60</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 309.

<sup>61</sup> AD 1998 nr 144 & Prop. 1994/95:102, s 81.

<sup>62</sup> AD 1987 nr 2, K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 285 & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 308-309.

<sup>63</sup> Mål C-343/98 Collino & K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 285.

övergång av verksamhet inte hade skett.<sup>64</sup> Den nya arbetsgivaren kan till exempel ändra eller dra in ensidigt reglerade förmåner.<sup>65</sup>

Avvikelser från bestämmelserna i 6 b § LAS kan ske genom kollektivavtal enligt 2 § 4 st LAS. Avvikelser får dock endast ske om kollektivavtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än de som följer av EG-direktivet.

### 3.4 Uppsägningsförbudet

Bestämmelsen i artikel 4.1 som finns implementerad i 7 § 3 st LAS föreskriver att en verksamhetsövergång i sig inte får utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Istället blir det förvärvaren som får hantera en situation av övertalighet som har uppkommit som en följd av övergången, enligt gällande arbetsrättsliga regler om omplacering, turordning och återanställning.<sup>66</sup> Denna bestämmelse hindrar dock inte uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.<sup>67</sup> På så vis ges överlåtare och förvärvare ett visst spelrum för omorganisationer och rationaliseringar även i en övergångssituation.<sup>68</sup> Enligt Mulder<sup>69</sup> kan en omreglering av anställningsavtalet till arbetstagarnas nackdel vara möjlig under återopande av dessa skäl, oavsett om det skulle medföra en försämring för arbetstagaren eller inte. Arbetsgivaren får då anses ha skyldighet att visa sakliga skäl för åtgärden.

Iakttas inte följderna av den automatiska övergången av anställningen är situationen att betrakta som en uppsägning i strid med uppsägningsförbudet och arbetstagaren kan yrka ogiltigförklaring enligt 34-35 §§ LAS.<sup>70</sup> Arbetsdomstolen har konstaterat att en uppsägning som står i strid med uppsägningsförbudet kan angripas så som inte sakligt grundad, men den är inte utan vidare

---

<sup>64</sup> Mål C-209/91 Rask.

<sup>65</sup> K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 291.

<sup>66</sup> Proposition 1994/95:102, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.

<sup>67</sup> Mål C-319/94 Dethier Équipement, mål C-561/07 Kommissionen mot Italien, L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, s 298 & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 316.

<sup>68</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 314.

<sup>69</sup> Ibid., s 317.

<sup>70</sup> AD 1995 nr 97 & AD 2002 nr 63.

verkningslös.<sup>71</sup> EU-domstolen har slagit fast att en automatisk övergång av anställningsvillkoren till förvärvaren även sker för personer som sagts upp i strid med uppsägningsförbudet. Dessa arbetstagare ska vid tidpunkten för övergången betraktas som om de fortfarande vore anställda.<sup>72</sup> Om anställningen upphör för att överlåtelsen medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningen upphörde, enligt artikel 4.2 i direktivet. Detta gäller oavsett vem av parterna som avslutade anställningen. De rättsliga följderna anges inte i direktivet och konsekvenserna får därför bedömas enligt nationell rätt. Det måste beaktas om arbetsgivaren haft saklig grund för uppsägningen, men även andra omständigheter så som om uppsägningen skett i nära samband med tidpunkten för övergången ska iakttas.<sup>73</sup>

Uppsägningsförbudet i direktivet anknyter till arbetsgivarens uppsägningssskäl och inte till att uppsägningen sker vid någon särskild tidpunkt.<sup>74</sup> Till skillnad från EG-domstolens praxis anknyter inte uppsägningsförbudet i LAS till arbetsgivarens uppsägningssskäl utan till en viss tidsperiod. I förarbetena till LAS framgår att överlåtaren inte ska kunna säga upp arbetstagare sedan frågan om övergång har aktualiserats. I Arbetsdomstolens praxis har huvudregeln formulerats som att planerna på en övergång ska ha tagit en relativt fast form innan uppsägningsförbudet träder i kraft.<sup>75</sup> Enligt propositionen<sup>76</sup> bör överlåtaren ha rätt att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, om uppsägningarna hänförs till arbetsbrist i den överlåtna verksamheten och beslut om övergång ännu inte har fattats. Det vill säga uppsägningar som skulle ha vidtagits oavsett om någon övergång hade blivit av eller inte.<sup>77</sup> Det är då överlåtaren som hanterar övertaligheten med omplacering, turordning och återanställning. Det kan dock inträffa att verksamheten går över under uppsägningstiden och då följer även de uppsagda arbetstagarna med till förvärvaren på grund av regeln om en automatisk överföring av gällande anställningsavtal. Arbetstagarna kan inte kräva att förvärvaren omplacerar dem i syfte att anställningarna ska bestå. Däremot kan reglerna om företrädesrätt åberopas mot förvärvaren,

---

<sup>71</sup> AD 1995 nr 60.

<sup>72</sup> Mål C-101/87 Bork International.

<sup>73</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 323 & L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 298f.

<sup>74</sup> K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 284.

<sup>75</sup> AD 2009 nr 55.

<sup>76</sup> Proposition 1994/95:102, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, s 44f & 82.

<sup>77</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 314f.

enligt 25 § 2 st LAS.<sup>78</sup>

### 3.5 Tillämpning av kollektivavtal

Av artikel 3 i överlåtelsedirektivet framgår att förvärvaren efter övergången ska vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Denna huvudregel har implementerats i 28 § 1 st MBL. Bestämmelsen föreskriver att kollektivavtalet ska gälla i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren som blir bunden av avtalet i sin helhet. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med. Avtalet kan sägas upp av arbetstagarparten inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Överlåtaren kan säga upp avtalet senast vid tidpunkten för övergången. Om överlåtaren inte utnyttjat möjligheterna att säga upp avtalet kan förvärvaren säga upp det enligt vanliga regler om uppsägning av kollektivavtal.<sup>79</sup> Av EG-domstolens praxis framgår det att bestämmelsen om att tillämpa överlåtarens kollektivavtal endast avser arbetstagare som var anställda vid tidpunkten för övergången. Således omfattas inte arbetstagare som anställts efter övergången.<sup>80</sup>

Enligt överlåtelsedirektivet får medlemsstaterna begränsa den period under vilken arbetsgivaren ska vara bunden av det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren, men den får inte vara kortare än ett år. Ettårs-regeln är implementerad i 28 § 3 st MBL. Är förvärvaren redan bunden av ett kollektivavtal ska förvärvaren enligt denna paragraf tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett år från övergången. Det är inte kollektivavtalet som sådant som skyddas och således blir inte heller förvärvaren part i kollektivavtalet.<sup>81</sup> Det är endast de normativa villkoren i avtalet som övergår på förvärvaren, det vill säga sådana regler som direkt

---

<sup>78</sup> AD 2005 nr 4.

<sup>79</sup> K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 287 & 28 § 2 st MBL.

<sup>80</sup> Mål C-287/86 Ny Mölle Kro & K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 286 & B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 291.

<sup>81</sup> SOU 1994:83, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar. EU och den svenska arbetsrätten, s 144 & Proposition 1994/95:102, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, s 53.

påverkar anställningsavtalet.<sup>82</sup> Regler som gäller på organisationsnivå mellan arbetsgivare och arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationerna emellan omfattas inte.<sup>83</sup> Förvärvare ska tillämpa villkoren oavsett om det innebär att de övertagna arbetstagarna får sämre anställningsvillkor i förhållande till förvärvarens personal.<sup>84</sup> Frågan har tagits upp i Arbetsdomstolen i rättsfallet AD 2008 nr 61. Förvärvaren hade i detta fall under ett år tillämpat lönevillkoren i överlåtarens kollektivavtal på de arbetstagare som gått över, trots att det medförde att vissa fick lägre lön än vad som hade blivit fallet vid en tillämpning av det kollektivavtal som gällde hos förvärvaren. Förvärvaren ansågs ha gjort rätt enligt 28 § 3 st MBL där det talas om en skyldighet att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal. Arbetsdomstolens slutsats blev att förvärvaren inte varit skyldig att under övergångstiden tillämpa de mer fördelaktiga lönevillkoren i det egna kollektivavtalet på de arbetstagare som tagits över.

Ettårs-regeln gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.<sup>85</sup> Det är däremot inte tillräckligt att förvärvaren före övergången var bunden av ett kollektivavtal för att ettårs-regeln inte ska tillämpas.<sup>86</sup>

Ettårs-regeln är semidispositiv med EU-spärr, enligt 4 § MBL. Kollektivavtalsföreskrifter i ett så kallat inrangeringsavtal kan alltså leda till bättre villkor för den övertagna personalen än vad de hade tidigare.<sup>87</sup> I ett inrangeringsavtal samordnas villkoren som förvärvarens personal har med de som gällde för de övertagna medarbetarna hos den tidigare arbetsgivaren.<sup>88</sup> Ett sådant avtal kan innehålla bestämmelser om hur själva ”infasningen” av den övertagna personalens anställningsvillkor ska gå till och förvärvaren behöver då inte iaktta två uppsättningar av kollektivavtalsvillkor. Enligt Mulder<sup>89</sup> förefaller det vara lagstiftarens önskemål att parterna ska träffa ett sådant kollektivavtal. Avtalsinnehållet bör inte kunna gälla förrän efter själv

---

<sup>82</sup> AD 2000 nr 8.

<sup>83</sup> B. J. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s 325.

<sup>84</sup> B. J. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s 326 & L. Lunning & G. Toijer, *Anställningsskydd. En lagkommentar*, 2010, s 311.

<sup>85</sup> 28 § 3 st MBL & C-396/07 Juuri.

<sup>86</sup> Proposition 1994/95:102, *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*, s 85 & K. Källström & J. Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2009, s 288.

<sup>87</sup> L. Lunning & G. Toijer, *Anställningsskydd. En lagkommentar*, s 312.

<sup>88</sup> Proposition 1994/95:102, *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*, s 55f.

<sup>89</sup> B. J. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, 2004, s 326-327.

övergången, men något hinder för att träffa avtalet före övergången torde inte föreligga. Ett sådant inrangeringsavtal får också normativ verkan på de utanförstående arbetstagarnas anställningsvillkor och gäller framför det kollektivavtal som förvärvaren redan är bunden av.<sup>90</sup>

I det fall överlåtaren och förvärvaren är bunden av kollektivavtal genom medlemskap i samma arbetsgivarorganisation lär inte några tillämpningsproblem uppkomma. Vissa svårigheter kan dock uppkomma ifråga om lokala kollektivavtal som gällde hos överlåtaren. Även i sådana fall lär normalt huvudregeln om att förvärvarens avtal har företräde upprätthållas. Överlåtarens personal kan dock i sådana fall åberopa ettårs-regeln, såvida det lokala avtalet inte löpt ut eller ett nytt kollektivavtal börjat gälla.<sup>91</sup>

### 3.6 Arbetstagarrepresentanternas ställning

Om verksamheten behåller sin självständighet ska arbetstagarrepresentanternas ställning och funktion bibehållas, enligt nationella regler, på samma villkor som före övergången.<sup>92</sup> Detta gäller dock inte om nödvändiga förutsättningar finns enligt nationell rätt för en förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för att på nytt inrätta en representation för arbetstagarna. De fackliga representanterna är således inte enligt direktivet garanterade att få behålla sina fackliga uppdrag sedan verksamheten har gått över till en annan arbetsgivare.<sup>93</sup> Om representanternas uppdrag upphör till följd av verksamhetsövergången måste representanternas efterskydd enligt 4 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen respekteras. Det innebär att de ska vara tillförsäkrade samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om de inte haft fackligt uppdrag.<sup>94</sup> Hur mycket den fackliga verksamheten ändras beror på omständigheterna. Sker övergången inom ramen för ett och samma kollektivavtalsområde antar Lunning & Toijer<sup>95</sup> att det mest blir fråga om hur gränserna ska dras mellan olika berörda lokala fackföreningar.

---

<sup>90</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 326-327.

<sup>91</sup> K. Källström & J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s 290-291 & 28 § 3 st MBL.

<sup>92</sup> Artikel 6.1 Överlåtelsedirektivet.

<sup>93</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 312.

<sup>94</sup> Ibid., s 299.

<sup>95</sup> Ibid., s 312.



### 3.7 Information och förhandling

Såväl överlåtaren som förvärvaren är skyldiga att i god tid lämna information till de arbetstagarrepresentanter som har medlemmar som berörs av övergången och överlägga med dem i frågor som rör denna. Informationen ska avse tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen, skälen för överlåtelsen, överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna samt planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna. Överlåtaren ska ge sina arbetstgares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs och förvärvaren ska ge sådan information till sina arbetstgares representanter i god tid, i vart fall innan hans arbetstgares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.<sup>96</sup> Bestämmelserna i överlåtelsedirektivet går längre än medbestämmandelagens motsvarande regler på det sättet att arbetsgivarna kan bli skyldiga att informera och överlägga också med fackliga organisationer som de inte har ett kollektivavtalsförhållande med.<sup>97</sup> Dessa bestämmelser har implementerats i 11–13 §§ MBL. Enligt 13 § MBL är överlåtaren skyldig att på eget initiativ förhandla med berörda arbetstagarorganisationer inför en verksamhetsövergång.

Direktivet innehåller i artikel 3.2 även en bestämmelse om informationsutbytet mellan överlåtaren och förvärvaren. Överlåtaren ska lämna information till förvärvaren om de rättigheter och skyldigheter enligt gällande anställningsavtal som går över på förvärvaren vid övergången. Om överlåtaren undlåter att lämna sådan information påverkar det inte övergången av rättigheter eller skyldigheter eller inverkar på någon av arbetstagarnas rättigheter.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Artikel 7 Överlåtelsedirektivet.

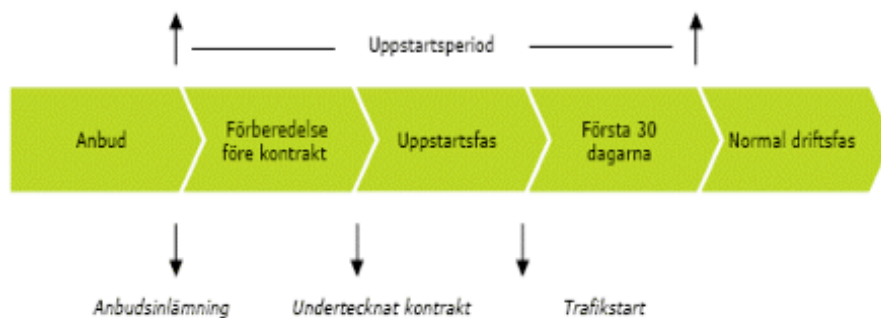
<sup>97</sup> L. Lunning & G. Toijer, Anställningsskydd. En lagkommentar, 2010, s 279.

<sup>98</sup> Ibid., s 30.

## 4. Empiri

Företaget är en internationell tågoperatör som bedriver persontrafik och befinner sig i ett expansivt skede då många upphandlingar vunnits på kort tid. Verksamhetsövergångarna har skett till tre separata bolag som bildats i samband med att upphandlingarna av tågtrafiken har vunnits av moderbolaget. Det ena bolaget står inför en trafikstart i sommar, medan de andra bolagen har opererat i ungefär sex månader. Två av bolagen är personalmässigt ungefär lika stora, med cirka 100 medarbetare, och det tredje är en verksamhet med cirka 400 anställda. Bland personalkategorierna återfinns lokförare, tågvårdar, driftpersonal samt övrig administrativ personal.<sup>99</sup>

Bilden nedan beskriver uppstartsplanen från anbudsinlämning fram till fasen med normal drift. Denna period, från anbud till trafikstart, tar normalt minst två år och är ett omfattande arbete. Syftet med uppstartsplanen är att identifiera, samordna och dokumentera samt involvera alla berörda intressenter. Uppstartsplanen ska möjliggöra en effektiv överföring av ansvaret för trafikdrift och fordonsunderhåll, utan risk för trafikavbrott eller andra störningar och med positiva reaktioner från kunder, medarbetare, trafikhuvudmän och övriga intressenter. Den innehåller översiktliga planer över tider, milstolpar och de resurser som planläggs både i form av företagsledningen och det särskilda mobiliseringsteamet.



Figur 2. Uppstartsplanen

<sup>99</sup> Baserat på intervjun med projektledaren för mobiliseringen, 2011-05-02.

## 4.1 Upphandlingsförfarandet

### 4.1.1 Annonsering av upphandling och prekvalificering av operatörer

Upphandlingar inom transportsektorn omfattas av lag (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Lagen innehåller bland annat bestämmelser kring upphandlingsförfarandet, annonsering av upphandlingen, diverse tidsfrister, kvalificering och urvalsbedömning samt tilldelningen av kontrakt.

Trafikhuvudmannen beslutar sig för att lägga ut trafik för upphandling och annonserar detta enligt gällande bestämmelser. Därefter följer en prekvalificeringstid då intresserade operatörer bland annat ska visa att de är kapabla att driva trafiken som ska upphandlas och visa att det finns tillstånd från myndigheter att bedriva tågtrafik. Operatörerna ska även kunna uppvisa en garanti som visar att moderbolaget kan avsätta pengar om bolaget i framtiden av någon anledning inte kan bedriva trafiken och den måste övergå till en ny operatör som i sin tur tar ett högre anbudspris. Mellanskillnaden ska kunna betalas av den part som överlämnar kontraktet till en ny part. Detta krav har inneburit att det endast är de stora bolagen som kan konkurrera om anbud. De operatörer som kan visa att de är kvalificerade för uppdraget blir prekvalificerade. Det är i detta stadie hemligt vilka operatörer som ansökt om att bli prekvalificerade.

### 4.1.2 Förfrågningsunderlag och anbudsinslämning

Trafikhuvudmännen konstruerar sedan ett förfrågningsunderlag där villkoren för upphandlingen bestäms, exempelvis vad som ska upphandlas, tidslängden på kontraktet, uppsägningstider för kontraktet samt vilka kriterier som ska värderas vid upphandlingen. Underlaget tar oftast ett par år att färdigställa. Detta förfrågningsunderlag lämnas till de prekvalificerade operatörerna som har en viss tid på sig att sammanställa ett anbud. Under denna anbudstid tar trafikhuvudmännen under några arbetsdagar även emot frågor från operatörerna.

Företaget har ett anbudsteam som går igenom förfrågningsunderlaget och försöker klarlägga vad

det är trafikhuvudmännen efterfrågar i förfrågningsunderlaget. Utifrån underlaget utarbetas ett anbud, vilket är en lång process som tar ungefär åtta månader. Det är en dyr affär i sig att utforma ett anbud, med alla personalkostnader och resurser som krävs, och risken finns alltid att företaget inte vinner anbudet som de arbetat så länge med att färdigställa. Anbuderna lämnas sedan in och en delegation från varje operatör träffar trafikhuvudmannen för att presentera sitt anbud.

#### 4.1.3 Utvärdering av anbud, tilldelningsbeslut och kontraktsskrivning

Efter att anbuderna inkommit till trafikhuvudmannen följer en så kallad *silent period* där anbuderna går igenom och utvärderas under tystnad. Anbuderna värderas antingen genom att en kombination av kvalitet och pris beaktas eller genom att endast uppmärksamma priset. Tas endast priset i beaktning innebär det att den operatör som har det billigaste anbudet vinner upphandlingen. Granskas även kvaliteten i anbudet görs det genom en poängsättning av olika parametrar i anbudet utifrån Svenskt kvalitetsindex. Hur trafikhuvudmännen valt att granska anbuderna har skilt sig åt vid de olika upphandlingarna.

Ett tilldelningsbeslut fattas sedan av trafikhuvudmannen, som meddelar vilken operatör som tilldelats upphandlingen samt vilken placering de övriga operatörerna kom på. Anbuderna offentliggörs för alla operatörer som kan granska konkurrenternas respektive anbud. Tilldelningsbeslutet ges ofta drygt ett år innan tidpunkten för verksamhetsövergången. På så vis har förvärvaren minst ett år på sig att förbereda övertagandet av verksamheten.

Kontraktet undertecknas och beskriver de villkor som måste uppfyllas. Kontraktet är uppbyggt som ett bonus och bot-system. Bonus utgår om företaget uppfyller specifika mål, exempelvis kundnöjdhet och punktlighet, medan bot utgår om kraven som står definierade i kontraktet inte uppfylls. Detta system gör att det hela tiden finns ett tryck på företaget att utvecklas och sträva mot förbättringar.

## 4.2 Mobilisering av verksamheten

### 4.2.1 Åtaganden och skyldigheter

Företagets åtaganden, ansvar och skyldigheter börjar redan före det formella övertagandet av verksamheten. Det tidiga åtagandet innebär enligt anbudet bland annat en tidig etablering och bemanning av viktiga funktioner i verksamheten, att ha en engagerad nyckelpersonal för att skapa rätt företagskultur och att ha ett särskilt mobiliseringsteam på plats. Den tidiga planeringen av dessa åtgärder ska säkerställa att övertagandet kan starta i tid samt att rätt resurser och kompetens finns på plats när kontraktet är undertecknat.

### 4.2.2 Mobiliseringsteam

Efter tilldelningen överlämnar anbudsteamet anbudet till ett mobiliseringsteam som tar över arbetet och har det övergripande ansvaret för mobiliseringen. Det faktum att det inte är samma grupp av medarbetare som fortsätter att arbeta med det anbud de utarbetat och förberedelserna inför verksamhetsövergången gör att mycket kunskap går förlorad i överlämnandet. Mobiliseringsteamet har i uppgift att vidta de åtgärder som krävs för att säkra en övergång utan avbrott och med alla nödvändiga resurser på plats. En projektledare ansvarar för att utse delprojektledare som ansvarar för varsitt område, exempelvis HR (Human Resources), ekonomi, teknik, IT och drift. Dessa i sin tur kan delegera ansvaret vidare till ansvariga för varje aktivitet inom ett delprojekt. Mobiliseringsteamet arbetar efter en utarbetad tidsplan där samtliga aktiviteter, ca 250 stycken, listas och blir tilldelade en ansvarig. Regelbundna mobiliseringsmöten hålls under hela perioden fram till övertagandet då bland annat status för delprojekten går igenom, vilka svårigheter som stötts på, vilka aktiviteter som inte håller tidsplanen och hur det kan påverka andra aktiviteter. Även en riskbedömning utarbetas kring vad som kan gå fel i mobiliseringen inför trafikövertagandet samt hur eventuella problem eller felaktigheter kan förebyggas och åtgärdas.

### 4.2.3 Stöd till den nya verksamheten

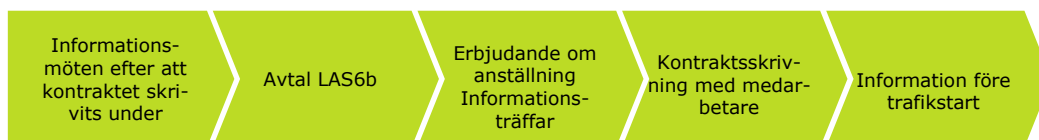
Mobiliseringsteamet har ansvaret för verksamheten fram till tidpunkten för trafikövergången då det dagliga ansvaret för planering, ledning och drift av verksamheten övertas av affärsområdeschefen. Överlämningen sker dock successivt så snart affärsområdeschefen är på plats. Projektledaren för mobiliseringsteamet stöttar även affärsområdeschefen på heltid under de första veckorna efter trafikstart.

Under den första perioden efter trafikstarten bemannas driften med extra personal och alla depåer har extra IT-stöd på plats. En bemanningsplan görs upp som säkerställer att resurser från huvudkontoret finns på plats i driftorganisationen under tiden direkt före och efter trafikövertagandet. Även underleverantörerna, exempelvis underhållsleverantörer, ser till att ha extra bemanning på plats för företagets räkning. Företaget håller telefonjourer öppna för att medarbetarna ska kunna vända sig med frågor och alltid få hjälp och stöd, till exempel stöd från den kommersiella avdelningen dit de kan hänvisa journalister som vill uppmärksamma det nya trafikövertagandet.

Alla chefer i verksamheten får också regelbunden stöttning av sin personliga HR Partner som hjälper till i ledarskaps- och personalfrågor. Denna kontakt har de från det att de tillsätter sin tjänst och har dessa chefer rekryterats externt är denna personliga kontakt med HR Partnern också värdefull för att de ska bli förtrogna med företagets rutiner och processer.

## 4.3 Övertagande av personal

Företaget har en utarbetad process för övertagandet av personalen, vilken också redogörs för i anbudet. Stor vikt läggs vid information till och kommunikation med medarbetarna. Processen nedan beskriver vägen från den första kontakten med medarbetarna efter att kontraktet skrivits under till det att medarbetarna övergår till sin nya arbetsgivare.



*Figur 3. Process för övertagande av personal*

#### 4.3.1 Samarbete med överlåtaren och definiering av verksamheten

Företaget etablerar kontakt med den dåvarande operatören för att planera vad som ska göras framöver, exempelvis tågordning, möten och personalmöten. Ju tidigare en kontakt etableras desto större är möjligheterna för förvärvaren att sätta sig in i verksamheten och lösa praktiska frågor, som till exempel nyrekryteringar och uniformsbeställningar.

En diskussion förs mellan överlåtare, förvärvare och kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer om huruvida verksamhetsövergången är att betrakta som en övergång enligt 6 b § LAS. Företaget vill självklart söka klarhet i frågan på ett så tidigt stadium som möjligt. Det är mycket viktigt att kunna avgöra om företaget är tvunget att erbjuda den tidigare personalen fortsatt anställning i verksamheten samt vilka villkor som i så fall måste iaktas. Enligt projektledaren är det inte självklart att det rör sig om en sådan verksamhetsövergång. I samtliga övergångar har det dock avtalats att 6 b § LAS ska tillämpas. Detta beror på att det är en trygghet för personalen, men också för förvärvaren. Det är även en beprövad metod som företaget blivit förtroligt med genom tidigare verksamhetsövergångar. Inom ramen för den överenskommelse som sluts mellan parterna fastställs vanligen också vilken typ av dokumentation som ska överlämnas från överlåtaren till förvärvaren, exempelvis datum för senaste fortbildning. Det finns ett antal säkerhetsutbildningar som alla personer som arbetar ombord på tågen måste genomgå och fortbildas i enligt myndighetskrav. Även uppgifter om senaste hälsokontroll avtalas det om eftersom det finns särskilda hälsokrav för de som arbetar i säkerhetstjänst ombord på tågen. Vidare är det även viktigt att företaget får in personuppgifter så som namn, kontaktuppgifter och anställningstid. Avtalet reglerar också pris per timme respektive månad för ”inhyrning” av personal, såväl lokförare, tågvårdare som administrativ personal, före tidpunkten för övertagandet. Detta har utnyttjats för exempelvis utbildningsdagar för personalen innan övergången och för driftledare och personalplanerare som utfört vissa arbetsuppgifter åt förvärvaren innan den formella övergången. Dessutom fastställs de kontaktpersoner som finns hos respektive organisation.

Den överlåtande operatören definierar verksamheten, det vill säga den del av verksamheten som är föremål för övergång, och informerar förvärvaren. Det har dock varit svårt att få uppgifter från överlåtaren kring exempelvis antal anställda, för att kunna beräkna hur många som behövs för att driva verksamheten, och frånvarotal samt övrig personalinformation. Det har även funnits problem med att överlåtaren inte har kunnat avgränsa vem som arbetar i och tillhör den del av verksamheten som ska övergå. Anledningen till detta är att överlåtaren på ett flertal stationeringsorter har så kallad blandad trafik. Det innebär att personalen kör för olika affärer, till exempel egen kommersiell trafik samt upphandlad trafik. Flera anställda är alltså stationerade på samma ort och kan arbeta för båda affärerna för att få en så bra personaleffektivitet som möjligt. Det kan även när det gäller den administrativa personalen vara svårt att urskilja vem som arbetar med vilken verksamhet. Problem uppstår när delar av verksamheten på en stationeringsort ska övergå till en ny operatör och det inte går att definiera i vilken av verksamheterna den enskilde medarbetaren är anställd. Varken överlåtaren eller arbetstagarorganisationerna har som regel gjort ett aktivt val eller avtalat om vilken trafik arbetstagarorganisationerna tjänstgör på. Överlåtaren har tillsammans med arbetstagarorganisationerna beslutat att lösa denna problematik genom att använda en form av *frivillig LAS*. Detta förfarande innebär att överlåtaren tillfrågar alla anställda i företaget, inte bara i den del av verksamheten som ska övergå till en ny operatör, om en övergång till den nya arbetsgivaren. Bland de som aktivt vill övergå gäller principen att de anställda med längst anciennitet får gå över först. Förvärvaren definierar hur stor personalstyrka denne beräknar behöva för att kunna driva verksamheten. Utifrån detta antal fylls platserna. Om flera medarbetare väljer att inte övergå till den nya arbetsgivaren blir det ofta automatiskt en övertalighet hos överlåtaren. Detta inser ofta medarbetarna också och väljer då att istället gå över till det övertagande företaget. Andra tillvägagångssätt att definiera de medarbetare som blir föremål för en övergång kan vara genom att titta på vilka medarbetare som arbetar i verksamheten under en specifik dag eller att titta på var den enskilde arbetstagarorganisationen procentuellt sett utfört den största delen av sitt arbete. I samtliga övergångar som företaget varit involverat i har dock överlåtaren tillämpat principen om *frivillig LAS* i enighet med arbetstagarorganisationerna. Enligt respondenterna är detta tillvägagångssätt vanligt förekommande inom tågbranschen på grund av dess komplexitet.



### 4.3.2 Information till medarbetarna

Ett inledande personalmöte hålls så snart det är möjligt efter tilldelningen av kontraktet. Detta har vid tidigare övertaganden skett ungefär 6-7 månader innan trafikstart. Vid detta möte presenterar företaget den nya verksamheten, informerar hur arbetet med övergången läggs upp, vilka förändringar det kommer innebära för personalen, varför företaget är intresserat av att driva trafiken och de anställda får även tillfälle att ställa frågor. Ungefär tio personalmöten hinner hållas innan trafikstarten, då personalen informeras om hur förberedelserna fortskrider och får möjlighet att ställa frågor.

Medarbetarna uppmuntras att besöka företagets hemsida för fortlöpande information. Mycket kommunikation med arbetstagarna sker just via hemsidan där tanken är att all viktig information samt information om hur mobiliseringsarbetet fortskrider, exempelvis kollektivavtalsförhandlingarna, ska kommuniceras ut. Företaget har vid vissa övergångar även fått en egen anslagstavla ute hos överlåtaren där de kan sätta upp viktiga anslag. En del kommunikation sker även via personliga utskick till medarbetarna.

Medarbetarna har också mycket personlig kontakt med HR-avdelningen och utbildningsavdelningen inför kontraktskrivande och planering av utbildning och informationsdagar. Det är också viktigt med den interna kommunikationen på företaget för att ge enhetlig information till medarbetarna.

Vid några av övergångarna har företaget tidigt i uppstartsfasen skaffat sig en lokal på huvudorten där öppet hus har hållits för medarbetarna. En lokal på orten har ansetts nödvändigt för bästa och närmaste kommunikation med arbetstagarna även om överlåtaren i de flesta fall ställt sig välvillig till att låna ut sina lokaler för exempelvis personalmöten.

I övergångsprocessen ligger stort fokus på tågpersonalen och deras villkor, både vad gäller information och kollektivavtal. Den administrativa personalen, som oftast har varit relativt få, försöker företaget istället ha en personlig kontakt med. De administrativa tjänsterna utannonseras på företagets hemsida och kan sökas av alla medarbetare som går över, vilket innebär en mindre trygghet för dessa medarbetare som riskerar att bli övertaliga i verksamheten om de inte

rekryteras till de tjänster dem hade innan övergången. Viss personal är i grunden lokförare eller tågvärdar och dessa kan i så fall få återgå till en sådan tjänst, men för de som inte har en sådan bakgrund kan det bli svårt att stanna kvar inom verksamheten.

#### 4.3.3 Kollektivavtal och samarbete med arbetstagarorganisationerna

Det centrala kollektivavtalet, Spårtrafikavtalet<sup>100</sup>, har varit det samma för både överlåtare och förvärvare vid samtliga verksamhetsövergångar. Några tillämpningsproblem i detta avseende har därför inte funnits. Det centrala avtalet är inte särskilt heltäckande och lämnar mycket att avtala om på lokal nivå. Företaget har separata lokala kollektivavtal för varje affärsområde eftersom det finns väldigt olika behov och förutsättningar i de olika verksamheterna. De lokala avtalen berör främst arbetstid och lön, medan övriga villkor ofta sätts i enlighet med lagen. Inför varje verksamhetsövergång kallas de centrala ombudsmännen från de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna till förhandlingar för att träffa ett inrangeringsavtal gällande de lokala villkoren. Oftast tar de centrala ombudsmännen även med sig de lokala förtroendevalda till förhandlingarna, vilket varmt välkomnas då företaget gärna ser en nära relation till de lokala ombudsmännen som har större kunskap om den särskilda verksamheten. Inrangeringsavtal har träffats med överlåtaren vid samtliga övergångar som företaget gjort för att samordna villkoren i det lokala avtal som finns hos överlåtaren med de villkor som gäller hos förvärvaren. Ett inrangeringsavtal ersätter det lokala avtal som den övertagna personalen hade hos sin tidigare arbetsgivare och således tillämpas inte ettårs-regeln. Förhandlingarna sätter oftast igång minst ett halvår innan tidpunkten för övergången. Målet är att ett avtal ska vara klart i god tid innan tidpunkten för verksamhetsövergången, allra helst innan medarbetarna signerar sina nya anställningsavtal med förvärvaren. Detta beror på att företaget vill att medarbetarna tidigt ska känna sig trygga med vad det är de erbjuds vid en övergång. Den generella uppfattningen bland anställda inom tågbranschen är att ett nytt lokalt avtal i samband med en verksamhetsövergång innebär bättre anställningsvillkor för de övertagna medarbetarna än vad de hade hos den tidigare arbetsgivaren. Det har därför blivit tradition att arbetstagarna övergår på nytt kollektivavtal vid övergången. Av denna anledning vill företaget också ha det lokala avtalet klart i ett tidigt skede, som ett sätt att attrahera medarbetare att följa med över till den nya verksamheten. Projektledaren

---

<sup>100</sup> Branschavtal allmänna anställningsvillkor Spårtrafik, 2010-04-01 – 2012-03-31.

medger att företaget kanske hade kunnat komma billigare undan personalkostnadsmissigt genom att tillämpa överlåtarens kollektivavtal under en ettårsperiod, men eftersom det är praxis i branschen att direkt övergå på ett nytt kollektivavtal med den bilden om bättre villkor som finns har företaget inte sett någon anledning att göra detta. Med ett inrangeringsavtal kan dessutom villkoren anpassas efter den nya verksamheten och ha större fördelar även för arbetsgivaren. Stabschefen uttalar dock att denna tradition av högre anställningsvillkor i avtalet tillsammans med allt lägre anbud gör det svårt för tåg företagen att gå med vinst.

#### 4.3.4 Erbjudande om anställning

Brev till de medarbetare som är aktuella för en övergång sänds ut med information om övergången samt en blankett där medarbetarna får ta ställning till om de vill gå över till förvärvaren eller stanna kvar hos överlåtaren. Brevet innehåller ett senaste datum för när svaret ska ges, men underlåter medarbetaren att ge ett svar inom den här tiden är det inget hinder för övergång. Tidsfristen är endast till för att påskynda att beskedet kommer så fort som möjligt för att företaget ska kunna sätta igång med planering och eventuella rekryteringsbehov. Företaget upplever att bestämmelserna i 6 b § LAS inte är riktigt anpassade för en sådan personalintensiv verksamhet som de bedriver. I lagen finns inte någon deadline för när beskedet från de anställda kring huruvida de vill gå över till förvärvaren eller inte ska ges. Ett vanligt civilrättsligt avtal mellan förvärvare och överlåtare som reglerar frågan om när medarbetarna ska lämna besked om huruvida de väljer att övergå till förvärvaren eller stanna kvar hos överlåtaren lär inte i något avseende vara bindande för arbetstagarna. För sådan bundenhet fordras kollektivavtal enligt 2 § LAS mellan överlåtaren och den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen på central nivå. Förvärvaren kan således inte påverka denna bestämmelse på något sätt. Träffas inte något sådant avtal och arbetstagarna ännu inte vid tidpunkten för övergången har lämnat något sådant besked går alltså anställningen automatiskt över till förvärvaren. Problemet med att beskedet kan komma mycket sent gör att personalplaneringen blir lidande. Det blir svårt att beräkna eventuella nyrekryteringar och det finns därför en risk att verksamheten står utan tillräckligt med personal vid trafikstarten. Det kan också medföra en risk för eventuell övertalig personal då rekryteringar kanske sker ”för säkerhets skull” eftersom företaget inte vill stå med för lite personal vid övertagandet.

Samtliga medarbetare som beslutat sig för att gå över till företaget kallas in till individuella ankomstsamtal som personer från HR-avdelningen håller i på den ort där medarbetarna är verksamma. Vid dessa samtal får medarbetarna övergriplig information om organiseringen av verksamheten, status i mobiliseringsarbetet samt en genomgång av anställningsavtalet som även signeras. Som tidigare nämnts får företaget uppgifter om personal och anställningsvillkor från överlåtaren. Detta ska helst ske så tidigt som möjligt för att företaget ska kunna planera och definiera personalbehovet samt kunna påbörja processen kring övertagandet av personal. För att nya anställningsavtal ska kunna skrivas för medarbetarna krävs det att företaget får alla nödvändiga uppgifter kring personuppgifter, anställningstid, anställningsform och tjänstgöringsgrad. Utifrån dessa uppgifter skrivs nya anställningsavtal.

För att i god tid kunna beställa uniformer inför trafikövertagandet provas uniformer ut i samband med ankomstsamtalen. Vid tidigare övertaganden har uniformsbeställningarna gjorts i ett för sent skede och utan någon komplett provkollektion att testa storleken utifrån. Det har därför blivit problem med sena uniformsleveranser och personal som fått arbeta i uniformer från den tidigare operatören även efter övergången. Detta är särskilt problematiskt då uniformen är företagets varumärke och det är med hjälp av uniformerna som företaget syns utåt. Med nya uniformer är det också klart och tydligt att trafiken övergått på en ny operatör.

#### 4.3.5 Rekrytering

Om uppskattningen av hur många anställda som behövs för att driva den nya verksamheten inte överensstämmer med det antal som valt att övergå till företaget från överlåtaren måste rekryteringar göras. Detta görs som regel efter att medarbetarna har fått svara på om de vill gå över enligt den blankett som skickats till dem. Då kan företaget få en första uppfattning om hur mycket personal som måste rekryteras externt. Alla administrativa tjänster annonseras ut och är möjliga att söka för alla medarbetare som övergår. Tillsättningen av dessa tjänster påbörjas sedan ankomstsamtalen har genomförts. Rekryteringarna görs enligt en utformad rekryteringsprocess, vilken också redogörs för i anbuden.

### 4.3.6 Informations- och utbildningsdagar

Vid ankomstsamtalet kartläggs medarbetarnas kompetenser för att säkerställa att alla känner sig säkra på de kunskaper som krävs för att utföra ett bra arbete och har genomgått nödvändiga utbildningar. Utifrån denna kartläggning kan utbildningar planeras till de som behöver kompletterande repetitionsutbildningar. Detta är något som planeras efter trafikstart då företaget själv förfogar över personalen. Innan trafikstart finns det dock vissa obligatoriska utbildningar som samtliga medarbetare måste genomgå. Det gäller en kort säkerhetsutbildning i företagets säkerhetsrutiner samt en utbildning i nytt biljettsystem. Dessa korta utbildningar, vilka genomgås under en dag, görs i samband med en informationsdag och hålls ungefär en månad innan övergången. Vid informationsdagen får medarbetarna information om organisationen och de förändringar som sker i och med övertagandet, de får träffa nyckelpersonerna inom organisationen, trafikhuvudmannen informerar och information ges om exempelvis vad företaget tjänar pengar på. Här ges också information om det dagliga arbetet samt företagets arbetsmiljöarbete och viktiga policys. Med dessa två informationsdagar ska medarbetarna vara rustade för sin första arbetsdag hos den nya arbetsgivaren. En utbildningskoordinator kopplas in drygt två månader innan trafikstart och är ansvarig för att samordna dessa dagar.

Överlåtaren lämnar uppgifter och intyg på medarbetarnas kvalifikationer och utbildningar till säkerhetschefen på företaget. Utifrån dessa uppgifter inventeras kompetensnivån hos de övertagna medarbetarna och det kontrolleras att samtliga medarbetare har de säkerhetsmässiga utbildningar som myndigheterna kräver för att kunna arbeta ombord på tågen. Respondenterna uppger att det händer att överlåtaren inte har full kontroll på dokumentationen för dessa utbildningar och de måste därför själva dubbelkolla eftersom det ligger på företagets ansvar att medarbetarna är rätt kvalificerade när de sedan byter arbetsgivare. Utbildningskoordinatören arkiverar utbildningsdokumentationen samt planlägger eventuella utbildningar som övertagna medarbetare behöver komplettera med. Det är inte sällan problem med att få in kvalifikationerna från överlåtaren och problem med avsaknad av utbildningsdokumentation övertas vid övertagandet, vilket innebär merarbete för utbildningsavdelningen.

Utbildningsavdelningen ansvarar också för att utbilda de eventuellt nyrekryterade personer som kommer externt, främst lokförare. En utbildningsplan och ett schema ska göras för samtliga

utifrån deras tidigare erfarenhet och kvalifikationer. Deras utbildningar inkluderar ofta fordonsutbildning, linjekännedom och interna föreskrifter, det vill säga sådant som är verksamhetspecifikt. Det är ett stort arbete att samordna dessa utbildningar, med allt vad instruktörsplanering och lokaler innebär, inte minst om företaget inte vid denna tidpunkt förfogar över några egna lokaler på verksamhetsorterna.

#### 4.3.7 Information före trafikstart

Dagen före trafikstart rings alla anställda upp för att kontrollera att de fått rätt uppgifter om var de ska befinna sig på sin första arbetsdag för den nya arbetsgivaren, att de har den utrustning som krävs för arbetet samt att de känner sig säkra på hur de ska gå tillväga i exempelvis arbetsförberedelser. Detta görs dels för att medarbetarna ska känna sig trygga sin första arbetsdag och dels för att företaget ska känna sig säkert på att trafikstarten löper så smärtfritt som möjligt utan några missöden.

## 5. Analys

### 5.1 Verksamhetsövergång i enlighet med 6 b § LAS?

Vid en verksamhetsövergång har parterna först att bringa klarhet i huruvida övergången är att betrakta som en övergång enligt 6 b § LAS eller inte. Enligt projektledaren är det inte självklart att det rör sig om en sådan verksamhetsövergång. En överlåtelse förutsätter ett byte av arbetsgivare och att den äger rum inom ramen för ett avtalsförfarande. Avtalsförfarandet behöver inte vara mellan förvärvaren och överlåtaren.<sup>101</sup> I detta avseende är förutsättningarna uppfyllda i samtliga fall av verksamhetsövergångarna. Enligt EG-domstolen ska en helhetsbedömning göras mot bakgrund av ett antal kriterier av omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>102</sup> Betraktas de kriterier som finns att uppfylla för att en verksamhetsövergång ska anses ske i enlighet med 6 b § LAS går det att konstatera att det inte är självklart att det rör sig om en sådan övergång. Enligt Spijkers-kriterierna beaktas bland annat om majoriteten av de anställda har tagits över eller inte.<sup>103</sup> I företags fall är detta kriterium uppfyllt och särskilt tungt vägande då det handlar om en personalintensiv verksamhet. Vad gäller kriteriet om kunderna tagits över eller inte, menar projektledaren för mobiliseringen att det är en tolkningsfråga. Han menar att företaget egentligen inte övertar några kunder eftersom kunderna kan anses tillhöra trafikhuvudmännen som faktiskt är de som säljer biljetterna och får intäkterna för dessa. Det är dock ostridigt att det får antas vara samma kundkrets som åker tågen före och efter övergången. Företags kunder kan också anses utgöras av trafikhuvudmännen, som är de samma som före övergången. Graden av likhet mellan verksamheten före och efter övergången är också en sådan sak som det tas hänsyn till. Då en majoritet av personalen övertas torde graden av likhet vara stor, trots små organisatoriska förändringar i några av verksamheterna. Inga materiella tillgångar av större värde, så som tågen, överförs. Det är inte företaget som äger tågen, utan det gör trafikhuvudmännen. Värdet av eventuella immateriella tillgångar är svårt att spekulera kring inom ramen för denna uppsats.

---

<sup>101</sup> B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2006, s 258.

<sup>102</sup> Mål C-24/85 Spijkers.

<sup>103</sup> Ibid.

## 5.2 ”Frivillig LAS” – kan det innebära några problem?

Det faktum att överlåtaren använder ett tillvägagångssätt där samtliga anställda i överlåtarens verksamhet tillfrågas om en övergång är mycket intressant. Överlåtaren har funnit det omöjligt att fastställa vilka arbetstagare som tillhör den verksamhet som ska övergå på grund av att de anställda ofta tjänstgör i två olika verksamheter. Principen är att de anställda med längst anciennitet som uppger att de vill övergå till den nya arbetsgivaren får gå över först. Risken med ett sådant förfarande för förvärvarens del är att arbetstagare som är berättigade en övergång enligt 6 b § LAS senare kan hävda denna rätt om dessa inte var en av dem som fyllde kvoten. Detta kan innebära svårigheter för förvärvaren rent personalplaneringsmässigt, då det kan leda till en övertalighet bland personalen samt missnöjda och förbisedda arbetstagare. För den enskilde arbetstagaren kan det också innebära att denne inte kan utnyttja sin lagliga rätt till en övergång. Vid samtliga verksamhetsövergångar har dock inte detta varit ett problem, utan det har snarare funnits ett behov av mer personal än de som har valt att gå över till förvärvaren.

Det går inte att finna någon rättspraxis eller doktrin som tar upp de rättsliga bestämmelserna kring en sådan situation. Är det inte möjligt att exakt bestämma vilka arbetstagare som berörs är det möjligt att en sådan situation lagligt kan lösas på ett sådant sätt. Det skulle kunna vara fallet om det som överförs är funktioner, inte avgränsade produktionsenheter. En förutsättning torde dock vara att det finns stöd för det i ett kollektivavtal på förbunds nivå.<sup>104</sup> I detta fall har överlåtare och arbetstagarorganisationer på central nivå kommit överens om att ett sådant förfarande ska tillämpas. Finns inte en sådan överenskommelse kan förfarandet med största sannolikhet inte anses förenligt med 6 b § LAS. Ansvaret för situationen måste anses ligga på överlåtaren eftersom det rör sig om ett förfarande av överlåtaren. Förvärvaren kan mycket väl tänkas vara okunnig om förfarandet.

## 5.3 Samarbetet med överlåtaren

Det finns vissa problem i samarbetet med överlåtaren, främst gällande den information som

---

<sup>104</sup> 2 § 4 st punkt 1 LAS.



förvärvaren behöver ha kring exempelvis anställningsavtal och utbildningsintyg. Enligt artikel 3.2 i överlåtelsedirektivet ska överlåtaren informera förvärvaren om de anställningsvillkor som övergår. Om överlåtaren undlåter att ge förvärvaren sådan information påverkas dock inte anställningens övergång eller innehåll.<sup>105</sup> Vidare ger lagen inte några uttryckliga anvisningar kring vilka skyldigheter överlåtaren har att ge information i olika hänseenden. Detta är en förhandlingsfråga som ska behandlas av de två parterna under förhandlingsskedet, det vill säga i det skede då överlåtaren och förvärvaren avtalar om att 6 b § LAS ska tillämpas för övergången. Detta har reglerats av parterna inför verksamhetsövergångarna. Problemen med sen information och felaktiga uppgifter från överlåtaren kvarstår dock. Oordning och brist på kontroll och struktur hos överlåtaren synes vara den största anledningen till att dessa problem är svåra att bemästra.

Vid ankomstsamtalen med medarbetarna då bland annat anställningstiden har stämts av med de uppgifter som lämnats av överlåtaren, har det ofta visat sig att företaget fått felaktiga uppgifter kring medarbetarnas anställningstid. Eftersom arbetstagarna får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren är det av största vikt att uppgifterna kring anställningstiden är korrekta. Mycket tid har gått åt till samtal med medarbetarna kring detta samt till att invänta korrekta uppgifter från överlåtaren. En av respondenterna uttrycker att det är märkligt att inte överlåtaren eller de anställda själva har bättre koll på ancienniteten då detta exempelvis ligger till grund för turordningslistor. Att förvärvaren får felaktiga uppgifter om medarbetarnas anciennitet orsakar problem även på andra sätt. Vid en av övergångarna beslöt företaget att bedriva verksamheten från två stationeringsorter istället för en som det tidigare hade varit. Personalen fick lämna önskemål om vilken ort de ville stationeras på och önskemålen från personalen med längst anciennitet tillgodosågs först. Det innebar att för att kunna dela upp personalen på de olika stationeringsorterna krävdes korrekta uppgifter kring anciennitet från överlåtaren. Problemen med felaktiga uppgifter kring anciennitet kan även hänga kvar längre in i framtiden, vid exempelvis eventuella övertalighetssituationer då turordningslistor upprättas efter personalens anställningstid. Även om ett avtal finns mellan överlåtaren och förvärvaren som reglerar förvärvarens rätt att ta del av nödvändig information om exempelvis medarbetarnas anställningstid hos överlåtaren har det varit svårt för överlåtaren att definiera respektive medarbetares anställningstid. Komplexa system för uträknande av anställningstid då medarbetare

---

<sup>105</sup> B. J. Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, 2004, s 280.

tjänstgjort vid överlåtarens gamla verksamheter eller under en begränsad tid tagit arbete hos andra bolag för att sedan återvända till sin gamla arbetsplats finns hos överlåtaren. Det gör en sådan sak som uträkning av anställningstid för respektive medarbetare till ett stort och komplicerat arbete, men dock ett arbete som överlåtaren borde ha gjort och haft koll på långt innan det blev tal om en verksamhetsövergång.

## 5.4 Utannonsering av administrativa tjänster

För den administrativa personalen är det inte säkert att de får behålla den tjänst de tidigare haft hos överlåtaren eftersom alla administrativa tjänster utannonseras och kan sökas av all personal som går över, liksom av externa sökanden. Om de enskilda anställningsavtalen som slutits med överlåtaren ger ett juridiskt hållbart befattningsskydd gäller detta även gentemot förvärvaren eftersom tanken med regeln i 6 b § LAS är att förvärvaren ska överta personal på de villkor som gäller hos överlåtaren. Sådant befattningsskydd är dock mycket ovanligt. Tjänstemän har historiskt haft en i förhållande till arbetare privilegierad ställning med exempelvis ett bättre befattningsskydd, men framför allt lägre tjänstemän har i Arbetsdomstolens praxis alltmer kommit att jämföras med arbetare.<sup>106</sup> Befattningsskyddet även för högre tjänstemän har fått en alltmer minskad betydelse.<sup>107</sup> Om inget befattningsskydd finns i det enskilda anställningsavtalet har arbetstagaren inte heller något befattningsskydd efter övergången till den nya arbetsgivaren. Lagen om anställningsskydd innehåller inget befattningsskydd, utan snarare ett anställningsskydd.<sup>108</sup> Inte heller kollektivavtalet ger arbetstagarna något mer långtgående befattningsskydd.<sup>109</sup> Det gör att de medarbetare som övergår till den nya arbetsgivaren inte är tillförsäkrade samma tjänst som de hade innan övergången, utan de är snarare garanterade en fortsatt anställning.

Vissa av de medarbetare som innan övergång innehade en administrativ tjänst är i grunden lokförare eller tågvärdar, medan andra enbart har varit anställda på en administrativ tjänst. Det

---

<sup>106</sup> AD 2010 nr 2.

<sup>107</sup> AD 2008 nr 40.

<sup>108</sup> AD 2011 nr 30, AD 2009 nr 50 & AD 2002 nr 89.

<sup>109</sup> Branschavtal allmänna anställningsvillkor Spårtrafik, 2010-04-01 – 2012-03-31.

måste undersökas vad som står i det individuella anställningsavtalet ifråga om befattningsskydd samt i vilken utsträckning arbetsgivaren inom ramen för arbetsledningsrätten kan förflytta de som har administrativa tjänster tillbaka till sina grundtjänster, till exempel som lokförare eller tågvärd.

Om de personer som innehar de administrativa tjänsterna inom verksamheten före övergången inte rekryteras till dessa tjänster hos den nya förvärvaren och de inte kan förflyttas till andra tjänster, finns det en stor risk att övertalighet uppstår hos förvärvaren. I en sådan situation inträder reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist med turordning enligt 22 § LAS. De övertagna arbetstagarna får enligt 3 § p 2 LAS tillgodoräkna sig anställningstiden hos överlåtaren. Tackar en arbetstagare nej till ett skäligt erbjudande riskerar denne trots sin plats i turordningen att bli övertalig om denne saknar tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande arbetsuppgifterna.<sup>110</sup>

Ett annat problem kan också identifieras gällande de administrativa tjänsterna. Eftersom de administrativa tjänsterna enbart utannonseras på hemsidan nås inte något stort antal externa sökanden. Det är i stort sett enbart de inom företaget och den verksamhet som ska övertas som känner till att en tillsättning av de administrativa tjänsterna är på gång. Externa sökanden har ofta inte hittat fram till annonserna. Detta har varit ett problem framför allt vid en av verksamhetsövergångarna då det inte var tillräckligt många bra kandidater som internt sökte de utannonserade tjänsterna som driftledare och företaget fick svårt att rekrytera enligt det behov som fanns.

## 5.5 Jämförelse av de olika verksamhetsövergångarna

Vid det pågående verksamhetsövertagandet har företaget fokuserat på en godare framförhållning i samtliga moment. Den största förändringen som gjorts är processen för uniformsbeställningarna. Vid tidigare verksamhetsövergångar har det varit tydligt att uniformsprovningarna gjordes för nära inpå trafikstarten då det visade sig att leveranserna tog lång tid. Företaget underskattade tiden för uniformshanteringen och det hände att de anställda inte hade fått sina uniformer till första arbetsdagen hos sin nya arbetsgivare. Denna erfarenhet har företaget dragit lärdom av och i

---

<sup>110</sup> AD 2009 nr 50.

den nuvarande övergångsprocessen gjordes uniformsprovningen i samband med ankomstsamtalen, vilket verkar ge bättre resultat.

I den nuvarande mobiliseringsprocessen menar projektledaren att större fokus än vid tidigare övergångar läggs på planeringen och uppföljningen av att varje aktivitet blir gjord och i rätt tid. Projektledaren anser vidare att företaget uppvisar en större ödmjukhet inför personalen och medger för dem att allt inte kommer att vara på plats och färdigt i tid till trafikövertagandet. Vid tidigare övergångar har företaget varit lite mer djärvt och uttalat att allt kommer att vara klart i tid. På detta sätt kan medarbetarnas förståelse för att saker och ting inte kommer att fungera helt felfritt under en period bli större och det kan även skapa ett större förtroende hos medarbetarna för sin nya arbetsgivare.

En utvärdering av de informationsdagar som hölls i samband med tidigare övertaganden har gjorts. Personalen har då uttalat att de saknat information om det praktiska arbetet och rutinerna för detta. Många kände att de inte hade den kunskap om det dagliga arbetet som behövdes inför sin första arbetsdag hos en ny arbetsgivare, exempelvis kunskap om hur turlistor dras ut för att veta vilka turer de ska åka. Dessa synpunkter har legat till grund för planeringen av den informationsdag som ska hållas inför den kommande trafikövergången. Då var det planerat att driftpersonalen skulle informera kring det praktiska arbetet. En dag var inplanerad till företagsinformation och praktisk information samt en dag för nödvändig säkerhetsutbildning. Dessa planerades in vid två olika tillfällen på helger eftersom överlåtaren inte kunde låta företaget "köpa loss" personalen under två arbetsdagar för att kunna genomföra dessa informationsdagar. Personalen, som vanligtvis arbetar varannan helg, ställde sig inte särskilt positiva till detta, vilket har resulterat i att de två inplanerade informationsdagarna fick bli ett endagsmöte istället. Detta blev också fallet vid en av de tidigare verksamhetsövergångarna då information och utbildning också tvingades läggas på helgerna. Det innebär återigen att de optimala informationsdagar som personalen hade behövt och önskat inte blir av och att den information som skulle utgått får ges i en mer komprimerad form. Utbildningskoordinatören känner det som att hon hela tiden får hitta nödlösningar på hur saker och ting ska göras och att hon ibland inte får den information som hon hade behövt och borde fått.

Vid tidigare övergångar har inte uppföljning med cheferna i den nya verksamheten gjorts efter övergången, utan mobiliseringsteamet har lämnat verksamheten ganska tidigt efter trafikövertagandet. Detta ska göras annorlunda vid den kommande övergången. Projektet ska fortskrida i tre månader efter tidpunkten för övergången för att hjälpa personalen i den övertagna verksamheten och projektledaren kommer under de första veckorna efter trafikövertagandet att vara affärsområdeschefen behjälplig på heltid.

Vid en av verksamhetsövergångarna har kollektivavtalsförhandlingarna dragit ut på tiden. De har inte varit klara vid tidpunkten för ankomstsamtalen då anställningsavtalen är tänkta att signeras av de medarbetare som ska övertas, som det var planerat i projektplanen. I dessa fall är det viktigt att poängtera för medarbetarna att de inte går avtalslösa, utan att det kollektivavtal de hade hos sin tidigare arbetsgivare gäller tills det att ett nytt avtal har träffats. Dessutom är det inte förrän vid övergången, då de nya anställningsavtalen träder i kraft, som villkoren börjar gälla. En del medarbetare har varit skeptiska till att det nya kollektivavtalet inte varit färdigförhandlat vid tidpunkten för ankomstsamtalen då anställningsavtalen ska signeras. Om medarbetarna väljer att skriva under anställningsavtalet med förvärvaren är det principiellt bindande för de parter som ingår det. Arbetstagaren torde dock kunna ångra sig och stanna kvar hos överlåtaren, men arbetstagaren måste emellertid iaktta de regler som följer av avtalet, till exempel uppsägningstid. Ett sådant avtal bör sannolikt sakna rättsverkan i förhållandet mellan arbetstagaren och överlåtaren, vilket innebär att det inte skulle finnas några hinder för arbetstagaren att kvarstå i arbete hos överlåtaren.

## 5.6 Förbättringsområden

### 5.6.1 Informationen till och kommunikationen med de övertagna medarbetarna

Samtliga respondenter betonar vikten av information till de medarbetare som ska övergå. Ändå är det inom detta område som företaget uppger att de får mest kritik vid verksamhetsövergångarna. Informationen till medarbetarna är ett ständigt förbättringsområde. Självklart kvarstår det faktum att en övergång från en arbetsgivare till en annan är en dramatisk förändring för medarbetarna

som övergår. Frågor väcks kring hur en övergång påverkar den enskilde arbetstagaren, avseende bland annat anställningsvillkor, tjänst och arbetsmiljö. Känslan hos medarbetarna om att de får för lite information kan därför vara svår att få bort helt.

Hemsidan som är tilltänkt att fungera som den primära källan för information till medarbetarna uppdateras inte i den takt som medarbetarna kanske skulle önska. Uppdateringar av informationen på hemsidan bör ske mycket oftare, bland annat med underrättelser om hur arbetet fortskrider, när möten med trafikhuvudmannen kring förberedelser inför övergången sker samt när kollektivavtalsförhandlingar sker och hur de fortlöper. Där bör även ligga information om när personal från företaget är på plats, även om det inte alltid är i syfte att hålla formella möten. Denna information skulle även kunna visas i form av ett kalendarium med hålltider för viktiga aktiviteter. På hemsidan skulle även bilder kunna läggas upp, liksom information om och kontaktuppgifter till nyckelpersoner inom driftorganisationen. Även mobiliseringsteamet bör presenteras samt information läggas ut om vem som ska kontaktas i olika frågor.

Vid tidigare övertaganden har det funnits tankar på en direktkontakt mellan företaget och de övertagna medarbetarna där medarbetarna kan ställa frågor genom att logga in på en särskild sida på hemsidan, men detta har åtminstone inte använts vid den senaste övergången. Denna möjlighet skulle kunna utnyttjas bättre. Vid bestämda tider skulle denna sida även kunna fungera som en chat där medarbetarna får ställa frågor till olika projektdeltagare som närvarar vid olika tillfällen och besvarar de frågor som rör just deras områden. Detta kan annonseras via exempelvis anslagstavlor på de berörda orterna och via hemsidan för största möjliga uppslutning.

Ett haltande samarbete med överlåtaren framstår som en av orsakerna till att kommunikationen är bristfällig. Personalmöten kräver att överlåtaren kan friställa medarbetarna vid de olika tillfällen som krävs för att de ska kunna få en grundlig information från förvärvaren innan tidpunkten för övergången, men detta har enligt överlåtaren inte varit möjligt utan att verksamheten påtagligt skulle störas. Konsekvensen har blivit att personalmötena förlagts på medarbetarnas lediga helger, vilket har fått många negativa reaktioner.

Som ett stöd för medarbetarna och som ett sätt att ge ökad information och förståelse för hur processen för övertagandet ser ut kan en idé vara att upprätta ett kort informationshäfte där det

redogörs för de arbetsrättsliga reglerna kring en verksamhetsövergång samt för vad som väntar medarbetarna framöver. Detta informationsblad kan delas ut efter övertagandet, i samband med det första personalmötet med medarbetarna, eller läggas upp på hemsidan. På så vis kan medarbetarna känna en trygghet i vad en övergång innebär för de och hur det kommer att gå till och det kan också vara ett bra sätt för företaget att skapa förtroende hos medarbetarna. Ett förslag till ett sådant informationshäfte finns presenterat i bilaga 5.

Medarbetarna hör ofta av sig med frågor, som då främst riktas till HR- eller utbildningsavdelningen då det är de som har den största personliga kontakten med medarbetarna. Dessa frågor och svar bör sammanställas och publiceras på hemsidan så att alla medarbetare kan ta del av informationen. Inte sällan har flera medarbetare likartade frågor och på så vis kan mycket tid sparas på att slippa besvara samma frågor fler gånger. Detta är även till hjälp för medarbetarna som får svar på frågor de inte behöver ställa. Möjligen bör en person i mobiliseringsteamet vara ansvarig för detta och för hela informationsflödet till medarbetarna. Det bör också finnas en telefonlista över de personer som medarbetarna kan behöva komma i kontakt med vid olika frågor innan övergången som förslagsvis kan publiceras på hemsidan.

### 5.6.2 Arbetet och kommunikationen inom företaget

Det interna arbetet och samarbetet mellan avdelningarna är viktiga förbättringsområden för att få till stånd en bättre verksamhetsövergång för de medarbetare som övertas. Det är av stor vikt att alla inblandade i mobiliseringsarbetet känner till varandras ansvarsområden för att kunna söka svaren hos rätt personer. Vid en av verksamhetsövergångarna gjordes det interna arbetet med hur en organisation byggs upp och hur organisationen skulle se ut väldigt bristfälligt. Den organisationsskiss som faktiskt utarbetats var inte känd för alla som arbetade i projektet och inte heller av de medarbetare som övertogs. En grundläggande förutsättning för en bra mobilisering måste vara en tydlig ansvarsfördelning och gränsdragning mellan olika enheter, avdelningar och befattningar. Det är viktigt att en bra och tydlig organisation byggs upp i den verksamhet som ska sköta driften av trafiken och att denna kommuniceras ut både internt inom företaget och till de medarbetare som ska övertas. I detta innefattas inte enbart en tydlig organisationsskiss utan också exempelvis en plan för hur det är tänkt att driftorganisationen ska sköta uppdraget, tydliga

befattningsbeskrivningar som stipulerar ansvarsområden samt vilken kompetens som krävs för de olika befattningarna, kontroll av om det finns rätt antal personer på rätt plats och vilket systemstöd som behövs i den nya verksamheten. Det är många delar att tänka på i organiseringen av en ny verksamhet. Vidare är det viktigt med en tydlig intern styrning och att alla projektdeltagare arbetar efter samma mål och har likartade tankar om hur vägen till målet ser ut.

Det är viktigt att alla avdelningar och aktivitetsansvariga har förståelse för hur andra avdelningars arbete berörs av deras arbete. Många aktiviteter är avhängiga av varandra och därför krävs ett tätt samarbete. Vissa aktiviteter kräver särskild information eller beslut från andra avdelningar för att kunna slutföras, vilket kan skapa ”intern handlingsförlamning” om sådan information inte fås. Mycket information stannar inom avdelningarna och kommuniceras inte ut till andra, vilket också gör det svårt för samtliga inom projektet att besvara konkreta frågor. På mobiliseringsmötena genomgås status för de kritiska aktiviteterna och då går också igenom hur dessa aktiviteter påverkar andra. Det är dock inte alltid som alla aktivitetsansvariga bjuds in till eller närvarar vid mobiliseringsmötena och de går då miste om viktig information. En av respondenterna uppger att företaget är dess egna största fiende och risk. Interna faktorer, som exempelvis brist på samarbete inom företaget, ansågs vid en riskbedömning vara en av de största riskerna för att inte nå framgång i trafikövertagandet.

Eftersom det är HR- och utbildningsavdelningen som har den största personliga kontakten med de medarbetare som ska övertas krävs samarbete dessa avdelningar emellan. Det är viktigt att samtliga kontaktpersoner förmedlar enhetlig information till medarbetarna. Det är dessutom viktigt att dessa personer är delaktiga i all information som rör verksamhetsövergången för att kunna besvara frågor och ge uppdaterad information. Utbildningskoordinatören uppger att mycket information får sökas själv och egna lösningar tillämpas ofta. Det eftersöks mer klara besked och information kring vem medarbetarna ska hänvisas till i olika frågor och var svaren kan sökas.

Utbildningskoordinatören som har ansvaret för att samordna alla utbildningsinsatser som rör de övertagna medarbetarna sätts in i processen drygt två månader innan övertagandet. Här kan det finnas ett behov av att utbildningskoordinatören är mer delaktig i processen långt tidigare. Önskemål finns om att vara mer delaktig i möten som rör verksamhetsövergången samt vid relevanta möten med trafikhuvudmannen, exempelvis vid möten kring biljetter och nya



biljettsystem som medarbetarna måste utbildas i. Utbildningskoordinatören önskar mer information om vad som ska tänkas på vid utbildning och mer kontinuerlig information om de eventuella förändringar som sker under mobiliseringsprocessen som kan tänkas påverka hennes arbete och planering av utbildningar.

Planeringen kring nyrekryteringar av lokförare, som är den yrkesgrupp där det har krävts flest nyrekryteringar i samband med övergångarna, har inte varit problemfri. Dels är det inte helt lätt att beräkna antalet nyrekryteringar som behöver göras eftersom företaget inte vet någon exakt siffra över hur många som kommer att gå över och dels är arbetslösheten bland lokförare inte särskilt stor vilket försvårar rekryteringen. När rekryteringarna sedan slutförts krävs en mer eller mindre omfattande intern utbildning innan de kan arbeta ombord på tågen. Innan utbildningen kan starta krävs att alla utbildningsintyg inkommer till utbildningsavdelningen som utifrån dessa gör en individuell utbildningsplan för varje medarbetare. Hela denna process tar lång tid och är beroende av att många faktorer, både externa och interna, samverkar. Genom att exempelvis hålla intervjuer i förebyggande syfte och påbörja dessa redan innan ankomstsamtalen skulle processen kunna kortas ner.

I dagsläget skrivs inga överenskommelser med de personer som är aktivitetsansvariga. Projektledaren uttrycker att sådana överenskommelser hade varit att föredra. Sådana överenskommelser kan klargöra tidsåtgång för de aktiviteter som krävs av medarbetarna innan övergången, vad de förväntas göra samt hur deras arbete ska prioriteras då mobiliseringsarbetet tar tid från deras ordinarie arbetsuppgifter. Det är också ett sätt för projektledaren att säkra en ansvarig för varje aktivitet och att arbetet blir gjort.

### 5.6.3 Tidigare rekrytering av nyckelpersoner och lokal representation

I anbudet skriver företaget att åtagandet börjar före det formella övertagandet av verksamheten, vilket innebär bland annat en tidig etablering och bemanning av viktiga funktioner i verksamheten samt att ha engagerad nyckelpersonal på plats. Den ursprungliga planen är att ha rekryterat affärsområdeschef och driftledning cirka 4-5 månader före trafikstart. Affärsområdeschefen har rekryterats i tid vid samtliga övergångar, men med anledning av att

dessa personer ofta kommer från andra anställningar har deras uppsägningstid gjort att tillträdet ändå blivit senare än vad som var tänkt. Detta gör att rekryteringen hade behövt påbörjas tidigare än vad som har gjorts. Vikten av att också ha driftledningen på plats tidigt i processen för att i god tid planera för allt det praktiska kring turerna har underskattats. Företaget uttrycker att det absolut viktigaste för att skapa trygghet och en gemensam organisationskultur är att ha nyckelpersoner tidigt på plats i verksamheten. Det är även en trygghet för medarbetarna och det är viktigt för verksamheten att ha en kontaktperson på plats, som dessutom kan fatta de beslut som krävs redan innan övergången. Det skulle innebära att företaget har en representant i god tid på plats, vilket innebär mer personlig kontakt med medarbetarna istället för den kommunikation som till stor del förs via internet och mail. Mycket kontakt med medarbetarna sker annars via personal från huvudkontoret som geografiskt ofta är långt ifrån den verksamhet som ska övertas. Behovet och fördelen av att ha en representant från företaget, vilket inte nödvändigtvis måste vara affärsområdeschefen, tidigare på plats bör ses över.

### 5.6.5 Utvärderingar av mobiliseringsprojekten

Företaget har snart genomfört tre verksamhetsövergångar på kort tid. Inga ordentliga utvärderingar har gjorts av de mobiliseringsprojekt som avslutats. Vid en av övergångarna skickades en enkät ut elektroniskt till de som deltagit i mobiliseringsprojektet, men resultatet av denna har aldrig presenterats för projektdeltagarna eller analyserats. Det är viktigt att utvärdera det arbete som gjorts och dra slutsatser av det för att utveckla organisationens projektkunskap och för att underlätta och förbättra kommande projekt. Det är viktigt att det finns tid att reflektera över vad som kunde gjorts annorlunda och vad som kan göras bättre i framtiden. Varje delprojekt måste utvärderas för att se hur processerna och aktiviteterna kan förbättras. Det är viktigt att utvärdera varför vissa aktiviteter fungerade mindre bra medan andra aktiviteter gick enligt planerna.<sup>111</sup> En utvärdering bör ske av både kvalitet, ekonomi och tidsåtgång.<sup>112</sup> Tidsplanen måste rannsakas för att se vad som inte höll tidsmättet och varför, om det berodde på externa eller interna omständigheter, och hur detta kan undvikas i framtida projekt. En av respondenterna menar att mycket tid gick till spillo i inledningen av några av mobiliseringsprojekten. Arbetet

---

<sup>111</sup> B. Tonnquist, Projektledning, 2005, s 248.

<sup>112</sup> Ibid., s 251.

kom igång för sent, i ett fall satte arbetet inte igång ordentligt förrän så sent som endast 3,5 månader innan trafikövertagandet skulle ske. Anledningen till detta måste analyseras, liksom efterverkningarna av detta och hur det påverkade mobiliseringsarbetet och projektresultatet. Det har också konstaterats att mycket kunskap går förlorad då anbudsteam och mobiliseringsteam inte har några gemensamma deltagare. Detta bör också vara något som företaget hade vunnit på att se över och utvärdera. Det kan vara intressant att veta hur mycket den kunskap är värd som går förlorad i överlämningen mellan teamen och vilka resurser som hade kunnat sparas med ett mer effektivt utnyttjande av den kunskap som redan finns inom företaget. Eftergranskningen av projektet bör ske som en problemlösningsprocess där hela projektgruppen är engagerad, då det är viktigt att få med synpunkter från så många intressenter som möjligt.<sup>113</sup> Det är även viktigt att utvärderingen sker som en öppen dialog och inte enbart i form av enkäter. Diskussionen kan dock ta sin utgångspunkt i enkätsvaren och möjligen bör denna diskussion ledas av någon extern konsult som kan se objektivt på resultaten.

## 5.7 Sammanfattande kommentarer

Arbetet vid en verksamhetsövergång är en stor, omfattande, komplex och resurskrävande process för ett företag. Externa och interna faktorer måste samverka för att få till stånd en så bra övergång som möjligt. Vad gäller externa faktorer är det svårt för företaget att förbereda en övergång på grund av det faktum att verksamheten och personalen inte tas över förrän vid tidpunkten för trafikstart. Det kan innebära svårigheter vid exempelvis personalmöten och utbildning. Problem kan även uppstå då överlåtaren har svårigheter att definiera de medarbetare som tillhör den verksamhet som överläts. Det blir då svårt för förvärvaren att definiera ett eventuellt rekryteringsbehov. Samtidigt finns i LAS ingen tidsfrist för när medarbetarna måste ge besked kring huruvida de önskar stanna kvar i anställning med överlåtaren eller övergå till den nya arbetsgivaren. Dessa externa faktorer är sådana som är svåra för förvärvaren att påverka, men det finns även interna faktorer som företaget faktiskt kan påverka. Med ordentliga utvärderingar av mobiliseringsprojekten och uppföljning av dess resultat, liksom bättre och tätare samarbete mellan olika avdelningar och befattningar kan arbetet vid verksamhetsövergångar effektiviseras

---

<sup>113</sup> Ibid., s 248.

och förbättras. Klara besked och mer information efterfrågas. I samband med verksamhetsövergångar torde det vara vanligt att medarbetarna som påverkas upplever det som en dramatisk förändring som väcker många frågetecken och en känsla av otrygghet. Även om det kan vara svårt att helt eliminera dessa känslor kan tydlig och regelbunden information och kommunikation med de övertagna medarbetarna vara en hjälp på vägen.

# Referenser

## Litteratur

Barnard, Catherine (2006). *EC Employment Law*. Tredje upplagan, Oxford University Press.

Cooke, F.L., Earnshaw, J., Marchington, M. & Rubery, J. (2004). For better and for worse: transfer of undertakings and the reshaping of employment relations. *International Journal of Human Resource Management*, 15(2), 276-294.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2009). *Anställningsförhållandet*. Andra upplagan, Iustus förlag.

Lantz, Annika (2007). *Intervjumethodik*. Andra upplagan, Studentlitteratur.

Lehrberg, Bert (2010). *Praktisk juridisk metod*. Sjätte upplagan, Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2010). *Anställningskydd. En lagkommentar*. Tionde upplagan, Norstedts Juridik AB.

Mulder, Johann Bernard (2004). *Anställningen vid verksamhetsövergång*. Juristförlaget i Lund.

Nyström, Birgitta (2006). *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan, Norstedts Juridik AB.

Sandgren, Claes (2007). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. Ämne material, metod och argumentation*. Andra upplagan, Norstedts Juridik AB.

Tonnquist, Bo (2005). *Projektledning*. Bonnier Utbildning AB.

Transportstyrelsen, *Branschanalys av järnvägsföretag 2008-2009*, PJ10 002.

## Elektroniska källor

Näringsdepartementet (2009-02-10). *Konkurrens på spåret med resenären i centrum!*  
<http://regeringen.se/sb/d/11656>. Hämtad 2011-03-18.

Näringsdepartementet (2009-06-18). *Nu öppnas marknaden för järnvägstrafik.*  
<http://regeringen.se/sb/d/11999/a/128610>. Hämtad 2011-03-18.

Näringsdepartementet (2009-03-26). *Ökad konkurrens på spåret för resenärernas skull.*  
<http://regeringen.se/sb/d/11720/a/123330>. Hämtad 2011-03-18.

Torstensson, Åsa, (2009-03-26). *SJ-monopol på persontrafik helt avskaffat hösten 2010.*  
<http://www.dn.se/debatt/sj-monopol-pa-persontrafik-helt-avskaffat-hosten-2010>. Hämtad 2011-04-11.

## Offentligt tryck

Branschavtal allmänna anställningsvillkor Spårtrafik, 2010-04-01 – 2012-03-31

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

Proposition 2008/09:176 *Konkurrens på spåret*

SOU 1994:83 *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar. EU och den svenska arbetsrätten*

SOU 2008:92 *Konkurrens på spåret*

# Rättspraxis

## Arbetsdomstolen

AD 1975 nr 11

AD 1981 nr 131

AD 1984 nr 63

AD 1988 nr 38

AD 1991 nr 21

AD 1995 nr 60, 84 & 97

AD 1996 nr 135

AD 1998 nr 121, 124 & 144

AD 1999 nr 5

AD 2000 nr 8

AD 2002 nr 63 & 89

AD 2005 nr 4

AD 2008 nr 40 & 61

AD 2009 nr 50 & 55

AD 2010 nr 2

AD 2011 nr 30

## EG-domstolen

Mål C-135/83 Abels

Mål C-144/87 & C-145/87 Berg & Busschers-målen

Mål C-101/87 Bork International

Mål C-186/83 Botzen

Mål C-478/03 Celtec

Mål C-343/98 Collino

Mål C-324/86 Daddy's Dance Hall

Mål C-105/84 Danmols Inventar

Mål C-319/94 Dethier Équipement

Mål C-396/07 Juuri

Mål C-139/91, C-132/91 & C-138/91 Katsikas-målen

Mål C-561/07 Kommissionen mot Italien

Mål C-171/94 & C-172/94 Merckx- och Neuhuys-målen

Mål C-287/86 Ny Mölle Kro

Mål C-209/91 Rask

Mål C-24/85 Spijkers

## Övriga källor

Personlig intervju med Human Resources Partner, 2011-04-01

Personlig intervju med stabschef, 2011-04-09

Personlig intervju med projektledare för mobiliseringen, 2011-05-02

Personlig intervju med utbildningskoordinator, 2011-05-05



## Bilaga 1

# Personlig intervju med Human Resources Partner, 2011-04-01

Vilken är din roll i mobiliseringsarbetet?

Hur ser processen för övertagande av personal ut?

Hur sker kontakten med medarbetarna som ska tas över?

Vilket samarbete har ni med överlåtaren under mobiliseringsprocessen?

Vad görs annorlunda i den nuvarande övergångsprocessen jämfört med tidigare övergångar?

Vilka svårigheter och problem har du stött på vid verksamhetsövergångarna?

Vad hade du önskat gjordes annorlunda vid framtida verksamhetsövergångar?

## Bilaga 2

### Personlig intervju med stabschef, 2011-04-09

Hur ser processen från annonsering av anbud till tidpunkten för verksamhetsövergång ut?

Hur går anbudsarbetet till?

Vad avgör vem som vinner ett anbud? Hur tillkännages detta?

Vad sker efter att kontraktet vunnits?

Hur ser förberedelserna inför verksamhetsövergången ut?

## Bilaga 3

# Personlig intervju med projektledare för mobiliseringen, 2011-05-02

Vilken är din roll som projektledare för mobiliseringsarbetet?

Vem sitter med i mobiliseringsteamet och när upprättas detta?

Var går skiljelinjen mellan anbudsteam och mobiliseringsteam?

Hur ser ansvarsfördelningen ut inom mobiliseringsteamet?

Varför har övergångarna tagit formen av verksamhetsövergångar i enlighet med 6 b § LAS? Hur beslutas detta?

Hur lång är perioden från anbud till trafikövertagandet?

När och hur sker första kontakten med överlåtaren?

Hur ser samarbetet med överlåtaren ut?

När och hur sker första kontakten med de medarbetare som ska övergå?

Hur sker kommunikationen med och informationen till medarbetarna?

När inleds kollektivavtalsförhandlingarna med arbetstagarorganisationerna?

Finns det något system för hur mobiliseringsprojekten utvärderas för att förbättra processerna i framtiden?

Vilka svårigheter har du stött på vid verksamhetsövergångarna?

Vad hade du önskat gjordes annorlunda vid framtida verksamhetsövergångar?

## Bilaga 4

### Personlig intervju med utbildningskoordinator, 2011-05-05

Vilken är din roll i mobiliseringsarbetet?

Hur och när kartläggs behovet av utbildningar?

Hur planeras utbildningarna? Görs en utbildningsplan till varje medarbetare?

När och hur genomförs utbildningarna?

Hur görs med utbildning till sådana som nyrekryteras, ex. lokförare som måste ha kompletterande utbildning?

Vilka svårigheter har du stött på i verksamhetsövergångarna? Vad hade du önskat gjordes annorlunda?

Vilka förbättringsområden finns att arbeta på inför framtida verksamhetsövergångar?

## Välkommen till (företagsnamn)!

Med den här informationen vill vi försöka bringa klarhet i de frågetecken som kan uppstå i samband med en verksamhetsövergång. Det är vår förhoppning att materialet ska vara ett stöd i processen kring övertagandet av personal.

Materialet innehåller en kort arbetsrättslig genomgång av de bestämmelser som reglerar verksamhetsövergångar som görs i enlighet med 6 b § LAS. Du får också en genomgång av hur processen för övertagandet av personalen ser ut.

Har du några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta (Namn och kontaktuppgifter).

Med vänlig hälsning,

XXXXX

*Projektledare för mobiliseringsteamet, XXX*

# 1. Verksamhetsövergång



## 1.1 Bakgrund

Bestämmelserna har sin bakgrund i EG:s överlåtelsedirektiv (77/187 EEG), vilket har anpassats till det nu gällande direktivet 2001/23/EG. Överlåtelsedirektivet har implementerats i svensk lagstiftning genom ändringar i reglerna om bibehållna anställningsvillkor vid arbetsgivarbyte (6 b § LAS), beräkning av anställningstid (3 § st 1 p 2 LAS), saklig grund för uppsägning (7 § st 3 LAS) och företrädesrätt till återanställning 25 § LAS). Ändringar har även gjorts i medbestämmandelagen gällande förhandlingar med arbetstagarorganisationerna (11 – 13 §§ MBL) och tillämpning av kollektivavtal (28 § MBL).

## 1.2 Definition

En helhetsbedömning görs för att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång. Särskilt beaktas följande kriterier:

- arten av företag eller verksamhet,
- om materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte,
- värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten,
- om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte,
- om kunderna har tagits över eller inte,
- graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen,
- i förekommande fall den tidsperiod som verksamheten har legat nere.

### **1.3 Anställningen övergår automatiskt**

Vid verksamhetsövergång från en arbetsgivare till en annan övergår anställningen, det vill säga de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet som gäller vid tidpunkten, automatiskt till den nya arbetsgivaren. De anställdas anställningstider medföljer också till den nya uppdragstagaren. Arbetstagarna har dock möjlighet att välja att stanna kvar hos överlåtaren. Han eller hon kan dock riskera att bli uppsagd på grund av arbetsbrist om överlåtaren till följd av verksamhetsövergången inte har så stora delar av verksamheten kvar. Arbetstagare som väljer att kvarstå i anställning hos överlåtaren ska inom skälig tid från det att denne blev underrättad om övergången meddela detta.

Om endast en del av en verksamhet övergår följer bara de anställda som huvudsakligen arbetat inom den aktuella delen med till uppdragstagaren. Först måste alltså den aktuella delen av en verksamhet identifieras och avgränsas och därefter ska de som arbetar i den övertagna delen identifieras.

Reglerna i överlåtelsedirektivet gäller även för de arbetstagare med atypiska anställningar, det vill säga sådana arbetstagare som har annan anställningsform än heltidsanställning eller tillsvidareanställning. Således ska även en arbetstagare som är anställd på begränsad tid hos överlåtaren få fortsätta sin anställning hos förvärvaren.

### **1.4 Uppsägningsförbud**

Det finns ett direkt förbud mot uppsägningar som grundar sig på själva övergången. Denna bestämmelse träder i kraft då frågan om en övergång har aktualiserats. Bestämmelsen hindrar dock inte uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl.

### **1.5 Kollektivavtal och facklig samverkan**

Information till och förhandling med berörda arbetstagarorganisationer måste ske innan arbetsgivaren fattar beslut om att överlåta eller förvärva en verksamhet.

Huvudregeln är att förvärvaren efter övergången ska vara bunden av villkoren i löpande

kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor. Detta gäller till dess att avtalets giltighetstid löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Om överlåtaren är bunden av kollektivavtal medan förvärvaren inte är det blir förvärvaren bunden av överlåtarens kollektivavtal. Detta gäller dock inte om förvärvaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med över. Avtalet kan dessutom sägas upp av överlåtaren senast vid tidpunkten för övergången eller av arbetstagarorganisationen inom trettio dagar efter det att den har underrettats om övergången. Om överlåtaren inte utnyttjat möjligheten att säga upp avtalet kan förvärvaren säga upp de enligt vanliga regler om uppsägning av kollektivavtal.

Är förvärvaren redan bunden av ett kollektivavtal som kan tillämpas på de övertagna medarbetarna måste förvärvaren ändå fortsätta att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett år från övergången. Det är inte kollektivavtalet som sådant som skyddas och således blir inte heller förvärvaren part i kollektivavtalet. Denna så kallade ettårsregel gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna medarbetarna. Parterna kan till exempel träffa ett inrangeringsavtal där villkoren som förvärvarens personal har samordnas med de villkor som de övertagna medarbetarna hade hos den tidigare arbetsgivaren. Ett sådant avtal kan innehålla bestämmelser om hur själva infasningen av den övertagna personalens anställningsvillkor ska gå till.



## 2. Processbeskrivning för övertagande av personal



### 2.1 Personalmöten och information till medarbetarna

Regelbundna personalmöten hålls då den nya verksamheten presenteras, information ges angående hur arbetet med övertagandet fortskrider och det ges möjlighet att ställa frågor. Du uppmuntras att också kontinuerligt besöka företagets hemsida för uppdateringar och aktuell information angående övergången. Vid frågor är du välkommen att kontakta berörd medarbetare på XX enligt bifogad telefonlista.

### 2.2 Erbjudande om anställning

En blankett sänds ut där du får ta ställning till huruvida du väljer att övergå till XX eller att stanna kvar hos din nuvarande arbetsgivare. Deadline för att ta ställning är den XX/XX. Ju tidigare du ger oss besked desto lättare är det för oss att planera verksamheten så att vi kan säkerställa en så smidig och bra trafikstart som möjligt för alla inblandade.

### 2.3 Ankomstsamtal och anställning

Om du väljer att övergå till XX kommer du att erbjudas ett personligt ankomstsamtal där kort information ges om verksamheten, den nya organisationen och dina anställningsvillkor. Vid samtalet genomgås ditt nya anställningsavtal och du får prova ut uniform för beställning inför trafikstart.

### 2.4 Rekrytering

Alla administrativa tjänster utannonseras och är fria att söka för samtlig personal. Eventuella behov av rekrytering av övrig personal utannonseras externt för att säkerställa tillräcklig storlek på personalstyrkan inför övertagandet av verksamheten.

## **2.5 Kollektivavtal**

Förhandling med de lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna påbörjas så snart som möjligt efter att upphandlingen vunnits. Målet är att ha ett inrangeringsavtal klart innan de nya anställningsavtalen ska genomgå och signeras. Skulle ett kollektivavtal inte ha träffats vid tidpunkten för övergången är XX skyldiga att tillämpa det kollektivavtal som gällde hos din tidigare arbetsgivare fram tills det nya kollektivavtalet är färdigt eller det gamla avtalet sägs upp, dock längst till och med ett år efter trafikövergången.

## **2.6 Informations- och utbildningsdagar**

Du kommer att inbjudas till två informations- och utbildningsdagar som kommer att hållas ungefär en månad innan övergången. Vid informationsdagen får du en genomgång av verksamheten och den lokala organisationen, du får träffa nyckelpersoner i verksamheten, få värdefull praktisk information om det dagliga arbetet samt information om riktlinjer och policys. Vid utbildningsdagen kommer företagets säkerhetsrutiner att genomgå och närvaro vid denna är en förutsättning för att du ska kunna arbeta ombord på tågen.

### **3. FAQ**

Här presenteras vanligt förekommande frågor och svar som inkommit vid tidigare verksamhetsövergångar.