

Samuel Kvist  
Handledare: Annamaria Westregård  
HT 2017

HARH16  
Kandidatuppsats i arbetsrätt

# Kollektivavtal vid verksamhetsövergångar - Fallet Almega mot Unionen



LUNDS UNIVERSITET

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod och material	7
1.4 Avgränsningar	10
1.5 Terminologi	11
1.6 Disposition	12
<b>2. Överlåtelsedirektivet och implementeringen i svensk rätt</b>	<b>13</b>
2.1 Direktivets tillkomst och syfte	13
2.2 Överlåtelsebegreppet i sig	15
2.3 Implementeringen i svensk rätt	16
<b>3. Partsväxlingsmodellen</b>	<b>19</b>
<b>4. Kollektivavtal vid verksamhetsövergångar</b>	<b>22</b>
4.1 Inledning	22
4.2 Överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal, men förvärvaren är inte det	23
4.3 Förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal, men överlåtaren är inte det	25
4.4 Överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal	27
4.5 Överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal	30

<b>5. Almega mot Unionen</b>	<b>31</b>
5.1 Bakgrund	31
5.2 Arbetsdomstolen	32
5.3 Generaladvokaten	34
5.4 EU-domstolen	35
<b>6. Analys och slutsatser</b>	<b>37</b>
6.1 Kollektivavtal vid verksamhetsövergångar	37
6.2 Almega mot Unionen	40
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>42</b>

## Sammanfattning

I den här uppsatsen ämnar jag undersöka hur kollektivavtal tillämpas vid verksamhetsövergångar. Hur denna tillämpning görs är till stor del baserad på vem av överlåtaren och förvärvaren som har kollektivavtal och, om båda har kollektivavtal, huruvida man är bundna av samma eller olika kollektivavtal. Som presenteras nedan finns en skillnad i hur man närmar sig problematiken mellan EU-rätten och svensk rätt, då man i EU-rätt ofta dömer i enlighet med syftet med det så kallade överlåtelsedirektivet, medan man i svensk rätt har infört ettårsregeln tillsynes för att partsutjämna mellan arbetstagare och arbetsgivaren. Problematiken häremellan manifesteras tydligt i det rättsfall som är central för denna uppsats, nämligen *Almega mot Unionen*. Detta fall kommer nedan att jämföras med den framställning som görs gällande tillämpningen av kollektivavtal vid verksamhetsövergångar.

## Abstract

In this essay, I intend to investigate how collective agreements are applied during business transitions. How this application is made is largely based on who, of the transferor and the acquirer, have collective agreements and, if both have collective agreements, whether they are bound by the same collective agreement or different ones. As presented below, there is a difference in how to approach the problem between the EU law and the Swedish law, as the EU law often dictates in accordance with the purpose of the so-called transfer directive, while the Swedish law has introduced the one-year rule to ensure balance between the employers and the employees. This problem is clearly manifested in the case that is central to this paper, namely *Almega vs. Unionen*. This case will be compared with the analysis made on the application of collective agreements in business transitions

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EES	Europeiska Ekonomiska Samarbetsrådet
EEG	Europeiska Ekonomiska Gemenskapen
EG	Europeiska Gemenskapen
EFTA	Europeiska Frihandelssammanslutningen
EU	Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
LAS	Lag (1982:80) om Anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om Medbestämmande i Arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens Offentliga Utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Ett företags verksamhet kan i en modern ekonomisk värld vara föremål för ständiga förändringar, omstruktureringar och reformer. Dessa kan byggas på interna, såväl som externa faktorer. Sådana förändringar kan ibland manifesteras i form av verksamhetsövergångar och företag, det vill säga fusioner samt uppköp av företag och verksamheter. Dyliga omstruktureringar kan vara en mycket företagsekonomiskt betydelsefull process. Det kan emellertid också, som denna uppsats ämnar ge uttryck för, få konsekvenser även på individuella plan. Det tycks rimligt att en ansevärd mängd arbetstagare kommer att beröras vid eventuella företagsfusioner- och uppköp. Omstruktureringar av det slag som tidigare nämnts kan nämligen innebära förändringar i personalsammansättningen till följd av överlåtelser av hela alternativt delar av verksamheten. Av denna anledning förefaller det intressant att studera nämnda ämne mer ingående, inte bara för arbetstagarna utan måhända även för avtalsparterna i fråga vid en eventuell verksamhetsövergång.

De arbetsrättsliga regleringarna i Sverige syftar, överlag, primärt till att skydda arbetstagarna, det vill säga den part som i svensk rätt anses underlägsen den andra parten. I det här sammanhanget har regleringar i LAS (anställningsskyddslagen) och MBL (medbestämmandelagen) åstadkommit genom implementeringar av det i EU (Europeiska unionen) sammanställda så kallade överlåtelsedirektivet, tidigare direktiv 77/187 EEG, numera direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Här märks dock en tydlig skillnad mellan EU-rätt och svensk rätt, då man i EU-domstolen ofta dömer i enlighet med direktivssyftet medan man i Sverige, genom den så kallade ettårsregeln, har jämnat spelplanen något. Frågan är omdebatterad och ett svar förefaller långt ifrån givet. Detta belyses kanske tydligast genom det i allra högsta grad aktuella fallet

*Almega mot Unionen*. Aktualiteten i ämnet gör det också intressant att studera ytterligare.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

I en modern företagsekonomisk värld, blir företagsköp- och fusioner allt vanligare. Dessa kan innefatta hela såväl som delar av verksamheten. I Sverige är det dessutom anslutningsgrad av kollektivavtal då cirka 90 % av Sverige arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal.<sup>1</sup> Detta gör det intressant att studera kollektivavtal vid verksamhetsövergångar. Frågan ställs också på sin spets i det nu aktuella fallet *Almega mot Unionen*. Syftet med denna uppsats är således med bakgrund av ovan presenterade är att redogöra för samt analysera hur kollektivavtalet tillämpas vid verksamhetsövergångar. Fokus för det här arbetet kommer följaktligen att kretsa kring de rättsverkningarna som en verksamhetsövergång resulterar i gällande kollektivavtal. Den frågeställning som jag ämnar arbeta utifrån lyder sålunda enligt följande:

*Hur tillämpas kollektivavtal vid verksamhetsövergångar och, vilka slutsatser kan vi dra från Almega mot Unionen?*

## 1.3 Metod och material

I denna uppsats ämnar jag, som tidigare nämnts, utreda, fastställa och analysera gällande rätt för kollektivavtal vid verksamhetsövergångar. För att presentera ett tillfredsställande resultat i enlighet med denna syftesformulering ämnar jag därvidlag att använda mig av en rättsdogmatisk metod. Denna metod innebär att man tolkar och systematiserar det rättsliga material för att kunna fastställa gällande rätt.<sup>2</sup>

Inom arbetsrätten utgörs rättskällorna framförallt av EU-fördrag, EU-direktiv, EU-praxis, svensk lagstiftning, förarbeten, doktrin och praxis från arbetsdomstolen. Dessutom, då en stor del av den svenska arbetsrätten är semidispositiv, utgör även kollektivavtal en central del av svenska arbetsrättskällor. Vid tillämpning av en rättsdogmatisk metod är det således valet av juridiskt material samt tolkning av dessa

---

<sup>1</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2016, s. 216

<sup>2</sup> Lehrberg 2016, s. 26

som utgör den centrala delen.<sup>3</sup> En viktig skillnad mellan EU-rätt och svensk rätt är här viktig att ha i åtanke. I svensk rätt tillskrivs förarbeten stor betydelse. I situationer då lagtexten är utformad kortfattat fordras att man studerar förarbeten för att förstå bakomliggande syften och motiveringar.<sup>4</sup> När överlåtelsedirektivet införlivades i svensk rätt, exempelvis, diskuterades viktiga skillnader mellan EU-rätt och svensk rätt. Även den essentiella innebörden av direktivet tolkades i en sådan utsträckning som inte går att finna i någon EU-rättslig källa.<sup>5</sup>

I EU-rätten, å andra sidan, tillskrivs lagförarbeten en relativt liten betydelse. Någon motsvarighet till de svenska, ofta omfattande författningskommentarer saknas.<sup>6</sup> Det lilla motivrelaterade material som finns att tillgå, exempelvis förklarande memoranda till kommissionens lagförslag samt yttranden av Europaparlamentets utskott är således inte bindande.<sup>7</sup>

En annan utmärkande egenskap för EU-rätten, jämfört med den svenska rätten, är att de oskrivna rättskällorna, det vill säga praxis och rättsprinciper, är mer omfattande såväl som mer betydelsefulla än inom svensk rätt. Visserligen betraktar man praxis på ett snarlikt sätt i svensk rätt och i EU-rätt. Den stora skillnaden ligger istället i förhållandet mellan regler som skapats med hjälp av rättspraxis, å ena sidan, och regler som skapas av lagstiftaren, å andra sidan. I svensk rätt utgörs rättsordningen mestadels av skriven rätt, medan EU-rätten i övervägande del återfinns i rättspraxis<sup>8</sup>. Den betydelse som praxis tillskrivs inom EU-rätten är vidare sammanknuten med dess behandling av förarbeten. Då förarbeten inte tas i beaktande vid analys av ett givet fall, fordras det att EU-domstolen i större utsträckning tolkar EU-rätten.<sup>9</sup>

Centralt i rättsdogmatiken, där forskaren ju söker svaren på frågor om innehållet i gällande rätt, är vidare att denne i princip samma arbetsmetod som exempelvis en advokat eller en domare. Fördelen med denna metod förefaller således vara dess

---

<sup>3</sup> Lehrberg 2016, s. 31

<sup>4</sup> Leijonhufvud i Bernitz mfl, 2010, s. 110

<sup>5</sup> Se här SOU 1994:83 och prop. 1994/95:102

<sup>6</sup> Bernitz i Bernitz mfl, 2010, s. 69

<sup>7</sup> Hettne & Otken Eriksson 2012, s. 41-43

<sup>8</sup> Hettne & Otken Eriksson 2012, s. 40-41

<sup>9</sup> Craig & De Búrca 2015, s. 64



flexibilitet; att den kan tillämpas olika beroende på forskarens egna metodologiska tillvägagångssätt.<sup>10</sup>

Frågan hur sagda rättskällor ska behandlas uppkommer därmed. Det förutsätts nämligen att författaren av ett dylikt juridiskt arbete har som uppgift att tillämpa rätten i ett visst enskilt fall. Denne ska således avgöra om vissa relevanta rättsregler är tillämpningsbara eller ej. För att kunna göra detta, förefaller det också rimligt att identifiera vilka rättsregler som har betydelse och som därmed ska figurera som en slags kompassriktning. Endast vissa regelkällor kan rimligtvis anses ha rättskällestatus. Vilka dessa är framstår inte nödvändigtvis av själva rättskällebegreppet i sig utan snarare vad jurister i dylika situationer av rättsutövande håller för att vara en adekvat rättskälla. Detta måste även givetvis studerande av ett juridiskt ämne av nödvändighet i åtanke i sitt problemlösande.<sup>11</sup> I det här sammanhanget, eftersom de svenska regelformuleringarna i LAS och MBL till stor del har åstadkommit tack vare implementering av Direktiv 2001/23/EG – och att det mest aktuella rättsfallet, *Almega mot Unionen*, skickades från svenska Arbetsdomstolen till EU-domstolen för ett förhandsavgörande, kommer här ett visst fokus att läggas på EU-rättsliga källor. För att klargöra EU-rättskällornas interna hierarki används Jörgen Hettne och Ida Otken Erikssons bok *EU-rättslig metod – teori och genomslag i svensk rättstillämpning*.<sup>12</sup>

Det är fördragsbestämmelser som ger EU:s institutioner rättigheter att iordningställa mer preciserade regleringar för att kunna genomföra ett särskilt utfäst mål. I dylika auktorisationer anges vilka mål det är som ska uppfyllas och vilket slags beslutsförfarande som ska utnyttjas. De rättsakter som kan utfärdas med stöd av detta betecknas som sekundärrätt. Till detta räknas de bindande rättsakter som institutioner kan utfärda i enlighet med artikel 288 FEUF (Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt), dvs. förordningar, beslut och direktiv. Just direktiv är ju, som tidigare nämnts, en central rättskälla i denna uppsats. Institutionerna kan icke förty även utfärda icke bindande rättsakter. Till dessa hör exempelvis förarbeten,

---

<sup>10</sup> Lehrberg 2016, s. 32

<sup>11</sup> Samuelsson & Melander 2003, s. 29-31

<sup>12</sup> Hettne & Otken Eriksson 2012, s. 39-41

generaladvokaternas förslag till avgöranden, EU-rättslig doktrin och ekonomiska teorier.<sup>13</sup>

Som tidigare nämnts kommer många av rättskällorna som används denna uppsats vara förknippade med EU-rätten, som bland annat direktiv, förordningar och generaladvokatens förslag till avgörande. Gällande de svenska rättskällorna är dessa förhållandevis begränsade. Den mest uttömmande sådana är måhända Bernard Johann Mulders avhandling *Anställningen vid verksamhetsövergång*, varför visst fokus beträffande den svenska rätten kommer att hamna där, även om frågan behandlas i enstaka kapitel i övrig doktrin. Tilläggas ska att även Ronnie Eklund skrev om detta ämne i sin avhandling från 1983. Men då denna är något daterad väljer jag att vara aktsam i min användning. Då förarbeten med fördel studeras för att fastställa syften med lagstiftning används också sådana i möjligaste mån. Självklart förefaller även lagrum vara en essentiell rättskälla.

## 1.4 Avgränsning

På grund av denna uppsats omfång och för att akademiska arbeten i allmänhet, samt juridiska sådana i synnerhet, gynnas av att säga mycket om lite, snarare än att säga lite om mycket kommer det här att fokuseras på hur kollektivavtal tillämpas vid verksamhetsövergångar. Eventuella offentliga verksamhetsövergångar kommer således inte att behandlas här. Inte heller kommer övergångar på grund av konkurs eller dylikt att behandlas. Eventuella gränsöverskridande faller även det utanför den här uppsatsens spektrum. Angående avgränsningen i frågeställningen vägde jag länge mellan att använda orden *tolkning* och *tillämpning*. Men då ordet *tolkning* kan antyda att det är kollektivavtalens skriftliga innehåll som är i fokus, väljer jag att använda ordet *tillämpning*, då det ligger närmare det jag ämnar studera.

## 1.5 Terminologi

---

<sup>13</sup> Hettne & Otken Eriksson 2012, s. 41-43

Här fordras det troligtvis ett förtydligande av den terminologi som kommer att användas i denna uppsats. I den svenska översättningen av ovan nämnda direktiv 2001/23 används nämligen ordet överlåtelse, medan man inom svensk lagstiftning använder ordet övergång.<sup>14</sup> I proposition 1994/95:102 angående just anställningars förändring vid övergång av verksamheter används dock dessa orden synonymt.<sup>15</sup> I mycket av den juridiska litteraturen används likväl termen överlåtelse synonymt med, och ger associationer till, köp, byte eller gåva.<sup>16</sup> Då övergång traditionellt är en något vidare term speglar den bättre de situationer som omfattas av direktivet. I intresse av att vara tydlig ämnar jag således att framförallt använda mig av termen övergång.

Termen verksamhetsövergång väljer jag förövrigt att definiera i enlighet med de så kallade Spijkers-kriterierna. Dessa fastställs även i AD 1995:163 som i sin tur refererar till Spijkers-målet. I detta mål, om övertagande av en verksamhet som upphört, anges i punktform de kriterier i enlighet med vilka helhetsbedömningen för verksamhetsövergången ska genomföras. De omständigheter som är avgörande för den ekonomiska identiteten är:

1. Arten av företaget eller verksamheten,
2. Om företagets materiella tillgångar överlåtits,
3. Värdet av de immateriella tillgångarna,
4. Om majoriteten av de anställda tagits över av den nya arbetsgivaren,
5. Om kunderna övertagits,
6. Graden av likhet mellan verksamheten före och efter övergången, och
7. I förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten varit upphörande.<sup>17</sup>

När jag talar i termer av verksamhetsövergång är det således dessa kriterier som ligger till grund och när jag studerar rättsfall är det därutöver viktigt att dessa uppfylls.

---

<sup>14</sup> Se Direktiv 2001/23 samt 6b § LAS samt 28 § MBL

<sup>15</sup> Prop. 1994/95:102, s. 41 & 64

<sup>16</sup> Adlercreutz och Mulder 2009, s. 82

<sup>17</sup> AD 1995:163 & Mål C-24/85 *Spijkers* REG 1986

## 1.6 Disposition

Uppsatsen kommer att i kapitel 2 inledas med att presentera överlåtelsedirektivet, dess bakgrund samt dess syfte, för att sedan övergå till att redogöra för implementeringen i svensk rätt. Därefter introduceras den så kallade partsväxlingsmodellen i kapitel 3. Detta syftar till att ge en rättslig bakgrund för vad som rent rättsligt sker när ett kollektivavtals villkor övergår från överlåtaren till förvärvaren. Kapitel 4 kommer att innehålla en redogörelse för de fyra olika möjliga kollektivavtalssituationerna vid verksamhetsövergångar. I kapitel 5 kommer jag att sammanfatta fallet *Almega mot Unionen*. Uppsatsen avslutas i kapitel 6 där jag sammanfattar och analyserar mina framställningar och applicerar dessa på nämnda rättsfall.

## 2. Överlåtelsedirektivet och implementeringen i svensk rätt

### 2.1 Direktivets tillkomst och syfte

Med anledning av allt mer frekventa företagsfusioner, verksamhetsövergångar samt andra dylika transaktioner som det då rådande ekonomiska läget och utvecklingen av en gemensam marknad antogs det ursprungliga överlåtelsedirektivet år 1977.<sup>18</sup> Då företagsfusioner och verksamhetsövergångar i många länder, bland annat Belgien, Nederländerna och dåvarande Västtyskland hade lett till massuppsägningar riktade kommissionen mer uppmärksamhet till de socialpolitiska intressena, i synnerhet att ge arbetstagare ett ökat skydd mot eventuella negativa effekter som kunde uppstå vid dylika företeelser.<sup>19</sup> Konsideration skulle nu inte enbart ges till ekonomiskpolitiska intressen i egenskap av att öka tillväxten. Denna sades nämligen kunna medföra negativa konsekvenser om den inte också följdes av ett skydd på en gemensam nivå

---

<sup>18</sup> Direktiv 77/187/EEG

<sup>19</sup> Mulder 2004, s. 118-119

för arbetstagare. Detta var speciellt uppenbart då de flesta förändrade ägarstrukturer genomfördes i enlighet med civilrättsliga eller affärsrättsliga bestämmelser. Arbetstagare hade ingen laglig rätt att begära att anställningen, och de med den förknippade rättigheterna, skulle kvarstå hos den nya arbetsgivaren.<sup>20</sup>

1998 antogs ändringsdirektivet. Bakgrunden var att EU-kommissionens ämnade kodifiera praxis från EU-domstolen och därmed klargöra begrepp som arbetstagare och övergång.<sup>21</sup> Två EU-domar spelade framförallt stor roll vid kodifieringen. I *Rygaard*-målet från 1995 slog EU-domstolen fast att en övergång måste vara sammanknuten med stabila ekonomiska förutsättningar, med en enhet vars verksamhet förefaller varaktig och inte begränsad till utförandet av ett givet arbete.<sup>22</sup> Detta förtydligas ytterligare genom *Süzen*-målet från 1997. Där skriver man nämligen att en enhet inte enbart kan sammanfattas genom den ekonomiska verksamhet som bedrivs där. Den sammanfattade identiteten innefattar närmare bestämt även arbetsledningen, arbetstagarna, driftsmetoder och driftskapital.<sup>23</sup>

För att skapa ytterligare tydlighet och överskådlighet antogs 2001 det nu gällande överlåtelsedirektivet, vilket är en stadfäst och konsoliderad version av 1998 års ändringsdirektiv.<sup>24</sup> I och med antagandet av denna modifierades den tidigare versionen av begreppet *överlåtelse* utifrån vad EU-domstolen hade dömt sedan 1998 års ändringsdirektiv. EU-domstolen har i den här kontexten valt att tolka begreppet överlåtelse i enlighet med överlåtelsedirektivets sociala syfte och således tillskrivit begreppet en något mer vidsträckt betydelse.<sup>25</sup> Någon fastställd definition av begreppet ges emellertid inte. Istället fastställs vid upprepade tillfällen att det åligger de nationella domstolarna att beakta vissa komplexa kriterier, vilka är karaktäristiska för transaktionen i fråga. Dessa kriterier ska därefter ligga till grund för att göra en

---

<sup>20</sup> Kommissionens förslag COM (74) 351, *Proposal for the directive of the council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations*

<sup>21</sup> Rådets direktiv 98/50/EG om ändring av direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter

<sup>22</sup> Mål C-48/94 *Rygaard* REG 1995

<sup>23</sup> Mål C-13/95 *Süzen* REG 1997

<sup>24</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>25</sup> Mulder 2004, s. 164

helhetsbedömning i det enskilda fallet.<sup>26</sup> Det bör här tilläggas att det nya direktivet inte innehåller några direkta ändringar i sak utan snarare i form, varför äldre praxis fortfarande kan åberopas.<sup>27</sup>

Direktivet innehåller minimibestämmelser enligt artikel 8, vilket medför att det inte är möjligt för medlemsstaterna att genomföra lagstiftning som är mindre förmånlig för arbetstagare än bestämmelserna i direktivet. Däremot finns det ingenting som hindrar att implementera lagstiftning som är mer förmånlig för arbetstagare.<sup>28</sup>

## 2.2 Överlåtelsebegreppet i sig

Beträffande ställningstagande till huruvida en verksamhetsövergång kan anses ha ägt rum tolkas direktivet på så vis att detta ska göras i två led. För det första fordras det att ställningstagande rörande om övergången som har gjorts är en lagenlig sådan. Det framgår nämligen av artikel 1.1a att direktivet ska tillämpas vid överlåtelse av företag, verksamhet samt delar av företag och verksamheter till en annan arbetsgivare genom lagenlig övergång alternativt fusion. För det andra har man att ta ställning till övergången avsett en verksamhet eller delar av en sådan. Av artikel 1.1b framläggs nämligen att med överlåtelse åsyftas en överlåtelse av en ekonomisk enhet, som likväl behåller sin identitet, och varmed avses en organiserad gruppering vars främsta syfte är bedriva någon slags ekonomisk verksamhet.<sup>29</sup> Det som därvidlag måste avgöras i det andra fallet är huruvida övergången har innefattat en ekonomisk enhet som behållit sin identitet. Med övergång av en ekonomisk enhet förstås att det ska finnas ett syfte att handha ekonomisk verksamhet, vilket innefattar att det ska förekomma någon form av ekonomisk syssla, funktion eller aktivitet.<sup>30</sup> För att direktivet ska vara

---

<sup>26</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>27</sup> Mulder 2004, s. 160-161

<sup>28</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>29</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>30</sup> Mulder 2004, s. 205

tillämpningsbart i ett givet fall fordras det vidare att rekvisiten i båda leden är uppfyllda.<sup>31</sup>

Hur man ska förstå begreppet lagenlig överlåtelse framgår visserligen inte av direktivet, men EU-domstolen har uttalat att direktivet är att tolka extensivt för att inte minska direktivets räckvidd. Avgörande blir således om det har förelegat ett avtalsrättsligt byte av arbetsgivare. Detta medför att direktivet på intet sätt är tillämpningsbart på situationer då företaget i fråga visserligen byter ägare, men att arbetsgivare dock förblir densamme, det vill säga i kontexter då majoriteten av aktierna i ett aktiebolag byter ägare. Det krävs därmed att arbetstagarna får ny arbetsgivare.<sup>32</sup> Med detta avses dock inte exklusivt att det föreligger ett rättsligt samband mellan överlåtaren och förvärvaren. Direktivet är nämligen ofta aktuellt i entreprenadsituationer. Utgångspunkten för dylika situationer är att det inte nödvändigtvis ska föreligga ett avtalsförhållande, utan att ett fristående entreprenörsavtal tas över av en annan fristående entreprenör och att övergången således sker i flera steg. Detta framgår av ovan berörda *Süzen*-målet.<sup>33</sup>

### **2.3 Implementeringen i svensk rätt**

Sverige åtog sig den 1 januari 1994 att, i och med ikraftträdandet av avtalet för Europeiska ekonomiska samarbetsrådet (EES), implementera överlåtelsedirektivet i svensk rätt. EES-avtalet, innehållandes frihandelsregler, är nämligen ett folkrättsligt avtal och var därför tvungen att implementeras innan överlåtelsedirektivet kunde implementeras i svensk rätt.<sup>34</sup>

Inledningsvis ansågs det att inga lagändringar var nödvändiga för att direktivet skulle anses vara fullgott uppfyllt, framförallt för att den svenska rätten redan ansågs vara mer förmånlig än direktivet samt för att man ville ge svenska domstolar större friheter att göra EU-konforma tolkningar av de redan befintliga svenska lagbestämmelserna.

---

<sup>31</sup> Glavå 2011, s. 579-580

<sup>32</sup> Nyström 2017, s. 295, 300

<sup>33</sup> Mål C-13/95 *Süzen* REG 1997

<sup>34</sup> Mulder 2004, s. 126

Således föreslogs ursprungligen inga genomgående förändringar av svensk rätt.<sup>35</sup> Detta ställningstagande var emellertid inte fritt från kontroverser. Den Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA), skickade nämligen en formell underrättelse till den svenska regeringen där de ifrågasatte huruvida svensk lagstiftningen var överensstämmande med överlåtelsedirektivet. Svenska regeringen uttryckte också att det var viktigt att undanröja alla tvivel om att Sverige uppfyllde sina förpliktelser gentemot EES-avtalet och att det därför föreföll nödvändigt att rättsläget skulle tydliggöras och lagändringar sålunda genomföras.<sup>36</sup> De nya bestämmelserna började gälla den 1 januari 1995.<sup>37</sup>

Bestämmelserna införlivades framförallt i 6b § LAS, vars regleringar nu är i enlighet med artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet, som anger att de rättigheter och skyldigheter som tidigare vara förknippade med överlåtaren, nu övergår till förvärvaren. Detta medför att arbetstagarnas anställningsvillkor per automatik förflyttas vid verksamhetsövergångar.<sup>38</sup> 6 b § LAS. föreskriver nämligen också att de vid övergångstidpunkten gällande rättigheter och skyldigheter, beträffande arbetsförhållandena ska förflyttas tillsammans med företaget, verksamheten eller delar av verksamheten.<sup>39</sup>

Direktivet anger emellertid också undantag till denna tvingande princip gällande anställningsvilkorens automatiska övergång. Enligt det andra stycket i artikel 3.1 i direktivet anges nämligen att medlemsstaterna får tillskriva överlåtaren och förvärvaren solidariskt ansvar för de skyldigheter som uppstått före själva verksamhetsövergången.<sup>40</sup> I svensk lagstiftning återfinns motsvarande undantag i första stycket i 6 b § LAS och säger att även den tidigare arbetsgivaren är ansvarig för

---

<sup>35</sup> SOU 1993:32, s. 326-327

<sup>36</sup> Prop. 1994/95:102, s. 23

<sup>37</sup> Mulder 2004, s. 128

<sup>38</sup> 6 b § LAS & Artikel 3.1 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>39</sup> 6 b § LAS

<sup>40</sup> Artikel 3.1, 2 st. Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter



de ekonomiska förpliktelser som hänför sig till en tidpunkt före verksamhetsövergången.<sup>41</sup>

Beträffande övergångsreglerna för kollektivavtal säger artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet att förvärvaren ska vara bunden av villkoren i ett löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren varit bunden av dem. Motsvarande bestämmelse återfinns i 28 § i MBL som säger att när ett företag, en verksamhet eller delar av en verksamhet genomgår en sådan övergång som avses i 6 b § LAS ska det för överlåtaren gällande kollektivavtal förflyttas över till förvärvaren. Dock anges också att detta enbart ska tillämpas om ett kollektivavtal inte redan finns hos förvärvaren som kan tillämpas på de övergående arbetstagarna. I enlighet med ett minimikrav från direktivet anges också att förvärvaren enbart är skyldig att tillämpa villkoren för det hos överlåtaren gällande kollektivavtal inom ett år från tiden för verksamhetsövergången.<sup>42</sup>

Tilläggas ska här att bestämmelserna i 28 § MBL faktiskt redan existerade innan överlåtelsedirektivet införlivades i svensk rätt då de skapas redan vid medbestämmandelagens införande år 1976. Den svenska lagstiftningen gick dock ett steg längre än överlåtelsedirektivet. De svenska reglerna medför nämligen att hela kollektivavtalet ska anses gå över till förvärvaren, och inte enbart vissa delar som anges i överlåtelsedirektivet.<sup>43</sup> I förarbeten till införlivandet av direktivet i svensk rätt anges att det i direktivet inte framgår att något skulle hindra att gå längre och därvidlag låta hela kollektivavtalet göras gällande.<sup>44</sup> Tilläggas ska dock att det inte rör sig om något partsinträde i lagens egentliga mening. Förvärvaren tar inte över överlåtarens plats i kollektivavtal, utan snarare de normativa villkoren av kollektivavtalet.<sup>45</sup>

Det rådde dock förvirring kring den svenska översättningen av överlåtelsedirektivet. Båda i det dåvarande överlåtelsedirektivet och det nuvarande angavs det nämligen att

---

<sup>41</sup> 6 b § 1 st. LAS

<sup>42</sup> 28 § MBL, jmf med artikel 3.3 & artikel 3.3 2 st. Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>43</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 264

<sup>44</sup> Prop. 1994/95:102, s. 53

<sup>45</sup> Mulder 2004, s. 330

förvärvaren ska vara bunden av de i kollektivavtalet stadgade villkoren till dess att ”ett nytt kollektivavtal har börjat gälla”.<sup>46</sup> Ty man kunde inte helt utesluta att detta skulle medföra att de av verksamhetsövergången omfattade arbetstagarna skulle vara sammanknutna med de villkor som var förknippade med sitt ursprungliga kollektivavtal, oavsett om ett sådant redan fanns hos förvärvaren. Ett nytt kollektivavtal hade ju inte börjat gälla. Detta gjordes gällande av den juridiska fakulteten vid Stockholms universitet när ärendet skickades ut på remiss. Det var emellertid inte denna strikt språkliga tolkning som blev den slutgiltiga i propositionen. Det angavs nämligen att en mer rimlig tolkning, bland annat i jämförelse med hur andra länder hade översatt lydelsen, skulle vara att tolka ”ett nytt kollektivavtal” som ”ett annat kollektivavtal”. Som skäl angav man bland annat ett exempel: om ett företag i städbranschen skulle komma att ta över städningen hos företag i flera olika branscher, vore det konstigt om de anställda i samma del av företaget omfattades av olika kollektivavtal, varav vissa inte ens var avsedda för städbranschen. Man påpekar att det i slutändan visserligen är EU-domstolen som har den slutgiltiga tolkningen, men att det i nuläget tycks förenligt med direktivet att förvärvarens kollektivavtal tränger undan överlåtarens.<sup>47</sup>

### 3. Partsväxlingsmodellen

När man talar i termer av partsväxling är det för att besvara frågan gällande vem som ska förväntas prestera något. Under normala omständigheter vållar inte detta några större problem. Både arbetsgivaren och arbetstagaren förväntas nämligen prestera något; arbetstagaren arbete och arbetsgivaren lön för det presterade arbetet. Vid verksamhetsövergångar blir situationen emellertid en annan. Det blir nämligen nu tal om en förpliktelseöverlåtelse, då en annan part träder in och fullgör förpliktelseerna i den ursprungliga partens ställe.<sup>48</sup> Den svenska civilrättens generella ställningstagande beror på om man som part är berättigad eller förpliktigad. Allmänt gäller att den berättigade parten, det vill säga borgenären om man talar i termer av kontraktsrätt, får ersätta sig själv genom att överlåta fordran som denne har på en gäldenär till en annan borgenär. Däremot får den förpliktigade parten inte utan samtycke ersätta sig

---

<sup>46</sup> Direktiv 77/187/EEG & Direktiv 2001/23/EG

<sup>47</sup> Prop. 1994/95:102, s. 53-54

<sup>48</sup> Mellqvist & Persson, 2015, s. 52-53

själv.<sup>49</sup> Det var också denna inriktning som i stora drag gällde anställningsförhållandena innan överlåtelsedirektivet implementerades i svensk rätt. Synsättet baserades på den så kallade individualmodellen och innebar att ingen av parterna med befriande verkan kunde ersätta sig själv som part utan att motparten samtyckt till detta.<sup>50</sup>

Inom svensk arbetsrätt gäller, som antyds ovan, delade kontraktsförpliktelser. Både arbetsgivaren och arbetstagaren räknas nämligen som ömsom borgenär och ömsom gäldenär. Arbetsgivaren har dels en arbetsprestation att utkräva och är dels förpliktigad att betala lön och utge dylika förmåner. Arbetstagaren, å andra sidan, är dels förpliktigad att prestera arbete och har dels en lönefordran på arbetsgivaren. Dessutom är ju anställningen inte likt ett vanligt kontrakt på det sättet att det inte upphör när dessa prestationer kan anses fullgott utförda.<sup>51</sup>

Den nu gällande partsväxlingsmodellen utgår, som nämnts ovan, ifrån att förvärvaren av företaget eller verksamheten per automatik träder in i överlåtarens roll beträffande de rättigheter och skyldigheter som är förknippade med anställningsförhållandena.<sup>52</sup> Detta liknar dock alltså sedvanlig kontraktsmodell då den förutsätter ett anbud och en accept. En arbetstagare är således inte förpliktigad att kvarstå vid tjänsten vid en verksamhetsövergång. Detta följer av EU-domstolens ställningstagande i de förenade *Katsikas*-målen. Av dessa framgår det att en arbetstagare, i enlighet med sina grundläggande fri- och rättigheter, är fri att själv välja motpart i anställningsförhållandet och att denne inte kan tvingas arbeta för en arbetsgivare mot sin vilja. EU-domstolen valde dock inte att närmare precisera vad som avses med en arbetstagares grundläggande rättigheter.<sup>53</sup> Detta följer även av svensk rättspraxis. I AD 1998:144 hade nämligen förvärvaren träffat en överenskommelse med överlåtaren om att verksamhetsövergången skulle innefatta arbetstagarna. Förvärvaren menade visserligen att han haft anledning att tro att arbetstagarna var villiga att följa med, men arbetsdomstolen slog likväl fast att endast arbetstagarna själva kan göra det valet. Det

---

<sup>49</sup> Adlercreutz, 2002, s. 140

<sup>50</sup> Eklund, 1983, s. 98

<sup>51</sup> Mulder, 2004, s. 284.

<sup>52</sup> Mulder, 2004, s. 289

<sup>53</sup> Jmfr: C-132/91, C-C-138/91 och C-139/91

framgår därmed att man inte bindande kan avtala om arbetstagarna ska följa med verksamhetsövergången.<sup>54</sup>

Att förvärvaren automatiskt övertar de skyldigheter samt förpliktelser som följer av anställningsförhållandena från överlåtaren följer av EU-domstolens avgörande i *Abels*-målet. I målet menade emellertid den nederländska regeringen att de skyldigheter som uppstod före tidpunkten för verksamhetsövergången inte skulle omfattas av densamma. Det var nämligen en vedertagen avtalsrättslig princip att gäldenärens skulder till tredje man inte kunde övergå utan att borgenären gett sitt medgivande. Det som således skulle tolkas var huruvida ordalydelsen i artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet inte bara innefattade anställningen utan även skyldigheter på grund av anställningen.<sup>55</sup> Generaladvokaten gjorde gällande att det tydligt framgick av lydelsen i artikeln att förvärvaren var ansvarig för att uppfylla de förpliktelser gentemot arbetstagarna som hade uppkommit innan verksamhetsövergången. Detta var enligt generaladvokaten tydligt eftersom det i andra stycket av artikeln framgick att överlåtare och förvärvare är att anse som solidariskt ansvariga för förpliktelser uppkomna att före tidpunkten för verksamhetsövergången.<sup>56</sup> EU-domstolen gick på generaladvokatens linje och besvarade frågan gällande partsavlösningen genom att meddela att dåvarande artikel 3.3 (nuvarande artikel 3.4) i överlåtelsedirektivet som fastslår vissa undantag för de förmåner som skulle omfattas av en verksamhetsövergång var att tolka tillsammans med artikel 3.1. Tolkningen som skulle således skulle göras var att förmåner skulle omfattas av övergången enligt artikel 3.1 om de inte uttryckligen undantogs i artikel 3.3, fastslog EU-domstolen. Alla anställningar och med dem tillhörande rättigheter och skyldigheter skulle således övergå på förvärvaren, oavsett tidpunkt för uppkomsten.<sup>57</sup> De nationella domstolarna har detta till trots inte ansett reglerna varit helt klara och har därför fortsatt begärt förhandsavgörande.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> AD 1998:144

<sup>55</sup> Mål 135/83 *Abels* ECR 1985

<sup>56</sup> Generaladvokat Gordon Slynn's förslag till avgörande 1984-11-08

<sup>57</sup> Mål 135/83 *Abels* ECR 1985

<sup>58</sup> Mulder, 2004, s. 291

Partsväxlingsmodellen implementerades i svensk rätt i 6 b § LAS. Därmed förändrades den rättsliga konstruktionen från att utgå ifrån en individualmodell, till att istället utgå ifrån en sorts ensidig substitutionsmodell.<sup>59</sup>

## 4. Kollektivavtal vid verksamhetsövergångar

### 4.1 Inledning

Som tidigare nämnts säger artikel 3.3 att villkoren av överlåtarens kollektivavtal i tillämpliga delar ska övergå till förvärvaren, till dess att giltighetstiden har passerat eller att det tecknas ett nytt kollektivavtal.<sup>60</sup> I svensk lagstiftning har man emellertid valt att gå steget längre. I 28 § MBL stadgas det nämligen att överlåtarens kollektivavtal i sin helhet ska övergå, såtillvida förvärvaren inte redan är bunden av ett kollektivavtal. 28 § MBL utgår därmed ifrån situationen där överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal, men förvärvaren inte är det.<sup>61</sup>

Detta slås även fast i AD 2000:8. I detta fall slog arbetsdomstolen fast att förvärvaren, om man inte redan var bundet av ett kollektivavtal men som blivit bunden av överlåtarens, är skyldiga att uppvisa handlingar för det fackförbund som överlåtaren var motpart till och som begärt detta av förvärvaren. Av detta följer att kollektivavtalet sin helhet är att beteckna som en del av verksamhetsövergången.<sup>62</sup> Detta medför en mer långtgående skyldighet än vad minimibestämmelserna i direktivet föreskriver, då kollektivavtalet samt rättsverkningarna i sin helhet automatiskt övergår på förvärvaren.

Det är dock inte alltid som verksamhetsövergångssituationen förefaller vara så explicit. Tolkningen av kollektivavtalet vid en verksamhetsövergång är nämligen helt beroende av vilken av parterna som är bunden av ett kollektivavtal. Således kan fyra

---

<sup>59</sup> 6 b § LAS

<sup>60</sup> Artikel 3.3 i Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>61</sup> 28 § MBL

<sup>62</sup> AD 2000:8

olika tänkbara scenarier gällande kollektivavtalen uppstå, vilka ska redogöras för här nedan.

## **4.2 Överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal, men förvärvaren är inte det**

Det här scenariot är själva urtypen för det som föreskrivs i 28 § MBL. Situationen blir nämligen den som beskrivs ovan. Förvärvaren är således skyldig att tillämpa kollektivavtalet på samma sätt som överlåtaren gjorde det. Någon förändring av villkoren för de arbetstagare som omfattas av verksamhetsövergången torde därmed inte föreligga. Här är dock situationen som sådan att arbetstagarna på den förvärvande sidan i verksamhetsövergången inte omfattas av något kollektivavtal. Frågan gällande vad som sker med dessa i ett kollektivavtalsfall uppstår därmed. För att besvara den frågan bör man ha i åtanke att kollektivavtal innehåller så kallade dolda klausuler. Dessa har nämligen samma rättsverkningar som de uttryckliga bestämmelserna i kollektivavtalet.<sup>63</sup> Som en följd av detta gäller även överlåtarens kollektivavtal på de arbetstagare som inte omfattas av något kollektivavtal, det vill säga på de som är på förvärvarens sida i verksamhetsövergången.<sup>64</sup> Situationen kan också vara avvikande på ett sådant vis att arbetstagare individuellt har förhandlat sig till mer förmånliga villkor i sitt enskilda arbetskontrakt än de villkor som medförs av kollektivavtalet. I det här fallet skulle dessa villkor vara skyddade av 6 b § LAS. Detta eftersom själva anknytningen mellan förvärvaren och de utanförstående arbetstagare är uppbyggd av just det enskilda anställningsavtalet.<sup>65</sup> Detta är också något som framgår av ståndpunkterna i förarbeten, som säger att en överenskommelse som ligger utanför kollektivavtalet men som medför mer förmånliga villkor ligger utanför det som omfattas av 27 § MBL angående just kollektivavtalsstridande överenskommelser.<sup>66</sup>

Här bör det dock ha i åtanke att det för förvärvaren inte föreligger någon skyldighet att tillämpa kollektivavtalet efter att giltighetstiden har löpt ut. Följaktligen innebär

---

<sup>63</sup> Källström, Malmberg och Öman, 2016, s. 88

<sup>64</sup> Mulder 2004, s. 326

<sup>65</sup> Mulder 2004, s. 329

<sup>66</sup> Prop. 1994/95:102, s. 51

detta de övergångna arbetsvillkoren inte nödvändigtvis efterlevs efter det att kollektivavtalet inte längre är giltigt. Detta slog EU-domstolen fast i *Juuri*-målet. Det framgår visserligen redan i överlåtelsedirektivet i artikel 3.3 att sådant är fallet. Den finska arbetsdomstolen begärde likväl förhandsavgörande i frågan då artikel 4.2 säger att arbetsgivaren ska hållas ansvarig om anställningsavtal och anställningsförhållanden upphör till följd av försämrade villkor vid verksamhetsövergången. Frågan gällde därmed om detta betydde att arbetsgivaren var skyldig att ge samma ekonomiska ersättning som om avtalet rättsstridigt hade sagts upp. EU-domstolen slog fast att situation var utanför artikelns räckvidd och att artikel 3.3 skulle tillämpas. Kollektivavtalet i fråga löpte nämligen ut samma dag som verksamhetsövergången inleddes.<sup>67</sup>

Under normala omständigheter saknas lagregler gällande ett kollektivavtals giltighetstid. Detta medför avtalsparterna själva kan avtala i denna fråga. Om det i kollektivavtalet stadgas en bestämd tid som det ska gälla inom, upphör kollektivavtalet vid det satta slutdatumet utan att någon åtgärd från parterna är nödvändig. Skulle avtalet sakna ett stadgat slutdatum anses det dock gälla tills vidare. I enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer kan någon parterna ändå säga upp det.<sup>68</sup> Gällande uppsägningar av kollektivavtal vid verksamhetsövergångar gäller att överlåtaren och arbetstagarorganisationen arbetstagarorganisation skulle önska säga upp avtalet har de trettio dagar på sig att göra det efter att de underrättats om verksamhetsövergången. Kollektivavtalet upphör då att gälla från och med datumet för verksamhetsövergången. Om överlåtaren ämnar säga upp avtalet måste detta ske senast sextio dagar innan verksamhetsövergången inleds. Om det görs blir förvärvaren inte bunden av kollektivavtalet.<sup>69</sup>

Om kollektivavtalet sägs upp, uppkommer en fråga gällande om dess giltighet upphör i samband med detta eller om man alltjämt är skyldig att tillämpa villkoren, det vill säga hur långtgående man, i enlighet med direktivet, ska tolka ”till dess att avtalets

---

<sup>67</sup> C-396/07 *Juuri*, 2007

<sup>68</sup> Glavå 2011, s. 628-629

<sup>69</sup> 28 § 2 st. MBL

giltighetstid har löpt ut”, som det står i artikel 3.4 i överlåtelsedirektivet.<sup>70</sup> Detta är något som också diskuteras i svenska förarbeten. Om det skulle medges att giltighetstiden löper ut i samband med uppsägning av kollektivavtalet, skulle detta medföra att förvärvaren inte var skyldig att tillämpa några av villkoren i det. Det diskuteras härvidlag huruvida en sådan tolkning skulle strida mot direktivets syfte, som ju är att skydda arbetstagares rättigheter vid verksamhetsövergångar. Det framstod därmed som troligt att förvärvaren skulle vara skyldig att tillämpa vissa villkor även om kollektivavtalet sagts upp.<sup>71</sup>

Man ville dock inte helt ta bort överlåtarens möjlighet till att säga upp kollektivavtalet. Av denna anledning valde man att föreslå en skyddsregel i 28 § MBL, som skulle syfta till att arbetstagares rättighet kvarstår trots att kollektivavtalet sägs upp i samband med verksamhetsövergången.<sup>72</sup> Resultatet blev det tredje stycket av 28 § MBL. Detta stadgar att förvärvaren är skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett år, med undantag att giltighetstiden har gått ut eller att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Det här medför att det tredje stycket snarare än det första stycket blir att tillämpa vid händelse av uppsägning av kollektivavtalet.<sup>73</sup>

### **4.3 Förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal, men överlåtaren är inte det**

Här är situationen alltså den motsatta från det föregående avsnittet. Det blir här alltså inte fråga om vilka med kollektivavtalet förknippade villkor som övergår, eftersom det inte finns något kollektivavtal som övergår. Detta kan tyckas enkelt. Men man behöver likväl ha i åtanke den betydelse som förvärvarens kollektivavtal på de arbetstagare som övergår. Vad som nämligen sker är att de arbetstagare som är medlemmar i den organisation, med vilken arbetstagaren har tecknat kollektivavtal, per automatik omfattas av kollektivavtalet. Detta följer av 26 § i MBL, som säger att

---

<sup>70</sup> Artikel 3.4 i Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>71</sup> Jmfr Delbetänkandet SOU 1994:83, s. 95 och Prop. 1994/95:102, s. 56

<sup>72</sup> Prop. 1994/95:102, s. 57

<sup>73</sup> 28 § 3 st. MBL



kollektivavtalet även binder medlemmar som tillkommit efter kollektivavtalets uppkomst.<sup>74</sup>

Om dessa arbetstagare har individuella anställningsvillkor med arbetstagarorganisationen som strider mot förvärvarens kollektivavtal, följer av den 27 § MBL att dessa blir ogiltiga. Detta innefattar även hårt normerande kollektivavtalsvillkor, det vill säga villkor som varken tillåter över- eller underbetalningar. Det kan tyckas att detta skulle strida mot överlåtelsedirektivet, då det kan medföra att de förändrade avtalsvillkoren gör att arbetstagarna finner sig i en sämre position än om verksamhetsöverlåtelsen inte hade ägt rum. Dock är situationen densamma som om överlåtaren, orelaterat till verksamhetsövergången, hade tecknat ett kollektivavtal, vilket de arbetstagarna med individuella anställningsvillkor med arbetstagarorganisationen, hade blivit bundna av.<sup>75</sup> Tilläggas ska här dock att de individuellt avtalade villkoren som arbetstagarna har med överlåtaren skyddas på grund av den automatiska övergången enligt 6 b § LAS.<sup>76</sup> Detta gäller alltså även i situationen då endast förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal.<sup>77</sup> Däremot har då den kollektivavtalsbärande organisationen möjlighet att göra gällande avtalsbrott om tillämpningen skulle strida mot kollektivavtalet. Eventuella outtalade anställningsvillkor, som exempelvis bruk på arbetsplatsen hos överlåtaren, kommer emellertid dessa få böja sig till fördel för kollektivavtalet.<sup>78</sup> Detta följer även av AD 1990:33, där två arbetstagare, som sedan länge varit anställda vid en livsmedelsfabrik i Kristianstad och som var medlemmar i en annan arbetstagarorganisation än den som hade kollektivavtal på arbetsplatsen. Dessa två arbetstagare hade sedan länge fått lönetillägg på rasten, vilket man i deras position på arbetsplatsen fått sedan länge, något som stred mot kollektivavtalet och således var ogiltigt, ansåg arbetsdomstolen.<sup>79</sup>

Förvärvaren är alltså i viss utsträckning skyldig att tillämpa samma villkor som arbetstagarna hade hos överlåtaren. Men man har samtidigt också samma möjlighet som överlåtaren hade att göra ändringar i anställningsavtalen. Direktivet syftar

---

<sup>74</sup> 26 § MBL

<sup>75</sup> Källström & Malmberg 2013, s. 289

<sup>76</sup> Adlercreutz & Mulder 2007, s. 101

<sup>77</sup> Mulder 2004, s. 328

<sup>78</sup> Källström & Malmberg 2013, s. 290

<sup>79</sup> AD 1990:33

nämligen inte att ge arbetstagare mer förmånliga villkor hos förvärvaren än de hade hos överlåtaren.<sup>80</sup> Detta slås även fast i *Collino & Chiappero*-målet där verksamhetsövergången skedde i form av en privatisering. I det företag som tog över verksamheten skrevs det i kollektivavtalet in en klausul som stadgade att de arbetstagare som var en del av verksamhetsövergången inte kunde tillgodoräkna sig anställningstid hos förra arbetsgivaren i förhållande till avgångsvederlag. EU-domstolen fast att anställningstid i förhållande till avgångsvederlag är en sådan rättighet som följer med vid verksamhetsövergångar, men att det är tillåtet att göra avvikelser från det i kollektivavtal, givet att detta är förenligt med inhemsk rätt.<sup>81</sup>

#### 4.4 Överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal

I den här situationen är både överlåtaren och förvärvaren visserligen bundna av kollektivavtal, men av olika kollektivavtal. Dylig situation lär troligtvis uppstå när verksamhetsövergången samtidigt innebär ett byte av bransch, till exempel när delar av en verksamhet övergår till ett företag som enbart sysslar med vad nämnda del av verksamheten gjorde eller vid privatiseringar. I den här situationen blir inte förvärvaren bunden av överlåtarens kollektivavtal. Förvärvarens kollektivavtal anses nämligen väga tyngre och får därmed företräde. Det som stadgas i 28 § 1 st. MBL omfattar således inte situationer där förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal. Bundenheten av villkoren i överlåtarens kollektivavtal tillgodoses istället genom ettårsregeln i 28 § 3 st. MBL, vilket medför att förvärvaren under en övergångsperiod är skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal.<sup>82</sup> Vad som sägs här gäller dock inte för de övergående arbetstagare som inte omfattas av överlåtarens kollektivavtal. Det är därmed endast de kollektivavtalsomslutna arbetstagarna på överlåtarsidan som inkluderas av ettårsregeln. För de utomstående arbetstagarna gäller istället att förvärvarens kollektivavtal får en normerande verkan. Därmed blir förvärvaren skyldig att tillämpa sina kollektivavtalsvillkor, givet att dessa inte gör

---

<sup>80</sup> Adlercreutz & Mulder 2007, s. 200

<sup>81</sup> C-343/98 *Collino & Chiappero* REC 2000

<sup>82</sup> Källström & Malmberg 2013, s. 291

intrång på det individuella avtalet. Om arbetstagarna skulle ha haft mer förmånliga individuellt avtalade villkor hos överlåtaren skyddas dessa under denna ettårsperiod.<sup>83</sup>

Artikel 3.3 i överlåtelsesdirektivet stadgar att förvärvaren blir bunden av överlåtarens kollektivavtal och att detta ska gälla fram till dess giltighetstiden har löpt ut eller att ett nytt har tecknats. Detta medför att förvärvaren under en längre tid hade kunnat bli bunden av överlåtarens kollektivavtal. Det stadgas emellertid också ett undantag från detta som ger medlemsstaterna möjlighet att begränsa den tid under vilken överlåtarens kollektivavtal ska gälla till minst ett år.<sup>84</sup> Det är denna regel som nu återfinns i MBL. Man ansåg nämligen att de övergående arbetstagarna visserligen kan få försämrade arbetsvillkor i och med verksamhetsövergången, men att man åtminstone under en övergångsperiod skyddar deras intressen, vilket också är syftet med direktivet.

Som tidigare nämnts synliggör förarbetena tydligt ställningstagandet bakom det faktum förvärvaren endast under en begränsad tid är bunden att följa villkoren i överlåtarens kollektivavtal och att de övergående arbetstagarna därefter kommer att omfattas av förvärvarens. Man skriver nämligen att det inte kan anses rimligt att ett företag som är aktiv i en bransch är bunden av flera olika kollektivavtal i flera olika branscher. Det är nämligen precis det som kan inträffa när ett företag förvärvar en del av en verksamhet hos ett företag som är aktiv i en annan bransch, vilket är själva typexemplet för hur en sådan här situation kan uppstå.<sup>85</sup>

Om förvärvaren saknar kollektivavtal gäller som bekant att denne är skyldig att i princip tillämpa hela överlåtarens kollektivavtal. Men en praktisk fråga som här uppstår, när förvärvaren och överlåtaren är bundna av olika kollektivavtal, gäller vilka delar av överlåtarens kollektivavtal som förvärvaren, inom ettårsperioden, är skyldig att tillämpa. Det kan nämligen förefalla så att de villkor som förvärvaren är skyldig att följa är mindre förmånliga än de som han redan följer. Frågan blev framförallt aktuell i AD 2008:61. I detta fall tillämpade förvärvaren överlåtarens kollektivavtalsvillkor

---

<sup>83</sup> Mulder 2004, s. 330

<sup>84</sup> Artikel 3.3 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>85</sup> Prop. 1994/95:102, s. 54

under ett år, även om detta även medförde att de övergående arbetstagarna fick sämre arbetsvillkor än de hade fått om i förvärvarens kollektivavtal. Frågan var således om detta skulle anses göra ett kollektivavtalsbrott. Arbetsdomstolen resonerade att direktivets regler troligtvis inte sträcker sig längre än att aktivt försöka undvika att arbetstagarnas arbetsförhållanden försämrades under verksamhetsövergången. För att undvika detta skulle man vara skyldig att följa överlåtarens kollektivavtal under en övergångsperiod, vilket man otvivelaktigt hade gjort. Arbetsdomstolen konstaterade vidare att frågan inte kommenteras i varken medbestämmandelagen eller förarbetena och att förvärvaren därvidlag omöjligen hade kunnat göra en annan tolkning än den som gjordes.<sup>86</sup>

En annan praktisk fråga som är aktuell nu är huruvida arbetstagare kan tillgodoräkna sig anställningstiden hos överlåtaren när de senare ämnas sägas upp hos förvärvaren. Detta har varit förutsättningen i framförallt två fall. I det första, AD 2011:3, fanns hos förvärvarens kollektivavtal en klausul som sade att arbetstagare som hade en sammanlagd arbetstid hos företaget på tio år skulle ha rätt till ytterligare sex månaders uppsägningstid utöver de garanterade 6 månaderna. Någon motsvarande klausul fanns emellertid inte hos överlåtaren. Arbetsdomstolen fann därför att anställningstiden i sig inte kunde utgöra en rättighet som övergår. Den huvudsakliga anledningen var att en dylik klausul inte återfanns i överlåtarens kollektivavtal och arbetstagarnas anställningsförhållanden inte hade försämrats vid verksamhetsövergången. Dessutom ska tilläggas att klausulen inte fanns i kollektivavtalet vid tidpunkten för verksamhetsövergången utan lades till först en tid senare.<sup>87</sup>

I *Almega mot Unionen*, i AD 2014:69, som jag kommer att redogöra för mer ingående i nästkommande kapitel, var situationen något annorlunda. I det här fallet var överlåtaren och förvärvaren visserligen omfattade av olika kollektivavtal, men båda kollektivavtal hade, ord för ord, en likalydande klausul som likt i AD 2011:3 stadgade att arbetstagare med över tio års sammanhängande anställningstid skulle vara berättigade till sex månaders uppsägningstid utöver de garanterade sex månaderna. Även om mer än ett år hade passerat från det att verksamhetsövergången var ett faktum och det att arbetstagarna skulle sägas var det kollektivavtalens likalydande

---

<sup>86</sup> AD 2008:61

<sup>87</sup> AD 2011:3

klausuler som försvårade för arbetsdomstolens tolkning och man skickade av den anledningen frågan för ett förhandsavgörande till EU-domstolen.<sup>88</sup> Detta fall kommer, som tidigare nämnts, att behandlas mer ingående i nästa kapitel.

#### **4.5 Överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal**

Eftersom arbetsgiversidan har en hög organisationsgrad är denna situation tämligen vanlig om överlåtaren och förvärvaren båda är aktiva i samma bransch. Problem gällande vilket kollektivavtal som ska tillämpas, när överlåtaren och förvärvaren inte är i samma bransch, uppkommer därmed inte. Kollektivavtalet kommer således att fortsätta gälla även efter verksamhetsövergången. Ett problem som däremot kan uppstå vid en dylik situation är om överlåtaren har träffat ett lokalt kollektivavtal, medan man hos förvärvaren alltjämt är bunden av huvudorganisationens centrala kollektivavtal.<sup>89</sup> Detta var nämligen fallet i AD 2013:6. Här var överlåtaren och förvärvaren i grunden bundna av samma kollektivavtal. Överlåtaren hade dock också ett träffat ett lokalt kollektivavtal med vissa, för arbetstagare mer förmånliga, avvikelser från det centrala kollektivavtalet. Förvärvaren övertog överlåtarens verksamhet den 1 april 2009 och fortsatte tillämpa det lokala kollektivavtalet som överlåtaren hade träffat fram till den 31 december 2010. Frågan gällde då huruvida förvärvaren hade haft rätt att tillämpa det lokala kollektivavtalet även efter den 1 april 2010. Arbetstagarförbundet menade att förvärvaren från och med den 1 april 2010 var skyldiga att tillämpa det centrala kollektivavtalet. Arbetsgivaren, å andra sidan, menade att det lokala kollektivavtalet utgjorde en tillåten lokal anpassning och att det därför inte var frågan om att det trängde undan det centrala kollektivavtalet. Arbetsdomstolen menade att frågan var problematisk då inget ställningstagande i frågan gick att utläsa av förarbetena. Man kom dock fram till att 28 § 3 st. MBL skulle tolkas i enlighet med sin ordalydelse och att det lokala kollektivavtalet bara skulle tillämpas under ett år. Således var förvärvaren från den 1 april 2010 till den 31 december 2010 skyldig att tillämpa det centrala avtalet.<sup>90</sup> Domen var således i

---

<sup>88</sup> AD 2014:69

<sup>89</sup> Källström & Malmberg 2013, s. 290

<sup>90</sup> AD 2013:6

enlighet med ettårsregeln. I övrigt torde inga problem uppkomma då kollektivavtalet och dess villkor ska tillämpas precis som innan övergången.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Källström & Malmberg 2013, s. 290

## 5. Almega mot Unionen

### 5.1 Bakgrund

Som tidigare nämnts i avsnitt 3.4 togs fallet Almega mot Unionen upp i arbetsdomstolen 2014. Fallet gällde framförallt fyra arbetstagare vars anställningar gick över vid en verksamhetsövergång. B.A anställdes av Apoteket AB år 1997. Denna anställning gick genom en verksamhetsövergång över till ISS AB den 9 maj 2005. J.Å.H och J.H anställdes av Astra Zeneca i augusti 1969 respektive i oktober 1972. Deras anställningar övergick till ISS i maj 2009. Slutligen anställdes B. L anställdes av Astra Zeneca i mars 1976. Anställningen gick över till ISS den 1 maj 2008. I kollektivavtalet som dessa fyra omfattades fanns det en klausul som sade att arbetstagare som uppnått 55 års ålder och hade en sammanhängande anställningstid på över 10 år skulle ha rätt till ytterligare sex månaders uppsägningstid utöver de garanterade sex månaderna. Om man hade en sammanhängande anställningstid på 8 till 10 år skulle man ha rätt till 5 månaders extra uppsägningstid. En, ord för ord, likalydande klausul återfanns även i överlåtarnas respektive kollektivavtal.

I juli 2011 sades B.A upp av ISS på grund av platsbrist. Vid uppsägningstillfället hade hon uppnått 56 års ålder och hade en sammantagen anställningstid, hos Apoteket och ISS, på över 10 år. I oktober sade ISS därefter upp J.Å.H, J.H och B.L på grund av platsbrist. Redan vid verksamhetsövergången 2009 hade J.Å.H och J.H uppnått 55 års ålder och haft en anställningstid hos Astra Zeneca på som översteg 10 år. B.L hade vid tidpunkten för verksamhetsövergången en anställningstid hos Astra Zeneca som översteg 10 år, han var då 54 år och 11 månader. Tvisten gällde således hur arbetstagarnas anställningstid skulle beräknas vid tillämpning av kollektivavtalets reglemente om förlängd uppsägningstid och, närmare bestämt, om arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig den anställningstid de hade hos sina respektive tidigare arbetsgivare.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> AD 2014:69, s. 4

## 5.2 Arbetsdomstolen

Unionen menade att det av 6 b § LAS följer att de rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsförhållanden som fanns hos överlåtaren ska gå över till förvärvaren. Man menade också att artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet medför att arbetstagarna inte ska hamna i en sämre position gällande anställningsförhållanden än innan överlåtelsen. Samtidigt, påpekade Unionen, är anställningstiden i sig inte en sådan rättighet som enligt överlåtelsedirektivet, övergår. Däremot gäller att om anställningstiden kan ligga till grund för rättigheter av ekonomisk natur, såsom lön och avgångsvederlag, så ska den tas i beaktande av förvärvaren. Denna bestämmelse kan också ses som en ytterligare förstärkning för de äldres rättigheter, som kan ha svårt att finna nya anställningar efter uppsägningen.

Unionen menade också att det faktum att samtliga kollektivavtal innehöll en klausul som stadgade att de arbetstagare vars ålder hade uppgått till 55 år och hade en sammanhängande anställningstid på över tio år skulle ha rätt till ytterligare sex månaders uppsägningstid medförde att rätten till just förlängd uppsägningstid är en sådan rättighet som förvärvaren är skyldig att ha i beaktande vid en verksamhetsövergång.

Vidare, menade man, syftar överlåtelsedirektivet och anställningsskyddslagen till att säkerställa att verksamhetsövergången inte gör att arbetstagarnas situation försämras i förhållande till vad som gällde före övergången. Således är en kollektivavtalsstolkning som medför att de överförda arbetstagarna inte får tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtaren felaktigt. Vid respektive övergång arbetat i 7, 30, 36, respektive 39 år. Efter övergångarna har de fortsatt sina anställningar och utfört samma eller liknande arbetsuppgifter i samma lokaler som tidigare. ISS tillämpning av bestämmelsen skulle innebära att arbetstagarnas långa anställningar nollställdes vid övergången.

Almega menade att vägledande praxis redan finns från AD 2011:3, som jag diskuterat ovan. Där slog man nämligen fast att anställningstiden hos överlåtaren i det fallet inte skulle beaktas vid fastställande av uppsägningstid. Samma sak borde därmed gälla här, menade man.



Vidare menade man att det faktum att de olika kollektivavtalen innehåller språkligt likalydande klausuler är irrelevant. Vid en juridisk bedömning är det fel att karakterisera bestämmelserna som likalydande. Bestämmelsen i sig innebär att det endast är anställningstiden hos den nuvarande arbetsgivaren som är att beakta. Om kollektivavtalen inte skulle räknas som riksavtal, utan istället som hängavtal, skulle detta förmodligen avspeglas i klausulens lydelse. Detta är av betydelse eftersom regelns innebörd i kollektivavtalen som medför en försämring för arbetstagarna och inte verksamhetsövergången i sig, menade man.

Almega vitsordade emellertid att arbetstagare kan tillgodoräkna sig anställningstid hos sin tidigare arbetsgivare enligt 6 b § LAS. Man menade likväl att man måste ha i åtanke att det följer av 28§ MBL att ett hos förvärvaren gällande kollektivavtal tränger undan det kollektivavtal som gäller hos överlåtaren, även om det medför sämre förmåner för de övertagna arbetstagarna. Att arbetstagare stundtals hamnar i en sämre position är därmed acceptabelt. För att mildra de negativa effekterna av övergången är förvärvaren tvungen att under ett års tid tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för överlåtaren. Villkoren ska således tillämpas på samma vis som den överlåtaren tillämpade dem. Av detta följer att om ISS inom ett år från verksamhetsövergången skulle säga upp de berörda arbetstagarna skulle anställningstiden hos de respektive överlåtarna tas i beaktande, menade Almega.

Arbetsdomstolen resonerade att överlåtarens kollektivavtal inte var tillämbart eftersom ISS vid övergången redan var bundna av ett kollektivavtal och 28 § MBL gick därför inte att åberopa. Däremot var 28 § 3 st. tillämpligt under arbetstagarnas första anställningsår. Vid tidpunkten för uppsägningarna hade dock mer än ett år förflutit. ISS var därmed inte skyldig att tillämpa de tidigare kollektivavtalsvillkoren vid uppsägningarna.

Vidare påpekade man att AD 2011:3 visserligen behandlade en snarlik situation, men att rätten till förlängd uppsägningstid enligt förvärvarens kollektivavtal kom att gälla en tid efter verksamhetsövergången och att de berörda arbetstagarna därmed inte kan ha ansetts gå miste om någon rättighet på grund av övergången. Därutöver drog arbetsdomstolen referenser till ovan berörda *Collino*-målet. Man anförde att det av

utfallet i målet följer att beakta de övertagna arbetstagarnas sammanlagda anställningstid vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur, såsom avgångsvederlag eller löneförhöjningar. EU-domstolen uttalade också, framhöll man, att direktivet inte utgör något hinder för förvärvaren att ändra villkoren för kollektivavtal. Man noterade också att det följer *Scattolon*-målet att överlåtelsedirektivet medför ett hinder för överförda arbetstagare att drabbas av en påtaglig lönesänkning när förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på dessa.

Avslutningsvis resonerade arbetsdomstolen att är tveksamt om ISS tolkning av kollektivavtalet är förenligt med överlåtelsedirektivet och att det mot bakgrund av det finns klar anledning att begära förhandsavgörande i frågan, vilket man alltså gjorde.

Frågan som ställdes till EU-domstolen var därvidlag huruvida det var förenligt med överlåtelsedirektivet att tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal som innebär att anställningstid hos överlåtaren ska tas i beaktande vid fastställande av uppsägningstid även efter det att ett år har passerat.<sup>93</sup>

### 5.3 Generaladvokaten

I sin rekommendation påpekade generaladvokat Evgeni Tanchev att direktivet enbart syftar till att harmonisera området i fråga och att man därför inte ämnar skapa en enhetlig lagstiftning i EU. Däremot, påpekar han, är det tydligt att den fastslagna praxis på området syftar till att säkerställa att arbetstagare i och med verksamhetsövergång åtnjuter samma rättigheter hos förvärvaren som de gjorde hos överlåtaren och att man därför är tvungen att beakta arbetstagare sammanlagda anställningstid ska lika till grund för rättigheter av ekonomisk natur. Vid beräkningen av exempelvis avgångsvederlag är förvärvaren därmed skyldig att beakta arbetstagarnas sammanlagda anställningstid. Visserligen påpekar Tanchev att det följer av artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet att ändringar i kollektivavtalet är tillåtna, men tillägger att det inte framgår av fallet att något sådant har gjorts. Vidare borde det faktum att kollektivavtalet innehåller likalydande klausuler medföra att det inte finns

---

<sup>93</sup> AD 2014:69

någon överenskommelse om att vissa arbetsvillkor bara är gällande under en begränsad tid, framhåller Tanchev.

Tanchev tillägger avslutningsvis att det inte framgår av kollektivavtalen, anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen att anställningstiden hos överlåtaren ska räknas bort vid fastställande av uppsägningstid. Det framgår också av praxis, enligt Tanchev, att det finns en skyldighet för domstolarna i medlemsstaterna att göra allt de kan för att uppfylla direktivets syfte. Således föreslog att Tanchev att EU-domstolen ska fastslå att anställningstid hos överlåtaren ska beaktas även efter det att ett år har gått.<sup>94</sup>

## 5.4 EU-domstolen

EU-domstolen delar i stora delar Generaladvokatens bedömning, men påpekar inledningsvis att syftet med överlåtelsedirektivet är att skapa en skälig balans mellan arbetstagare och arbetsgivare och att det av detta följer att förvärvaren måste kunna förväntas göra anpassningar och omställningar för att se till att detta syfte efterlevs.

Man resonerar att det visserligen följer av artikel 3.1 att anställningstid hos överlåten ska tas i beaktande när man talar i termer av rättigheter av ekonomisk natur, men att det ändå finns intresse av att ställa denna artikel mot artikel 3.3 andra stycket, som ju tillåter medlemsstater att göra vissa ändringar av vad direktivet föreskriver.

Man gör därutöver också gällande att det tydligt följer av direktivet förvärvaren är skyldig att säkerställa att de anställningsvillkor som arbetstagarna hade hos överlåtaren bibehålls. Det framgår nämligen inte, enligt domstolen, att överlåtarens kollektivavtal sagts upp, löpt ut eller ersatts av något annat kollektivavtal. När ett år har förflutit och lydelsen av överlåtarens kollektivavtal alltjämt är identiskt med förvärvarens kan arbetstagarna inte tillgodoräknas mindre fördelaktiga villkor än innan övergången. Därmed stadgas det inte att man gjort en sådan ändring i enlighet

---

<sup>94</sup> Generaladvokat Evgeni Tanchevs förslag till avgörande 2017-02-01

med andra stycket i artikel 3.3 som skulle medföra att anställningstiden hos överlåtaren inte skulle beaktas.

Med bakgrund av detta slår domstolen fast att artikel 3 ska tolkas så att förvärvaren i samband med uppsägningar måste beräkna med arbetstagarnas anställningstid hos överlåtaren, även efter det att ett år har passerat.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> Mål C-336/15 *Almega mot Unionen*, REC 2017

## 6. Analys och slutsatser

### 6.1 Kollektivavtalet vid verksamhetsövergångar

I den här uppsatsen ämnar jag, som tidigare nämnts, redogöra för hur kollektivavtal är att tolka i situationer av verksamhetsövergångar. Både överlåtelsedirektivet och svensk lagstiftning stadgar automatisk övergång av kollektivavtalet. Hur denna genomförs är emellertid till stor del beroende på vem av förvärvaren och överlåtaren som är bundna av ett kollektivavtal och, om båda är bundna av ett kollektivavtal, huruvida det rör sig om olika kollektivavtal eller om de är bundna av samma kollektivavtal. För att förstå rättsverkningarna av kollektivavtalet vid verksamhetsövergångar fordras det emellertid att man först förstår den partsväxling som per automatik uppstår. Vad partsväxlingsmodellen utgår ifrån är nämligen att förvärvaren av företaget eller verksamheten per automatik träder in i överlåtarens roll beträffande de rättigheter och skyldigheter som är förknippade med anställningsförhållandena. Man bör dock ha i åtanke att det inte rör sig om något partsinträde i kollektivavtalet, utan snarare en förpliktelseövergång. Det är således kollektivavtalets villkor som man talar om och inte kollektivavtalet i sig, även om det i praktiken troligtvis inte gör någon märkbar skillnad.

I situationer där endast överlåtaren är bundet av ett kollektivavtal föreligger inte några nämnvärda tillämpningssvårigheter. Förvärvaren blir nämligen per automatik bunden av överlåtarens kollektivavtal och är då skyldig att tillämpa villkoren på samma vis som överlåtaren var innan övergången. Huvudregeln om kollektivavtalens normerande verkan gäller även i kontext av verksamhetsövergång, varför också arbetstagarna på förvärvarens sida kommer att omfattas av kollektivavtalets villkor. Samtidigt skyddas dock de övergående arbetstagarnas individuella överenskommelser i de fall de medför mer förmånliga villkor. En sådan situation torde således ligga utanför det som stadgas i 27 § MBL gällande kollektivavtalsstridande överenskommelser. Detsamma gäller troligtvis inte de arbetstagare som fanns hos förvärvaren ursprungligen. Det kan tyckas märkligt att deras eventuellt mer förmånliga villkor inte skyddas. Men för det första torde detta följa av ovan nämnda

fall AD 1990:33, där två arbetstagare sedan länge haft individuellt avtalade villkor som var mer förmånliga än de som fanns i kollektivavtalet. Det fann arbetsdomstolen kollektivavtalsstridande. För det andra är inte syftet med överlåtelsedirektivet att skydda de arbetstagare som arbetar hos förvärvaren, utan snarare att skydda de övergående arbetstagarna, varför just deras individuella avtal skyddas av 6 b § LAS. Tilläggas ska här emellertid att förvärvaren endast är skyldig att tillämpa överlåtarens kollektivavtal under ett års tid. Samtidigt som lagstiftaren givetvis ville skydda övergående arbetstagare i enlighet med överlåtelsedirektivet, ville man tillsynes samtidigt kompensera förvärvaren och möjliggöra för denne att teckna ett eget kollektivavtal. Det finns därutöver också möjlighet för överlåtaren och förvärvaren att avtala om att överlåtaren ska säga upp kollektivavtalet innan verksamhetsövergången. I praktiken bör detta dock inte medföra någon skillnad, då förvärvaren alltjämt är skyldig att tillämpa kollektivavtalsvillkoren under ett års tid. Denna princip torde nämligen följa av huvudregeln att man inte kan avtala bort skyddet för de övergående arbetstagarna. Något annat vore ett tydligt kringgående av skyddsreglerna.

Om situationen istället är att förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal, men överlåtaren inte är det, blir fallet annorlunda. Om de övergående arbetstagare skulle ha individuella anställningsvillkor med arbetstagarorganisationen som strider mot förvärvarens kollektivavtal, medför regleringarna 27 § MBL att dessa blir ogiltiga. Detta innefattar även de hårt normerande kollektivavtalsvillkoren, det vill säga villkor som varken tillåter över- eller underbetalningar. Det kan anses att detta skulle strida mot överlåtelsedirektivet, då det kan medföra att de övergående arbetstagare finner sig i en sämre position än om verksamhetsöverlåtelsen inte hade ägt rum. Dock är situationen densamma som om överlåtaren, inte relaterat till verksamhetsövergången, hade tecknat ett kollektivavtal, vilket de arbetstagarna med individuella anställningsvillkor med arbetstagarorganisationen, hade blivit bundna av. Detta medför att en sådan situation troligtvis inte skulle strida mot överlåtelsedirektivet.

Om överlåtaren och förvärvaren skulle vara bundna av olika kollektivavtal föreligger att förvärvarens kollektivavtal kommer att vara gällande. Här är de svenska förarbetena tämligen tydliga; man kan inte förvänta sig att förvärvaren ska vara bundna av flera olika kollektivavtal, med flera olika villkor, från flera olika branscher. Tilläggas bör här att förvärvaren och överlåtaren kan vara verksamma i samma

bransch utan att ha samma kollektivavtal. Exempelvis kan överlåtaren vara bunden av ett hängavtal medan förvärvaren är bunden av ett riksavtal. Här kommer dock alltså förvärvarens avtal gälla, då det rör sig om två olika avtal även om de är verksamma i samma bransch. Även här gäller emellertid ettårsregeln. Till och med om de övergående arbetstagarna har mindre förmånliga villkor i sitt kollektivavtal än det är som är gällande hos förvärvaren måste denne under ett års tid tillämpa överlåtarens kollektivavtal. Även denna princip kan förefalla märklig. De övergående arbetstagarna har ju, om än under en begränsad tid, hamnat i en mindre fördelaktig position i jämförelse med förvärvarens kollektivavtal. Men syftet med överlåtelsedirektivet är egentligen inte att de berörda arbetstagarna nödvändigtvis ska få det bättre av övergången utan snarare att de inte ska få det sämre, enkelt uttryckt. Eftersom denna fråga inte berörs i de svenska förarbetena är det dessutom svårt att göra annan tolkning än att ettårsregeln alltså gäller.

Just när överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal uppstår frågan gällande vilka villkor det är som ska tillgodoräknas för de övergående arbetstagarna. Detta var nämligen situationen i ovan berörda AD 2011:3 där tvisten var beträffande huruvida arbetstagare skulle få beräkna med anställningstiden hos överlåtaren när uppsägningstiden skulle beräknas, som nämligen var beroende av den sammanlagda anställningstiden. Observera förövrigt här, som diskuterats tidigare, att praxis har gjort det klart att det inte är anställningstiden i sig som kan tänkas utgöra en rättighet, utan att det snarare är anställningstiden i förhållande till någon slags ekonomisk rättighet som gör det. Utfallet i detta fall blev att de berörda arbetstagarna inte fick tillgodoräkna sig anställningstiden hos sin överlåtare, då klausulen som möjliggjorde detta i förvärvarens kollektivavtal tillkom först en tid efter verksamhetsövergången. Från detta kan framförallt två slutsatser dras. För det första borde utfallet vara i enlighet med överlåtelsedirektivets syfte då arbetstagarna ju inte fått en försämrad arbetssituation. Det fanns ju som bekant inte en dylik klausul i överlåtarens kollektivavtal. För det andra borde av detta även följa att snarlika rättigheter som man vill medräkna sig hos förvärvaren, även måste finnas hos överlåtaren för att möjliggöra detta. Som nämnts ovan är fallet *Almega mot Unionen* ett liknande fall som jag kommer att beröra längre fram.

Om kontexten istället är att överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal, vilket borde vara en tämligen vanlig situation om båda är verksamma i samma bransch. Något tillämpningsproblem tillkommer här uppenbarligen inte. Möjligtvis kan dock vissa tolkningsskillnader uppstå mellan överlåtaren och förvärvaren, men det är svårt att spekulera kring då en sådan situation då det inte varit föremål för tvist i arbetsdomstolen. Något som däremot har varit föremål för tvist är om överlåtaren har träffat ett lokalt kollektivavtal utöver det centrala kollektivavtal som både förvärvaren och överlåtaren är bundna av. I det aktuella fallet AD 2013:6 innehöll det lokala kollektivavtalet vissa mer förmånliga skillnader jämfört med det centrala kollektivavtalet, varför förvärvaren fortsatte att tillämpa det även efter det att ett år hade passerat, något som arbetsdomstolen fann kollektivavtalsstridigt. Utfallet öppnar härmed upp för en viktig slutsats; nämligen att ettårsregeln ska tillämpas strikt och alltså även i de fall arbetstagarna får en förbättrad situation om man avviker från den.

## **6.2 Almega mot Unionen**

Utifrån vad som ovan diskuterats förefaller det rimligt att nu analysera i vilken mån detta är applicerbart på fallet *Almega mot Unionen*. Framförallt är det tre saker som är värda att beakta i det här fallet: för det första: syftet med överlåtelsedirektivet, för det andra: ettårsregeln och för det tredje: hur överlåtelsedirektivsyftet och ettårsregeln samspelar. Om man enbart ser till syftet med överlåtelsedirektivet förefaller utfallet i EU-domstolen som tämligen rimligt. Syftet är ju bevisligen att säkerställa arbetstagare anställningsvillkor inte försämras till följd av en verksamhetsövergång. Således, om nu arbetstagarna i det här fallet inte skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtaren försämras uppenbarligen deras anställningsvillkor. Dessutom har samtliga av de EU-rättsfall som har behandlats i den här uppsatsen blivit föremål för teleologisk tolkning och man har således dömt i enlighet med syftet med överlåtelsedirektivet. När generaladvokaten därutöver uttrycker sin åsikt i frågan som att medlemsstaterna bör göra allt i sin makt för att se till att syftet efterlevs, är utfallet tillsynes befogat och teleologiskt helt riktigt.

Med detta sagt förblir dock inte den svenska ettårsregeln i beaktande. EU-domstolens



utslag är nämligen avhängigt deras tolkning att överlåtarens kollektivavtal och dess villkor inte slutat att gälla. En sådan tolkning är inte i linje med den svenska ettårsregeln. Denna regel har nämligen i svensk rätt tolkats strikt och har inte ställts i relation till arbetstagarnas eventuella försämrade situation. Detta manifesteras även tydligt i AD 2013:6 när förvärvaren inte fick tillämpa överlåtarens lokala kollektivavtal efter det att ett år hade passerat, trots att sagda avtal hade medfört mer förmånliga villkor för de berörda arbetstagarna. Ettårsregeln syftar ju sig till att säkerställa arbetstagarnas arbetssituation, om än under en begränsad tid. Sett till ettårsregeln är därmed utfallet mer tveksamt. Detta manifesteras tydligt när man dessutom jämför med utfallet av AD 2011:3. I *Almega mot Unionen* avfärdar arbetsdomstolen jämförbarheten med fallet snabbt då endast förvärvaren i det fallet hade en klausul gällande uppsägningstid i förhållande till anställningstid. I sak har de tillsynes rätt då situationen givetvis inte är densamma. Dock bör det då beaktas vilka slutsatser som kan dras från AD 2011:3, nämligen att även överlåtaren måste ha en dylik klausul för att arbetstagarna ska kunna tillgodoräkna sig den. Detta medför i så fall, enligt svensk rätt, att det är en rättighet som måste gå över från överlåtaren för att den ska gälla hos förvärvaren. Och om det nu är en rättighet som övergår från överlåtaren, så bör rimligtvis följas av ettårsregeln att den inte får tillämpas ett år efter verksamhetsövergången. Det är vidare ifrågasättbart att det faktum att klausulerna är likalydande betyder att ettårsregeln inte är tillämplig. Om klausulerna inte hade varit likalydande hade troligtvis förvärvarens klausul varit tillämplig, eftersom dennes kollektivavtal blir gällande efter ett år, vilket inte otänkbart leder till att det endast är anställningstiden hos förvärvaren som då ska beräknas med.

Vad *Almega mot Unionen* tydligast visar därmed, är diskrepansen mellan EU-rätten å ena sidan samt svensk rätt å andra sidan. Samtliga EU-domar som nämns i denna uppsats, inklusive *Almega mot Unionen*, har varit föremål för en tydlig teleologisk tolkning, då man ständigt har dömt i enlighet med överlåtelsedirektivets syfte och dessutom uppmanat medlemsstaterna att göra detsamma. Man vill härmed tydligt stärka arbetstagarnas ställning. I svensk rätt har man istället, i enlighet med överlåtelsedirektivets minimikrav, infört ettårsregeln för att mer jämna ut spelplanen; tillsynes för att mestadels främja partsjämlighet och partsautonomi. Att dessa två principer inte nödvändigtvis går hand i hand belyses här tydligt och resulterar i ett diskutabelt utfall.

## **Käll- och litteraturförteckning**

## Offentligt tryck

Kommissionens förslag COM (74) 351, *Proposal for the directive of the council on harmonisation of the legislation of Member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations*

Medlingsinstitutets årsrapport 2016

Prop. 1994/95:102 – *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*

Rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter

Rådets direktiv 98/50/EG om ändring av direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter

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

SOU 1993:32 – *Ny anställningsskyddslag*

SOU 1994:83 – *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*

## Litteratur

Adlercreutz, *Avtalsrätt 1* 12 uppl., Juristförlaget, Lund 2002

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Lärobok i allmän avtalsrätt*, 12 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2009

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *svensk arbetsrätt*, 13 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Bernitz, Ulf, m.fl., *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 11 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2010.

Craig, Paul and De Búrca, Grainne, *EU Law: text, cases and materials*, Oxford University Press, Oxford 2011

Eklund, Ronnie, *Anställningsförhållanden vid företagsöverlåtelser*, Studentlitteratur, Lund 1983.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund 2011.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2011.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2 uppl., Iustus, Uppsala 2013.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, 1 uppl., Iustus, Uppsala 2016

Lehrberg, Bertil, *Praktisk juridik*, 9 uppl., Iusté, Uppsala 2016

Mellqvist, Mikael och Persson, Ingemar, *Fordran & Skuld*, 9 uppl., Iustus, Uppsala 2015.

Mulder, Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Juristförlaget, Lund 2004

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2 uppl., Iustus, Uppsala 2003

## **Rättsfallsförteckning**

### **EU-domstolen**

Generaladvokat Evgeni Tanchevs förslag till avgörande 2017-02-01

Generaladvokat Gordon Slynn's förslag till avgörande 1984-11-08

Mål C-135/83 *Abels* REG 1985 469, dom den 7 februari 1985

Mål C-24/85 *Spijkers* REG 1986 1119, dom den 18 mars 1986

Mål C-132/91, C-138/91 och C-139/91 *Katsikas m.fl.* REG 1992 I-6577, dom den 16 december 1992

Mål C-343/98 *Collino & Chiappero* REG 2000 I-6659, dom den 14 september 2002

Mål C-396/07 *Juuri* REG 2008 I-08883, dom den 27 november 2008

Mål C-13/95 *Süzen* REG 1997 I-01259, dom den 11 mars 1997

Mål C-336/15 *Almega v Unionen*, REC 2017 276, dom den 6 april 2017

Mål C-48/94 *Rygaard* REG 1995 I-02745, dom den 19 september 1995

## **Arbetsdomstolen**

AD 1990:33

AD 1995:163

AD 1998:144

AD 2000:8

AD 2008:61

AD 2011:3

AD 2013:6

AD 2014:69

## **Lagrum**

Lag (1982:80) om Anställningsskydd

Lag (1976:580) om Medbestämmande i Arbetslivet