



LUND UNIVERSITY
School of Economics and Management

Möjligheter och brister i skyddet för anställningsvillkor

En arbetsrättslig studie av regleringen vid verksamhetsöverlåtelse

Hilde Brümmer

Masteruppsats i Arbetsrätt, HARP23

Vårterminen 2023

Handledare: Andreas Inghammar

Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet

Innehållsförteckning

<i>Sammanfattning</i>	5
<i>Abstract</i>	7
<i>Förord</i>	9
<i>1. Inledning</i>	11
1.1 Bakgrund.....	11
1.2 Syfte och frågeställning	12
1.3 Avgränsning.....	13
1.4 Metod och material	13
<i>2. Överlåtelsedirektivets bakgrund och tillkomst</i>	19
2.1 Europeiska unionen.....	19
2.2 Överlåtelsedirektivet växer fram	21
2.3 Svensk reglering innan överlåtelsedirektivet	23
2.4 Sveriges implementering av överlåtelsedirektivet	25
<i>3. Innehållet i överlåtelsedirektivet och svensk lagstiftning</i>	28
3.1 Direktivets syfte och tillämpning.....	30
3.1.1 Övergångskriteriet	33
3.1.2 Enhetskriteriet	34
3.1.3 Identitetskriteriet	38
3.1.4 Helhetsbedömning	39
3.2 Skydd för arbetstagares anställningsvillkor vid en överlåtelse.....	40
3.2.1 Kollektiva anställningsvillkor vid en överlåtelse.....	43
3.2.2 Individuella anställningsvillkor vid en överlåtelse	46
<i>4. Rättsverkningar och efterverkan av anställningsvillkor vid överlåtelse</i>	48
4.1 Efterverkan av kollektivavtal	48
4.2 När enbart överlåtaren har kollektivavtal	51
4.3 När enbart förvärvaren har kollektivavtal.....	55

4.4 När både förvärvare och överlåtare har kollektivavtal	57
4.4.1 Lokalt och centralt kollektivavtal	58
4.4.2 Försämrade villkor	59
4.5 När ingen av parterna har kollektivavtal.....	62
5. <i>Avslutande analys</i>	65
5.1 Skyddet för kollektiva och individuella anställningsvillkor vid en överlåtelse	65
5.3 Brister i skyddet för arbetstagare och dess möjligheter för överlåtare	68
6. <i>Slutsats och framtida frågeställning</i>	75
<i>Käll- och litteraturförteckning</i>	76

Sammanfattning

Verksamhetsöverlåtelser är vanligt förekommande i dagens samhälle och påverkar därmed många av oss människor som lever och arbetar i samhället. Överlåtare, förvärvare och arbetstagare påverkas alla på ett eller annat sätt när en verksamhetsöverlåtelse sker. Denna uppsats har genom rättsdogmatisk metod tillkommit i syfte att analytiskt utreda hur arbetsgivare och arbetstagare som berörs av en verksamhetsöverlåtelse påverkas av den. Vidare är syftet att undersöka hur anställnings- och arbetsvillkor skyddas vid en verksamhetsöverlåtelse och hur ett eventuellt kollektivavtal påverkar detta skydd. Uppsatsen behandlar specifikt verkan i olika situationer beroende på vem eller vilka av överlåtaren och förvärvaren som är, har varit eller inte är bundna av kollektivavtal. Ett annat syfte med uppsatsen är att göra en intresseavvägning kring verkan av den rättsliga regleringen och dess inverkan på övertagna arbetstagares skydd och förvärvarens eventuella behov av inflytande och förutsägbarhet av verksamheten.

Vid en överlåtelse övergår de övertagna arbetstagarnas anställningsavtal och individuella anställningsvillkor automatiskt på förvärvaren. I de fall en överlåtare och en förvärvare båda är bundna av kollektivavtal ska ettårs-regeln om överlåtarens skyldighet att under ett år tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal tillämpas. Om parterna dessutom är bundna av samma kollektivavtal förändras inte de kollektiva anställningsvillkoren. I de fall båda parter är bundna av kollektivavtal men av olika sådana tränger förvärvarens kollektivavtal undan överlåtarens avtal. Ettårsregeln kvarstår dock. Om enbart överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal blir förvärvaren bunden av överlåtarens kollektivavtal som övergår på förvärvaren i sin helhet. Det får innebörden att avtalet i den mån det är möjligt ska tillämpas på samtliga arbetstagare i förvärvarens verksamhet. Om det däremot enbart är förvärvaren som är bunden av ett kollektivavtal omfattas de övertagna arbetstagarna av förvärvarens kollektivavtal direkt. Arbetstagaren omfattas av de normativa villkoren i kollektivavtalet medan det individuella anställningsavtalet skyddas, till viss del. Det individuella anställningsavtalet får inte strida mot förvärvarens kollektivavtal. Analysen visar på att överlåtelседirektivet och den svenska regleringen tar hänsyn till både arbetstagares och arbetsgivares intressen vid en verksamhetsöverlåtelse. Vidare visar analysen på komplexiteten att

balansera arbetstagares och arbetsgivares intressen hur en möjlighet för den ena parten kan innebära en risk för den andra.

Nyckelord: Verksamhetsöverlåtelse, verksamhetsövergång, arbetstagare, förvärvare, överlåtare, anställningsvillkor, kollektivavtal, efterverkan.

Abstract

Business transfers are common in today's society and affect many of us who live and work here. Transferees, transferors and employees are all in some way affected when a transfer of undertakings or business takes place. This essay is written with the aim to analytically investigate in how employers and employees who are part of a transfer is affected. Furthermore, the aim is to investigate how terms of employment are protected during a transfer and how a collective agreement might affect this protection. The essay specifically deals with the effect in different situations where the transferee or transferor are, have been or are not bound by collective agreements. Another purpose of the essay is discussing the balance of interests regarding the effect of the legal regulation and its impact on the protection of transferred employees and the transferee's possible need for influence and predictability of the business.

The essay concludes that in the event of a transfer, the transferred employees, employment contracts and individual terms of employment are automatically transferred to the transferee. In cases where a transferor and a transferee are both bound by collective agreements, the one-year rule, where the transferee under one year shall continue to observe and apply the terms and conditions agreed in the transferor's collective agreement is applied. If the parties are bound by the same collective agreement, the collective terms of employment do not change. In cases where the transferor and the transferee are bound by different collective agreements the transferee's collective agreement supersedes the agreement of the transferor. However, the one-year remains. If only the transferor is bound by a collective agreement, the transferee becomes bound by that collective agreement, and the whole collective agreement is transferred to the transferee in its entirety. This means that the agreement must, as far as possible, be applied to all employees in the transferee's business. If only the transferee is bound by a collective agreement, the transferred employees are directly covered by the transferee's collective agreement. They are covered by the normative conditions in the collective agreement, while the individual employment agreement is protected. The individual employment agreement must however not conflict with the transferee's collective agreement. The analysis shows that the transfer directive and the Swedish

regulations both takes the interest of the employees and employers into account when a transition occurs. Furthermore, the analysis shows the complexity of balancing the interests of employees and employers and the risks and opportunities the regulation entails.

Keywords: transfer of business, transfer of business, employee, transferee, transferor, terms of employment, collective agreement, aftermath.

Förord

Denna uppsats blir mitt sista arbete under de 6 år jag tillbringat för studier i Lund. Jag har under dess år haft väldigt roligt och lärt mig oerhört mycket om juridik, ekonomi, sociologiska-, psykologiska- och pedagogiska teorier, och inte minst om livet. Det känns som att jag kommer ha nytta av samtliga delar i framtiden, oavsett om det handlar om yrkeslivet eller mer allmänt. Tack till alla mina vänner som jag fått dela denna tid med och som gjort dessa år fantastiska.

Tack till min handledare Andreas Inghammar som uppmuntrat mig i mitt skrivande, kommit med goda synpunkter och infallsvinklar, ständigt varit intresserad av att diskutera rättens betydelse och alltid gett mig en positiv inställning till mitt fortsatta arbete.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till min familj som stöttat och uppmuntrat mig i vått och torrt under hela min studietid och framförallt det senaste halvåret, ni är ovärderliga!

Hilde Brümmer

Lund, maj 2023

Begrepp och förkortningar

- AD - Arbetsdomstolen
- EG - Europeiska gemenskapen
- EU - Europeiska unionen
- EU-domstolen - Europeiska unionens domstol
- FEUF - Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
- Förvärvare - varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 i överlåtelsedirektivet blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten
- Kommissionen - Europeiska kommissionen
- LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd
- MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- Prop. - Proposition
- SOU - Statens offentliga utredningar
- Överlåtare - varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 i överlåtelsedirektivet upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten
- Överlåtelsedirektivet - RÅDETS DIREKTIV 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

1. Inledning

I uppsatsens första kapitel presenteras bakgrunden och en viss historia av det valda ämnet, verksamhetsöverlåtelse.¹ Vidare presenteras sedan uppsatsens syfte, frågeställning och avgränsningar. Det första kapitlet beskriver också den metod och det material som använts vid framställningen av arbetet och avslutas med en redogörelse av uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Dagligen genomförs förändringar av olika slag runt om i samhället som påverkar oss människor mer eller mindre. För många är arbetet en trygg punkt, en syssla som många av oss tillbringar en stor del av vårt liv på. Förändringar i arbetet, små som stora, kan kännas lika påtagliga för den enskilda individen som andra händelser i samhället, särskilt i tider som redan kantas av ovisshet och omställningar. Överlåtelser av bolag och verksamheter är en förändring som har många konsekvenser för de som är inblandade, både överlåtaren, den arbetsgivaren som överlåter verksamheten, förvärvaren, den nya arbetsgivaren som förvärvar verksamheten, och berörda arbetstagare. Vad innebär en verksamhetsöverlåtelse för den enskilda arbetstagaren? Det kan dels betyda både ny arbetsplats, nya kollegor och ny chef. Något som kanske inte syns lika tydligt utifrån men som i allra högsta grad påverkas av överlåtelsen och som har en stor inverkan på arbetstagarens vardag är arbets- och anställningsvillkoren. Vad händer med dessa i en verksamhetsöverlåtelse? Kan de bytas ut lika lätt som kollegor?

Den nya arbetsgivaren tar över ansvaret för arbetstagare när en överlåtelse sker. Vad betyder det och vilken påverkan och makt får den nya arbetsgivaren över de övertagna arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor? Reglerna i den svenska arbetsrätten syftar generellt till att skydda arbetstagarna och deras rättigheter på och i arbetet samtidigt som de ska möjliggöra för arbetsgivarna att driva lönsamma verksamheter. Lagar som i Sverige skyddas arbetstagarnas anställningsvillkor är

¹ I uppsatsen används begreppen *verksamhetsöverlåtelse* och *verksamhetsövergång* som synonymer och syftar till samma sak. Det finns ingen rättslig eller avgörande skillnad i ordensbetydelse – se Prop. 1994/95:102 s.41 och 64.

lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Lagen om anställningsskydd skyddar anställningen och villkoren i anställningsavtalet medan medbestämmande lagen skyddar anställningsvillkoren som finns till genom kollektivavtalet, något som är mycket vanligt förekommande inom den svenska arbetsrätten. Reglerna i dessa lagar och deras tillämplighet har påverkats och utvecklats genom implementeringen av *direktiv 77/187 EEG, om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter* som sedan utvecklades och kodifierades och blev direktiv 2001/23/EG, också kallat överlåtelsedirektivet. Hur regleringen och direktivet ska tillämpas påverkas av eventuellt kollektivavtal och vem eller vilka av parterna i överlåtelsen som är bundna av ett sådant. Överlåtelsedirektivet är ett direktiv som prövats många gånger både inom den svenska arbetsrätten men också av den Europeiska unionens domstol, EU-domstolen. På grund av detta och då situationer som uppstår vid verksamhetsövergångar kan skilja sig mycket åt finns anledning att fortsatt undersöka tillämpningen av nationell och EU-rätt och hur arbetstagares anställningsvillkor skyddas vid en verksamhetsöverlåtelse.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att analytiskt utreda hur arbetsgivare och arbetstagare som berörs av en verksamhetsövergång påverkas av övergången. Vidare är syftet att undersöka hur arbets- och anställningsvillkor skyddas vid en verksamhetsövergång och hur ett eventuellt kollektivavtal påverkar detta skydd. Organisationsgraden bland svenska arbetsgivare och arbetstagare är mycket hög² vilket gör att ett befintligt eller icke-befintligt kollektivavtal har en påverkan hur svensk lagstiftning ska tillämpas vid en överlåtelse. Kollektivavtalets påverkan på vilken lagstiftning som ska tillämpas kommer att beröras. Vidare kommer uppsatsen analytiskt redogöra för hur rättsverkningar och skyddet för de kollektiva och individuella anställningsvillkoren påverkas av vilka parter i överlåtelsen är, har varit eller inte är bundna av kollektivavtalet. Syftet med uppsatsen är, utöver att förklara och analysera den rättsliga regleringen och dess verkan, också att problematisera

² Medlingsinstitutets årsrapport 2022 s. 148.

intresseavvägningen vid överlåtelse mellan arbetstagarnas skydd för anställningsvillkor och arbetsgivarens eventuella behov av förutsebarhet och förändring för att kunna bedriva en verksamhet.

För att uppnå syftet med uppsatsen kommer följande frågeställning att besvaras:

- *Hur skyddas arbetstagares individuella och kollektiva anställningsvillkor vid en överlåtelse?*
- *Hur påverkas skyddet av anställningsvillkoren beroende på vem eller vilka parter i överlåtelsen som är, har varit eller inte är bundna av ett kollektivavtal?*
- *Vilka effekter kan skyddet få på arbetsgivare respektive arbetstagare vid en verksamhetsöverlåtelse?*

1.3 Avgränsning

Uppsatsen är ämnad att redogöra för hur anställnings- och arbetsvillkor skyddas vid en verksamhetsövergång och hur ett eventuellt kollektivavtal påverkar detta skydd. Uppsatsen kommer enbart redogöra för om en verksamhetsöverlåtelse anses föreligga och kriterierna för detta enligt överlåtelsedirektivets artikel 1a, samt 6 b § LAS i den utsträckning som behövs för att vidare kunna undersöka skyddet av arbetstagares arbets- och anställningsvillkor vid överlåtelsen. Verksamhetsöverlåtelser som sker på grund av konkurs kommer inte att tas i beaktning. Vidare kommer uppsatsen enbart behandla rättsföljden av skyddet för kollektiva och individuella villkor men inte beröra innehållet i dessa villkor. Rättsföljder som kan bli aktuella vid en överlåtelse men som inte kommer att beröras i denna uppsats är uppsägningsförbudet, hanteringen av anställningstid, rätten till återanställning, pensionsförmåner samt förhandlings- och informationsskyldigheten. Skyddet av anställningsvillkor vid en överlåtelse med flera förvärvare kommer inte att beröras.

1.4 Metod och material

Uppsatsen syftar till att redogöra för hur arbetsgivare och arbetstagare påverkas av en verksamhetsövergång, hur anställnings- och arbetsvillkor skyddas och hur ett

kollektivavtal påverkar detta skydd. För att uppnå syftet och besvara frågeställningen har den rättsdogmatiska metoden använts. Metoden syftar till att fastställa den befintliga gällande rätten och dess innebörd samt vilka regler som eventuellt bör tillföras. Den befintliga rätten, *de lege lata*, har fastställts genom att studera de allmänt accepterade rättskällorna.³ Det material som använts och studerats är svensk lagstiftning, mer specifikt *Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)* och *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)* samt dess förarbeten. Eftersom rättskällorna som ska användas i den rättsdogmatiska metoden redan är bestämda finns det inget behov av att diskutera materialets validitet.⁴

Det är dock viktigt att skilja på den rättsliga och den empiriska betydelsen som olika material har för att kunna förstå hur rättsreglerna används i praktiken och inte enbart redogöra för syftet med regleringen och vad den var ämnat att uppnå när den skrevs. För att förstå och komma fram till lagregelns rättsliga betydelse används material som förarbete, prejudikat och rättsvetenskapliga publikationer. Den information som finns i förarbeten och lagar innebär dock inte att regeln tillämpas på detta sätt i verkligheten. För att ta reda på tillämpningen av en reglering är det därför av vikt att också använda sig av domar från domstolar och beslutande organ.⁵ För att analysera och förstå tillämpningen av den svenska lagstiftningen och överlåtelsedirektivet har rättspraxis från den svenska Arbetsdomstolen och från EU-domstolen tillsammans med doktrin studerats.⁶ Det samlade och studerade materialet har sedan analyserats för att undersöka vilka rättsregler som saknas och som det finns ett behov av att utveckla, *de lege ferenda*.⁷

Inom rättsdogmatiken är de ämnen som studeras oftast övergripande och kan antingen studeras inom olika rättsområden samtidigt eller undersökas i ett särskilt

³ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 13:e uppl., Uppsala, Iusté, 2021, s. 203.

⁴ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2018 s. 44.

⁵ Trolle Önnerfors, Elsa & Wenander, Henrik, *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*, 3:a uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2022 s. 20

⁶ Kleineman, Jan "Rättsdogmatisk metod" i, *Juridisk metodlära*, Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.)2:a uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018 s. 21.

⁷ Lehrberg 2021, s. 203.

område för att brytas ner och granskas ur en viss synvinkel.⁸ I uppsatsen har ämnet avgränsats och behandlats med perspektivet att reda ut vilket skydd som finns för arbets- och anställningsvillkoren vid en verksamhetsöverlåtelse, hur kollektivavtal påverkat detta skydd och vilka konsekvenser skyddet kan få för arbetstagare respektive arbetsgivare. Eftersom författaren inom rättsdogmatiken ska redogöra för hur den gällande rätten ser ut är författaren inte fri att göra en egen bedömning av rätten utan ska snarare förstå alternativt inverka på den bedömning och tolkning av rätten som domstolar och beslutsfattande organ tidigare gjort. Genom användning av rättsdogmatiken har de rättskällor som ska undersökas valts ut och sedan tolkats med hjälp av andra rättskällor.⁹

Inom den svenska rätten sägs lagtext komma först i ordningen av rättskällor men å andra sidan går EU-rätten går före svensk lagstiftning genom företrädesprincipen.¹⁰ Lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet är de lagar som främst använts i uppsatsen, då de reglerar kollektiva och individuella anställningsvillkor och hur dessa ska hanteras när en verksamhetsöverlåtelse sker. LAS reglerar anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och innehåller regler som skyddar arbetstagarnas anställningsvillkor. Lagen är semidispositiv, vilket betyder att vissa delar av lagen helt eller delvis går att förhandla bort eller inskränka genom kollektivavtal medan andra delar av lagen är tvingande och måste följas. Avtal som går emot tvingande regler och lämnar arbetstagaren med sämre skydd än det skydd lagen ger är ogiltigt.¹¹ Lagrum i LAS som använts i uppsatsen är främst 6 b §, 7 § 3 st. Lagen om medbestämmande i arbetslivet reglerar precis som LAS förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.¹² Mer specifikt reglerar MBL arbetstagarnas rätt till inflytande på arbetsplatsen och arbetstagarorganisationens rätt till information om den löpande verksamheten.¹³ Genom att regelbundet ha förhandlingar och informationsutbyte mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer verkställs

⁸ Lehrberg 2021 s. 203–204.

⁹ Ibid 2021 s. 31.

¹⁰ Bernitz, Ulf, ”Europarätten” i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz Ulf, m.fl. 13:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017, s. 91.

¹¹ 1–2 b §§ LAS.

¹² 1 § MBL.

¹³ 10, 19 §§ MBL.

MBL:s syfte. MBL innehåller både dispositiva som går att inskränka och förhandla bort samt tvingande regler som måste följas.¹⁴ Lagrum i MBL som använts i uppsatsen är 26–28 §§ samt 13 § 2 st. För att tolka och förstå innebörden av den rättsliga regleringen och hur de är ämnade att tillämpas har förarbetena Proposition 1994/95:102, *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar* och statens offentliga utredning (SOU) 1994:83, *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar: EU och den svenska arbetsrätten: ett delbetänkande* använts.¹⁵

Efter lagstiftning anses beslut från domstol med högsta instans ta plats i ordningen av rättskällor.¹⁶ Inom arbetsrätten avgörs ärenden med arbetsrättslig koppling av Arbetsdomstolen som är en specialdomstol för att pröva arbetsrättsliga tvister.¹⁷ Arbetsdomstolen kan vara första instans för tvister om arbetsrätt om tvisten väcks av en arbetstagarorganisation eller arbetsgivarorganisation alternativt en enskild arbetstagarare som själv ingått kollektivavtal. I annat fall väcks talan i tingsrätten och kan sedan överklagas till Arbetsdomstolen.¹⁸ Arbetsdomstolen är högsta instans och kan därmed vara både första och sista instans för tvister som väcks där. Beslut från Arbetsdomstolen går inte att överklaga utan innebär slutgiltigt avgörande.¹⁹ Rättsfall har använts för att nyansera tolkningen av direktivet och lagstiftning samt för att på ett tydligare sätt förklara hur regleringen tillämpas i praktiken i förhållande till dess syfte och mål. EU-domstolens tolkning av unionsrätten har en bindande effekt när medlemsländernas egna domstolar tolkar EU-rätten.²⁰ Rättspraxis både från EU-domstolen och från den svenska Arbetsdomstolen har därför använts eftersom EU-domstolens avgöranden har en stor påverkan på hur medlemsländerna ska och bör tillämpa och implementera EU-direktiv.²¹

¹⁴ Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurt, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1-32 §§*, 1:a uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2018 s. 55–56.

¹⁵ Leijonhufvud Madeleine, *"Förarbeten"* i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz, Ulf, m.fl. 15:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2020, s. 120-121

¹⁶ Lehrberg 2021 S. 102.

¹⁷ 1 kap 1 § LRA

¹⁸ 2 kap 1-2 §§ LRA

¹⁹ 2 kap 4 § LRA

²⁰ Bernitz, Ulf *"Europarätten"* i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz, Ulf, m.fl. 13:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017, s. 70.

²¹ Bernitz, 2020, s. 64.

Inom den svenska rätten utgör förarbeten en stor del av den gällande rätten. Förarbetena finns kvar som rättskälla efter att en lag instiftats som en referensram för att vägleda hur lagen ska tolkas och tillämpas. Förarbeten är alltså en viktig rättskälla inom den svenska arbetsrätten och anses ha en stor tyngd.²² De förarbeten som främst använts i uppsatsen för att få en djupare förståelse av hur lagstiftarna tänkt att lagtexterna ska tillämpas är statens offentliga utredning (SOU) 1994:83, *övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar: EU och den svenska arbetsrätten: ett delbetänkande* och regerings proposition 1994/95:102 *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*.

För att få en djupare inblick och förståelse av den svenska samt den unionsrättsliga regleringen har doktrin använts.²³ Doktrinen är en bred informationskälla som ofta funnits under en längre tid och som kan komma med nya perspektiv och idéer om det juridiska materialet som inte framgår av lagtexten eller rättspraxis. De doktriner som använts är skrivna av författare som är mycket kunniga och ledande inom området för att säkerställa tillförlitliga argument.²⁴ Doktriner som använts i arbetet är främst Bernard Johan Mulders avhandling *Anställningen vid verksamhetsövergång* från 2004 då den berör många delar av komplexiteten av överlåtelser medan flera andra doktriner enbart behandlar ämnet i ett avsnitt eller kapitel. Andra doktriner som också varit mycket betydelsefulla för arbetet är Reinhold Fahlbecks doktrin *Praktisk arbetsrätt* från 1994, Ronnie Eklunds doktrin *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser* från 1983. Dessa är å andra sidan lite äldre varför de har använts tillsammans med Mulders avhandling från 2014, Mikael Hanssons kapitel "Om kollektivavtalets efterverkan - en berättelse om legitimitet" i *Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter*, från 2017 samt Axel Adlercreutz och Johan Mulders *Svensk arbetsrätt* från 2014 för att få en mer aktuell bild av rättsläget. Vidare har Birgitta Nyströms bok *EU och arbetsrätten* från 2021 bidragit till förståelsen av EU-domstolens betydelse och tolkning av

²² Leijonhufvud Madeleine, "Förarbeten" i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz, Ulf, m.fl. 13:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017, s. 112.

²³ Vogel, Hans-Heinrich "Den juridiska litteraturen" i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz, Ulf, m.fl. 13:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017, s. 185.

²⁴ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, s. 205.

överlåtelsedirektivet har sett ut och ser ut idag. Genom kedjesökning utifrån de olika doktrinerna har ytterligare relevant och betydande material funnits²⁵.

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 är ett av de viktigaste materialen i uppsatsen. EU-direktiv tillhör den sekundära EU-rätten och innehåller reglering för medlemsstaterna som måste implementeras i de nationella rättsordningarna²⁶. Direktivets syfte, tillämpning och funktion är en av kärnorna i arbetet och beskrivs genomgående i hela uppsatsen varför det inte kommer att presenteras ytterligare i detta avsnitt.

²⁵ Sandgren, 2018, s. 100.

²⁶ Bernitz, Ulf "Europarätten" i *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz, Ulf, m.fl. 13:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2017, s. 67.

2. Överlåtelsedirektivets bakgrund och tillkomst

Följande kapitel berör bakgrunden till överlåtelsedirektivet och hur det kom till. Vidare berör kapitlet också överlåtelsedirektivet i en svensk kontext, hur den svenska regleringen av överlåtelse såg ut innan direktivet och hur direktivet implementerats i svensk lagstiftning.

2.1 Europeiska unionen

Försöken till att bilda ett starkt och enat Europa har varit många. Flertalet unioner, handelsområden, samarbeten och föreningar har skapats och upplösts under årens gång. Efter andra världskriget började europeiska länder samarbeta för att nå sociala och ekonomiska mål och med hjälp av varandra bygga upp nationer och relationer. Europarådet bildades år 1949 och har sedan dess haft stort inflytande och betydelse för bevarandet av mänskliga rättigheter och demokrati genom bland annat den Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna och övervakningsorganet Europadomstolen. Vid ett av Europarådets sammanträden år 1991 beslöts genom ett nytt fördrag att Europeiska unionen, härafter EU, skulle bildas. Ett fastare utrikes- och säkerhetspolitiskt samarbete, ett närmare ekonomiskt och valutasamarbete samt inrikespolitiska samarbeten skulle expandera.²⁷

EU-rätten består av två delar, primärrätt och sekundärrätt. Primärrätten utgörs av EU-fördraget och ligger till grund för resterande verksamhet inom EU. Sekundärrätten utgörs av direktiv, förordningar och beslut som grundar sig på fördraget. En stor del av EU-rätten regleras genom direktiv.²⁸ Direktiven är enligt fördraget bindande för varje medlemsstat som de riktar sig till och har allmänt giltighet.²⁹ För att direktivet ska vara tillämpligt måste det införlivas i varje medlemsstat nationella lagstiftning, medlemsstaterna får dock utveckla egna lagar

²⁷ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2021 s. 23–24

²⁸ Nyström 2021 s. 40–41.

²⁹ Artikel 288 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

för hur direktiven ska tillämpas.³⁰ Inom EU är EU-domstolen den instans som har i uppgift att kontrollera så att varje medlemsland efterlever den aktuella EU-rätten. EU-domstolen tolkar den reglering som finns och de nationella domstolarna kan be EU-domstolen om förhandsavgöranden i syfte att få stöd i sin tolkning inför ett avgörande. Avgöranden från EU-domstolen utgör rättspraxis och är en indikation på hur reglerna ska tolkas och används ofta av nationella domstolar för att tyda EU-rätten.³¹

EU-domstolen har också fastställt principen om EU-rättens företräde som handlar om att EU-rätten ska företräda vissa andra regler för att säkerställa att de olika medlemsstaterna tolkar och tillämpar EU-rätten enhetligt.³² De regler som finns i ett medlemslands nationella rättsordning kommer i andra hand, efter EU-rätten. Om den nationella rätten skulle påverka EU-rättens effektivitet kan man därför behöva se förbi den nationella regeln för att upprätta EU-rätten. Principen innebär inte att EU-rätt alltid ska gå före nationell rätt, däremot är det av vikt att alltid säkerställa att varje rättsnorm har företräde inom sitt eget kompetensområde eller sin egen tillämpningssfär.³³

Kommissionen är det utredande organet inom EU som bereder samtliga lagförslag och samordnar medlemsländernas åsikter om förslagen. Vidare övervakar kommissionen att medlemsländerna genomför de regler och beslut som tas och kan stämna en stat inför EU-domstolen om de anser att medlemsstaten inte agerat som sig bör.³⁴ EU:s mål om att skapa en gemensam marknad har resulterat i flera förändringar för medlemsstaternas lagstiftning och reglering. EU:s intresse för arbetsrätten handlar bland annat om att tillgodose möjligheten att genomföra grundprinciperna om fri rörlighet för varor, tjänster, personal och kapital, om att

³⁰Bernitz, Ulf ”*Europarätten*” i *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, Bernitz Ulf m.fl. 13 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014 s. 67.

³¹ Bernitz 2014 s. 64, 70.

³² Mulder, Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Juristförlaget, Diss. Lund: Lunds universitet, 2004, s. 103

³³ Wiklund, Ola, *EU-domstolens tolkningsutrymme*, 1:a uppl., Juristförlaget Norstedts Juridik 1997, s 173.

³⁴ Bernitz 2014 s. 63.

skydda och utveckla de tillgångar som genererar arbete samt om EU:s uppbyggnad och sammanhållning.³⁵

2.2 Överlåtelsedirektivet växer fram

Under årens gång har EU och dess tillhörande institutioner arbetat för att nå målen genom att bland annat införa fördrag och direktiv som medlemsländerna ska rätta sig efter. Många direktiv har uppkommit som reaktion för att hantera olika problem inom EU. 1960-talet var en tid som präglades tillväxt och handel mellan länder och företag. Den pågående tillväxten ledde till flera sammanslagningar av företag och upprättande av företagskoncentrationer både i Sverige och inom EG:s gränser.³⁶ Situationen under 60-talet bidrog till en ökning av massuppsägningar i Västeuropa och många arbetstagare riskerade därmed att bli arbetslösa. Under denna tid hade inte alla medlemsländer i samma anställningsskydd för arbetstagare och det fanns en oro att företag skulle utnyttja de länder med sämre uppsägningsskydd. Att utnyttja länderna genom att genomföra omstruktureringarna där skydden var sämre befarades kunna leda till stor regional arbetslöshet. Massuppsägningarna riskerade att leda till negativa konsekvenser på det sociala området om det inte upprättades ett gemensamt skydd för arbetstagarnas rättigheter.³⁷ Det ansågs finnas ett behov av att minska skillnaderna i de olika medlemsländernas skydd för anställda och harmonisera skyddet för arbetstagarnas arbets- och anställningsskydd vid verksamhetsöverlåtelser. Kommissionen hade i större utsträckning börjat arbeta för en minskning av de negativa konsekvenserna för arbetstagare i samband med verksamhetsöverlåtelser och sammanslagningar av företag på den gemensamma marknaden.³⁸ Kommissionen ville inte bara säkerställa den ekonomiska tillväxten utan också ta hänsyn till de socialpolitiska intressena. Genom det sociala handlingsprogrammet³⁹ fanns en uppgift att ta fram förslag som skulle förbättra tryggheten i anställningen för arbetstagare. Som en följd av ovanstående skapades tre direktiv.⁴⁰

³⁵ Nyström 2021 s. 17.

³⁶ Ibid s. 20.

³⁷ Mulder 2004 s. 118-119.

³⁸ Ibid s. 118.

³⁹ Rådets resolution "Social action programme" 1974 to 1976 OJ C 13, 12 feb 1974.

⁴⁰ Mulder 2004 s.115.

Kommissionen presenterade år 1974 ett förslag till direktiv om tillvaratagande av arbetstagares rättigheter vid bolagsfusioner, verksamhetsöverlåtelser och företagssammanslagningar. Detta direktiv kom sedan att ändras och bli *Direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarens rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter*. Direktiv 77/187/EEG antogs av EU år 1977 med stöd av de dåvarande artiklarna 100 och 117 i EG-fördraget (numera artikel 115 respektive 151 FEUF).⁴¹ Syftet med direktivet var att stärka arbetstagarnas anställningsskydd i en tid då den ekonomiska utvecklingen bidrog till förändringar i verksamheters strukturer och till att flera verksamheter eller delar av verksamheter bytte arbetsgivare. I skälen till direktivet nämns att anställningsskyddet behövde stärkas och skillnaderna i medlemsstaternas nationella skydd behövde minska för att bidra till funktionen av den gemensamma marknaden.⁴² Varje medlemsland hade i uppgift att införliva direktivet i nationell lagstiftning senast den 5 mars 1979.⁴³

Kommissionen tog år 1998 fram ett ändringsdirektiv till direktiv 77/187/EEG, direktiv 98/50/EG, som mynnade ut i ett helt nytt direktiv om överlåtelse år 2001, *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 efter överlåtelседirektivet.⁴⁴ Överlåtelседirektivet antogs för att det anställningsskydd för arbetstagare man hade i syfte att uppnå med det första direktivet om överlåtelse skulle förverkligas. Det fanns behov av fler riktlinjer för tillämpningen av direktivet och en mer specifik definition av begreppet verksamhetsöverlåtelse. Direktivet från 1977 var i behov av ändring på grund av den inre marknaden, medlemsländernas lagstiftning om att stötta företag med ekonomiska svårigheter, samt på grund av rättspraxis från EU-domstolen.⁴⁵

⁴¹ Ibid s. 115.

⁴² Ingress till Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 feb 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.

⁴³ Mulder 2004 s.120.

⁴⁴ Ibid s.117.

⁴⁵ Skäl 7 Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Begärande av förhandsavgöranden har gjort att direktivets innebörd och betydelse har kunnat preciseras mer i detalj.⁴⁶

Överlåtelsedirektivet från 2001 innebar inte någon ändring i sak från det ursprungliga direktivet utan förändrades genom omnumrering av artiklar och samordning av de två tidigare direktiven för att klargöra innehållet och skapa överskådlighet. Syftet med det nya överlåtelsedirektivet är detsamma som syftet med det tidigare direktivet från 1977, att skydda arbetstagares rättigheter när den verksamhet de är anställda inom genomgår arbetsgivarbyte. I huvudregel ska de förpliktelser som fanns på den tidigare arbetsgivaren övergå till förvärvaren efter överlåtelse av verksamheten har skett.⁴⁷ Även om direktivets huvudsyfte är att skydda arbetstagarnas ställning har EU-domstolen också betonat att direktivet ska säkerställa en balans mellan både arbetstagarnas och förvärvarens intressen. På grund av detta har EU-domstolen i en del förhandsavgöranden förklarat att den nya arbetsgivaren måste ha möjlighet att göra justeringar och förändringar i samband med övergången för att kunna fortsätta sin verksamhet.⁴⁸

2.3 Svensk reglering innan överlåtelsedirektivet

Innan Sverige trädde in och blev en del av EU år 1995 fanns det inga specifika regler som reglerade anställningsvillkoren vid en verksamhetsövergång.⁴⁹ Istället tillämpades allmänna avtalsrättsliga regler om partsbyte. Det var endast arbetstagaren som genom att ge sitt samtycke till arbetsgivaren kunde tillåta att arbetsgivaren överlät sina skyldigheter till någon annan och därmed befriades från dem.⁵⁰ Det var viktigt att förvärvaren och överlåtaren hade ett direkt rättsligt samband för att det skulle anses handla om övergång.⁵¹ Rättigheterna skyddade inte arbetstagare i samma utsträckning som de gör idag och förvärvaren kunde mer eller mindre själv välja hur hanteringen av den tidigare personalen skulle gå till, om personalen ansågs värdefull eller inte. Något som var vanligt var att arbetstagaren

⁴⁶ Mulder 2004 s. 109.

⁴⁷ Nyström 2021 s.300.

⁴⁸ Werhof C-499/04 och Österreichischer Gewerkschaftsbund C-328/13.

⁴⁹ Mulder 2004 s. 128.

⁵⁰ AD 1935 nr 95.

⁵¹ AD 1976 nr 18.

efter byte av arbetsgivare arbetade kvar i verksamheten och genom att stanna kvar och arbeta i verksamheten ansågs ha ingått ett nytt anställningsavtal med den nya arbetsgivaren. Arbetstagare som i och med övergången bytte arbetsgivare kunde till den nya arbetsgivaren tillgodoräkna sin anställningstid hos överlåtaren. Förvärvaren var inte skyldig att överta personalen i den övertagna verksamheten utan kunde fritt välja vilka som skulle arbeta i den nya verksamheten.⁵² Istället för återanställning av tidigare personal kunde förvärvaren använda sig av sin egen personal, lägga ut verksamheten på entreprenad eller låna in annan arbetskraft.⁵³

Innan överlåtelsedirektivet var motparten i en överlåtelse, arbetsgivaren eller arbetstagaren tvungna att godkänna ett partsbyte för att överlåtelsen skulle kunna gå att genomföra.⁵⁴ När personal bytte arbetsgivare i samband med överlåtelsen ingicks ett nytt anställningsavtal med varje enskild arbetstagare eftersom de tidigare anställningarna inte automatisk övergick och det inte fanns någon automatisk partsväxling. I och med att ett nytt avtal skapades kunde förvärvaren fritt bestämma vilka avtal som skulle gälla och dess innehåll. I de situationer där en part var bunden av kollektivavtal kunde dess normerande verkan och förhandlingsskyldigheten inskränka förvärvarens möjlighet till avtalsfrihet. Kollektivavtalet övergick på det sättet att arbetsgivaren var bunden genom eventuellt medlemskap i arbetsgivarorganisation. Om förvärvaren inte var medlem i en arbetsgivarorganisation var förvärvaren heller inte bunden av något kollektivavtal. Eftersom de övertagna arbetstagarna ingick ett nytt anställningsavtal med förvärvaren vid övergången var förvärvaren inte bunden av något kollektivavtal genom det tidigare anställningsavtalet.⁵⁵

Om förvärvaren och överlåtaren däremot var bundna av samma kollektivavtal fortsatte det kollektivavtalet och dess villkor att gälla för de övertagna arbetstagarna. I de fall förvärvaren var bunden av ett annat på de övertagna arbetstagarna tillämpligt kollektivavtal övergick överlåtarens kollektivavtal endast

⁵² AD 1985 nr 35.

⁵³ AD 1980 nr 54.

⁵⁴ Eklund, Ronnie, *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser*, Norstedt, Diss. Stockholm: Univ., Stockholm, 1983. s. 19.

⁵⁵ Eklund 1983 s. 19.

på de delar där förvärvarens kollektivavtal inte var täckande. Personalen tillhörande den övertagna verksamheten kunde sägas upp på grund av arbetsbristen som blir konsekvensen av överlåtelsen hos den överlåtande arbetsgivaren. Arbetstagare som sades upp hade dock företrädesrätt till återanställning även mot förvärvaren om de blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Det fanns däremot vissa begränsningar inom företrädesrätten till återanställning och arbetstagaren var tvungen att ha en viss längd på arbetstid för att omfattas. Återanställningsrätten gällde endast inom det kollektivavtalsområde och den driftsenhet arbetstagaren var knuten till vid upphörandet av anställningen. Om arbetsgivaren återanställde personal till en anställning som täcktes av ett nytt kollektivavtal fanns ingen företrädesrätt att tillgå. Den nya arbetsgivaren var inte heller skyldig att anställda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning på samma anställningsvillkor som de omfattades av hos överlåtaren.⁵⁶

2.4 Sveriges implementering av överlåtelsedirektivet

Genom att Sverige trädde in i EES-avtalet den 1 januari 1994 skulle bestämmelserna i överlåtelsedirektivet tillämpas i den svenska rättsordningen.⁵⁷ EES-avtalet är ett folkrättsligt avtal som innehåller regler om frihandeln vilket var tvunget att implementeras innan implementeringen av överlåtelsedirektivet kunde ske.⁵⁸

Varje medlemsland inom EU måste rätta sig efter EU-rättens bindande akter på ett eller annat sätt implementera EU-rättens bestämmelser i den nationella lagstiftningen.⁵⁹ I Sverige har överlåtelsedirektivet främst implementerats genom Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). I LAS är det 6 b § som reglerar verksamhetsöverlåtelse med sikte på villkoren i det individuella anställningsavtalet. I MBL är det främst 28 § som rör överlåtelse och då med koppling till

⁵⁶ Eklund 1983 s. 23.

⁵⁷ Mulder 2004. s. 126.

⁵⁸ Europaparlamentet, ”Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), Schweiz och Norden”. (okt 2022) *Faktablad om EU* <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/169/europeiska-ekonomiska-samarbetsområdet-ees-schweiz-och-norden> (hämtad mars 2023).

⁵⁹ Artikel 291 i FEUF.

kollektivavtalets tillämplighet vid överlåtelse.⁶⁰ Implementeringen av direktivet har även lett till införandet av en ny paragraf i LAS i form av 7 § 3 st som rör uppsägningsförbud av arbetstagare på grund av en verksamhetsövergång i sig.⁶¹ Andra regleringar som också har koppling till verksamhetsöverlåtelse är 13 § 2 st MBL som rör förhandlingsskyldigheten, 31 § semesterlagen, 2 a § studieledighetslagen, 3 § LAS som används vid beräkning av anställningstid och 25 § LAS som rör företrädesrätt till återanställning.⁶²

Huvudregeln enligt 28 § MBL är att kollektivavtalet ska övergå från överlåtaren till förvärvaren vid en verksamhetsövergång i de fall överlåtaren inte redan själv är bunden av ett kollektivavtal som är tillämpligt på den övergående personalen.⁶³ En förvärvare som inte är bunden av ett kollektivavtal övertar överlåtarens roll i avtalet och blir bunden av avtalet som om det var förvärvaren som tecknat det. Eftersom förvärvaren dock inte har tecknat kollektivavtalet kan förvärvaren vid tvist om avtalet inte väcka talan direkt i Arbetsdomstolen.⁶⁴

I Sverige är arbetsmarknaden uppdelad i privat och offentlig sektor. I Sverige liknar de två olika sektorerna och dess reglering varandra mer än i många andra länder. Sedan införandet av Lagen (1994:260) om offentlig anställning år 1976 (LOA) har Sverige försökt anpassa den offentliga sektorn till att i så hög grad som möjligt regleras av samma arbetsrättsliga reglering som den övriga arbetsmarknaden gör vilket blivit ännu tydligare genom reformeringen av LOA år 1994.⁶⁵ Lagstiftarna menar att behovet för den svenska offentliga sektorn att ha en egen reglerad arbetsmarknad har minskat och att en egen reglering för den sektorn inte är nödvändig. Majoriteten av anställningarna inom den offentliga sektorn är reglerade av civilrätten med vissa undantag för till exempel anställningar gjorda genom myndighetsbeslut.⁶⁶ I propositionen till implementeringen av direktivet uttrycks att

⁶⁰ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14:e [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013 s. 76.

⁶¹ Prop. 1994/95:102 *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar* s. 80-81.

⁶² Adlercreutz & Mulder 2014 s. 244.

⁶³ 28 § LAS.

⁶⁴ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 136.

⁶⁵ Prop. 1993/94:65 *En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.* s.31.

⁶⁶ Mulder 2004 s. 197.

det är oklart hur direktivet är tillämpligt på den offentliga verksamheten. Vidare klargörs att direktivet och arbetsrättsliga regler i Sverige ska omfatta offentlig verksamhet i så stor utsträckning som möjligt.⁶⁷

När direktivet implementerades i Sverige valde lagstiftarna att tillföra en regel i 28 § MBL. Regeln kallas *ettårsregeln* och finns i 28 § 3 st MBL. Det är bara de övertagna arbetstagarna som berörs av bestämmelsen. Innebörden av regeln är att förvärvaren under ett år efter överlåtelsen ska tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal. Efter att ett år passerat skyddas inte längre villkoren i överlåtarens kollektivavtal.⁶⁸ I praktiken används ettårsregeln i två möjliga scenarion. Dels handlar det om när förvärvaren är bunden av ett eget kollektivavtal. Överlåtarens kollektivavtal övergår inte i ett sådant fall på förvärvaren men förvärvaren måste fortfarande rätta sig efter villkoren i överlåtarens kollektivavtal under det första året efter övergången. Vidare blir regeln aktuell om överlåtaren eller arbetstagarorganisationen som tecknat kollektivavtalet väljer att säga upp avtalet på grund av överlåtelsen.⁶⁹ I övriga fall övergår överlåtarens kollektivavtal på förvärvaren i tillämpliga delar och ettårsregeln blir därmed inte relevant.⁷⁰

⁶⁷ Prop. 1994/05:102 s. 48.

⁶⁸ Prop. 1994/05:102 s. 84.

⁶⁹ Jonas Malmberg & Sören Öman, "Något om kollektivavtal vid övergång av verksamhet" i *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, red Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), 1:a uppl., (Iustus förlag, Uppsala, 2017) s. 260.

⁷⁰ AD 2000 nr 8.

3. Innehållet i överlåtelsedirektivet och svensk lagstiftning

Följande avsnitt kommer att behandla innehållet i överlåtelsedirektivet och dess syfte och tillämplighet. Vidare kommer avsnittet även att diskutera vad en verksamhetsöverlåtelse är och vilka kriterier som ska uppfyllas för att en sådan ska anses föreligga och direktivet därmed vara tillämpligt. Kapitlet kommer också särskilt beröra överlåtelsedirektivets artikel 3 och 6 b § LAS samt 28 § MBL som förklarar hur direktivet ger skydd till arbetstagarnas individuella och kollektiva anställningsvillkor och hur förvärvaren är skyldig att tillämpa anställningsvillkoren för de övertagna arbetstagarna. För att kunna beskriva detta och ge läsaren en möjlighet att förstå skillnaden mellan de kollektiva och individuella anställningsvillkoren innehåller kapitlet en presentation av hur individuella och kollektiva anställningsvillkor regleras inom svensk arbetsrätt.

Enligt direktivet är arbetstagare varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.⁷¹ EU-domstolen har genom *Levin* och *Lawrie*-målen fastställt att arbetstagarbegreppet inom EU är en unionsrättslig term för tillämpning av det tidigare EG-fördraget och dess innehåll om arbetskraftens fria rörlighet.⁷² Fördraget ger arbetstagare, arbetskraften, möjligheten att flytta mellan EU-s medlemsstater för att kunna söka sig arbete. Vidare har arbetstagare rätt att vistas i samma länder för att kunna arbeta samt bosätta sig där de haft en anställning.⁷³ Rätten till arbetstagarnas fria rörlighet hänger samman med ekonomisk aktivitet och är ett sätt för medlemsländerna att ta hänsyn till eventuella ekonomiska behov.⁷⁴ Rätten till fri rörlighet rör enbart arbetstagare men personerna som omfattas av den har breddats av andra direktiv som ger arbetstagarers familjer rätt att följa med arbetstagaren om de har möjlighet att försörja sig själva genom egna ekonomiska tillgångar. Det finns inte ett generellt och enhetligt arbetstagarbegrepp

⁷¹ Direktiv 2001/23/EG artikel 2.1 d.

⁷² *Levin* C-53/81 *Lawrie-Blum* C-66/85.

⁷³ Artikel 45 punkt 1 & 3 i FEUF.

⁷⁴ Mulder 2004 s. 123.

inom EU:s sekundärrätt. Istället avgörs definitionen utifrån varje enskild rättsakt. I de fall rättsakten inte innefattar någon definition har de olika medlemsländerna att avgöra vem som ses som arbetstagare.⁷⁵

Arbetstagarbegreppet i överlåtelsedirektivet har fått en tydlig definition genom *Danmols-målet* där EU-domstolen avgjorde att direktivet skyddar arbetstagare på samma sätt som de som har skydd som arbetstagare enligt nationella rättsordningar.⁷⁶ Samma innebörd ges av artikel 2.1 d överlåtelsedirektivet från 2001 där det står att ”varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.” Detta innebär att innebörden av begreppet arbetstagare kan vara olika i de olika medlemsstaterna. I Sverige är det i detta fall reglerna i LAS som avses med den nationella lagstiftningen. I artikel 2.2 står vidare att direktivet inte ska påverka nationell lagstiftning kring definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållande. Medlemsstaternas definition av arbetstagare får inte begränsas av direktivet.⁷⁷

EU-domstolen fastställer i målet *Collino och Chiappero* att direktivet inte omfattar alla arbetstagare och att de arbetstagare som omfattas av en offentlighetsstadga istället för arbetsrätten inte skyddas av bestämmelserna i direktivet.⁷⁸ Sveriges definition av arbetstagarbegreppet i förhållande till överlåtelsedirektivet är som tidigare klarlagt samma som definitionen i LAS. Den svenska lagstiftningen innehåller inte någon generell definition av arbetstagare. Vem som anses vara arbetstagare avgörs av domstol som ska göra en helhetsbedömning av varje enskilt fall.⁷⁹ Det görs ingen skillnad på anställningsformen utan samtliga som omfattas av direktivets definition av begreppet skyddas av reglerna i direktivet.⁸⁰

Båda parter, arbetsgivare och arbetstagare har förpliktelser och skyldigheter att uppfylla gentemot varandra. Arbetstagaren är skyldig att prestera i arbetskraft och

⁷⁵ Mulder 2004 s. 124.

⁷⁶ Prop. 1004/95:102 s. 24.

⁷⁷ Mulder 2004 s. 25.

⁷⁸ *Collino och Chiappero* C-343/98.

⁷⁹ AD 2005 nr 16.

⁸⁰ Direktiv 2001/23/EG Artikel 2.2.

att kräva en lön för detta medan arbetsgivaren är skyldig att betala ut lön och kräva utfört arbete. Vid en överlåtelse sker enligt 6 b § LAS en partsväxling genom att överlåtarens skyldigheter och förpliktelser i förhållande till anställningsavtalet automatiskt övergår på förvärvaren. Överlåtaren behöver alltså inte ta något ansvar för åtaganden som gjorts efter övergången men har ett fortsatt gemensamt solidariskt ansvar tillsammans med överlåtaren kring de åtaganden som skedde innan övergången.⁸¹

3.1 Direktivets syfte och tillämpning

Det är enligt direktivet nödvändigt att säkerställa att rättigheterna för anställningsvillkoren skyddas när en arbetstagare byter arbetsgivare. Genom att möjliggöra för arbetstagaren att behålla sitt arbete på samma villkor hos den nya arbetsgivaren som de haft hos den tidigare arbetsgivaren, har rättigheterna för anställningsvillkoren stärkts via direktivet. Direktivet var ett sätt att säkerställa förbättringar om villkor för arbetstagare och levnadsstandard i artikel 136 EG.⁸² I skälen till direktivet anges den ekonomiska utvecklingen som lett till att många företagsstrukturer förändras både nationellt och inom EU. Förändringarna har skett genom att företag, verksamheter eller delar av verksamheten övergår till andra arbetsgivare genom överlåtelse eller fusion. Det anses nödvändigt att skydda arbetstagarers anställningsskydd och rättigheter när de byter arbetsgivare.⁸³

Överlåtelsedirektivet är ett direktiv som har i syfte att säkerställa arbetstagarens rättigheter i samband med överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Innehållet i direktivet ska säkra att arbetstagare som byter arbetsgivare får behålla sin anställning och därmed får en kontinuitet i anställningsförhållandet vid en överlåtelse.⁸⁴ Skyddet för anställningsvillkoren kan syfta till att bidra till en smidig övergång från en arbetsgivare till en annan som för

⁸¹ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 248.

⁸² Mulder, 2004 s. 115.

⁸³ Direktiv 2001/23/EG ingress skäl 1.

⁸⁴ Kommissionens förslag KOM (75) 429 slutlig, 25 juli 1975, *Amended Proposal for a Council Directive on Harmonization of the Legislation of Member States on the safeguarding of employee's Rights and the advantages in the case of Mergers, Takeovers and Amalgamations avsnitt A p. 7.*

de övertagna arbetstagarna inte direkt leder till försämrade anställningsvillkor.⁸⁵ Direktivet utgör regler och krav för arbetstagares anställningsskydd som medlemsländerna inte får bryta mot. Medlemsländerna är däremot fria att genom nationell lagstiftning införa regler som är mer generösa än de villkor direktivet anger vilket innebär att direktivet är ett minimidirektiv.⁸⁶ Direktivet innehåller olika bestämmelser om anställningsvillkor och anställningsskydd samt medbestämmande för arbetstagare. Vidare är syftet med reglerna i direktivet att skydda arbetstagarens fortsatta anställning hos den nya arbetsgivaren, förhindra att uppsägningar sker som en konsekvens av överlåtelsen.⁸⁷

Direktivet och dess innehåll gäller nationellt och på EU-nivå. Målet är inte att nå enhetlig skyddsnivå inom EU utan att skyddet arbetstagaren har i förhållande till överlåtaren i den nationella lagen även ska gälla i förhållande till förvärvaren.⁸⁸ Arbetstagare ska ha samma skydd vid överlåtelser som de annars har enligt nationell lag.⁸⁹ Så långt det går ska direktivet skydda arbetstagarnas ställning vid en övergång. Detta innebär dock inte att arbetstagarna får ett bättre skydd vid överlåtelse av direktivet än vad den nationella rätten i medlemsländerna gör i andra situationer.⁹⁰ Överlåtelsedirektivet är en av de mest prövade regleringarna i EU-domstolen. De många prövningar som direktivet varit föremål för i EU-domstolen handlar i mångt och mycket om definitionen av vad en lagenlig överlåtelse är enligt direktivet och dess verksamhetsbegrepp. EU-domstolen har vid flera tillfällen hänvisat till direktivets syfte att skydda arbetstagarnas rättigheter.⁹¹ Flera domar har dock också visat på hur det måste finnas en balans mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen. I målet *ISS Facility Services*, C-344/18 uttrycks att syftet med direktivet inte enbart är att skydda arbetstagarnas intressen vid en övergång av företag till ny arbetsgivare, utan det syftar till att säkerställa en skälig avvägning mellan arbetstagarnas intressen och förvärvarens intressen.⁹² Vidare tydliggörs i

⁸⁵ *Werhof* C-499/04

⁸⁶ Direktiv 2001/23/EG artikel 8.

⁸⁷ Direktiv 2001/23/EG ingress skäl 3.

⁸⁸ Nyström 2021 s. 301.

⁸⁹ Mulder 2004 s. 116.

⁹⁰ *Collino och Chiappero* C-343/98.

⁹¹ Nyström 2021 s. 301.

⁹² *ISS Facility Services* C-344/18.

Alemo-Herron-målet C-426/11 att syftet med direktivet inte bara är att arbetstagarnas intressen ska tillvaratas utan att en jämvikt ska råda mellan dessa intressen och förvärvarens intressen. Domstolen menar att förvärvaren måste kunna värdera och göra sina intressen gällande i enlighet med näringsfriheten.⁹³

Artikel 1 och 2 i överlåtelsedirektivet rör direktivets räckvidd och definitioner. I artikel 1:1 a står att överlåtelsedirektivet ska tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.⁹⁴ Vidare förklaras i artikel 1.1 b tre kriterier för övergång. Överlåtelse ska förstås som överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad grupp tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.⁹⁵ Definitionen av vad en organiserad grupp tillgångar är saknas.⁹⁶ Dessa tre kriterier för att en överlåtelse anses föreligga kommer att diskuteras längre fram i uppsatsen. Direktivet ska vidare tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte.⁹⁷

Enligt direktivet är en administrativ organisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter inte en överlåtelse.⁹⁸ Direktivet ska inte heller tillämpas på sjögående fartyg.⁹⁹ Verksamheten som överläts kan bedrivas av en fysisk eller juridisk person. Direktivet ska tillämpas om och i den mån företaget, verksamheten eller delar av verksamheten ligger inom fördragets territoriella räckvidd.¹⁰⁰ Det krävs alltså att det rör sig om en övergång av en ekonomisk verksamhet, eller en del av en verksamhet mellan olika enheter. Den ekonomiska enheten behöver däremot inte vara vinstdrivande.¹⁰¹ Verksamheten måste också

⁹³ *Alemo-Herron-målet* C-426/11.

⁹⁴ Direktiv 2001/23/EG artikel 1:1 a.

⁹⁵ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1 b.

⁹⁶ Nyström 2021 s. 300.

⁹⁷ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1c.

⁹⁸ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1c.

⁹⁹ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.3.

¹⁰⁰ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.2 d.

¹⁰¹ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1c.

behålla sin identitet i överlåtelsen för att direktivet ska vara tillämpligt. Överlåtelsen ska grunda sig i ett administrativt beslut, ett avtal, ett beslut från domstol eller lagstiftning.¹⁰² Det finns alltså vissa delar som måste tas i beaktning vid bedömning om en sådan överlåtelse skett, de tre kriterierna, övergång, enhet och identitet, kommer vidare att analyseras här nedan.

3.1.1 Övergångskriteriet

Övergångskriteriet rör formen och arten av verksamheten. För att förändringen ska anses utgöra en överlåtelse krävs ett byte av arbetsgivare, från överlåtare till förvärvare.¹⁰³ Överlåtelsedirektivet eller LAS innehåller inte någon definition på arbetsgivarbegreppet. Arbetsgivaren kan vara både en juridisk och en fysisk person till skillnad från arbetstagaren som alltid är en fysisk person. När det är fastställt vem som utgör arbetstagaren är det oftast enkelt att avgöra vem som är arbetsgivare eftersom arbetsgivaren utgörs av arbetstagarens motpart.¹⁰⁴

En överlåtare är en juridisk eller en fysisk person som på grund av en överlåtelse inte längre är arbetsgivare i en verksamhet, ett företag eller en del av verksamheten eller företaget. Förvärvaren är den fysiska eller juridiska person som på grund av överlåtelsen blir arbetsgivare.¹⁰⁵ Byte av ägare, till exempel så som vid förvärvning av aktierna i ett bolag till en ny ägare, utgör inte ett föremål för verksamhetsöverlåtelse i direktivets mening.¹⁰⁶

Ett helägt dotterbolag som byter arbetsgivare till ett annat helägt dotterbolag men fortfarande ingår i koncernen för moderbolaget utgör byte av arbetsgivare även om ägaren, lokaler, ledning och arbetsuppgifter är densamma.¹⁰⁷ I domen *Albron Catering C-242/09* anser EU-domstolen vidare att ett företag inom en koncern som överlåts till ett företag utanför koncernen kan ses som överlåtare enligt direktivets artikel 2.1 a även för arbetstagare som varit stadigvarande verksamma inom det

¹⁰² Nyström 2021 s. 302.

¹⁰³ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 245.

¹⁰⁴ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016 s. 99.

¹⁰⁵ Direktiv 2001/23/EG Artikel 2.1 a-b.

¹⁰⁶ *Berg och Busschers C-144/87* och *C-145/87*.

¹⁰⁷ *Allen m.fl C-234/98*.

övertagna företaget men haft anställningsavtal med ett annat företag inom koncernen.¹⁰⁸

3.1.2 Enhetskriteriet

Förutom ägarbyte är det också av vikt att det är en bestående *ekonomisk enhet*¹⁰⁹ som överläts och att verksamheten inte har lagts ner. Ekonomisk verksamhet innebär att verksamheten utförs mot ersättning men den behöver inte vara vinstdrivande. De två målen nedan belyser hur en ekonomisk enhet och den utövande verksamheten kan skilja sig. Ekonomisk enhet är en inrättning av personer och tillgångar eftersträvar ett visst syfte eller mål genom ekonomisk verksamhet. I Hidalgo-målet har kommunal verksamhet i form av hemtjänst och bevakning av förråd tillhörande Försvarmakten överlåtits till privat företag. Båda situationerna rör kontrakt som gått över från kommunal verksamhet till privat aktör.¹¹⁰ Det har här inte funnits något avtalsförhållande mellan kommunen och någon av överlåtarna och den verksamhet som bedrevs. Verksamheten innefattade en ekonomisk enhet och den verksamhet som utövades bedömdes inte utgöra någon myndighetsutövning då det handlade om bevakning av vissa lokaler och hemtjänst, något som annars skulle kunna hindra direktivets tillämplighet. EU-domstolen kom fram till att direktivet var tillämpligt om det rörde sig om kontrakt som överlåtits från offentlig sektor till annan privat aktör förutsatt att överlåtelsen rörde en ekonomisk enhet. Domstolen menade vidare att den ekonomiska enheten inte bara skulle antas existera på grund av att tjänsterna hos den gamla och nya avtalsinnehavaren var liknande.¹¹¹

Direktivet är alltså tillämpligt när ett kontrakt som en verksamhet inom offentlig sektor haft med ett företag löpt ut, eller sagts upp och därmed kan överlätas till annat företag, om verksamheten innefattar en ekonomisk enhet. Verksamheten som bedrivs inom ett företag kan dock inte likställas med den ekonomiska enheten utan påverkas också av andra faktorer. Det är den nationella domstolens uppgift att

¹⁰⁸ *Albron Catering* C-242/09.

¹⁰⁹ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1B.

¹¹⁰ *Hidalgo* C-173:96 och C-247:96.

¹¹¹ Nyström 2021 s. 311- 312.

avgöra identiteten och den eventuella ekonomiska enheten av en verksamhet för att sedan avgöra direktivets tillämplighet.¹¹²

Målet *CLECE SA C-463/09* handlar om en kommun i Spanien som sade upp ett avtal med det städföretag de tidigare hade anlitat. Kommunen använde sig istället av egen personal och efter ett tag anställde kommunen nya arbetstagare för städningen. Däremot ville kommunen inte överta personalen på städbolaget som de tidigare använt sig av. EU-domstolen kom fram till att direktivet inte var tillämpligt i denna situation. Kommunen hade varken övertagit städfirmans personal eller deras materiella eller immateriella tillgångar. Kommunens och städfirmans verksamheter var endast knutna till varandra genom föremålet för verksamheten vilket var städningen. EU-domstolen ansåg att bara för att den utövade verksamheten som förde samman de två objekten, var identisk eller likartad, kunde det inte antas vara tillräckligt för att anta att den ekonomiska enheten bestod. Direktivet var därmed inte tillämpligt.¹¹³

Överlåtelsedirektivet vilar på civilrättslig grund och i det första överlåtelsedirektivet från 1977 fanns ingen information i direktivet eller dess förarbeten kring om direktivet skulle omfatta offentliga verksamheter. Å andra sidan fanns det inte heller något i direktivets syfte som tydde på att offentliga verksamheter skulle uteslutas från direktivets tillämpningsområde.¹¹⁴ Målet *Mayeur C-175:99* visar hur direktivet skulle tolkas innan kodifieringen av det nya överlåtelsedirektivet från 2001 fanns att tillgå. Målet handlar om en förening som upphört och som tidigare arbetat med reklam och kunskapsspridande av en stad. Efter upphörandet har föreningens verksamhet övertagits av staden som den gjorde reklam om och en person som var aktiv inom föreningen har blivit uppsagd av staden på grund av upphörande av verksamheten. Det rör sig om en ekonomisk enhet som överlåtits från en privat juridisk person till en offentlig juridisk person. Det rör sig inte om en överföring av omorganisering eller förvaltningsuppgifter mellan myndigheter. Om det skulle krävas att staden som utgör en

¹¹² *Hidalgo C-173:96 + C-247:96*

¹¹³ *CLECE SA C- 463/09*.

¹¹⁴ Direktiv 77/187/EEG.

förvaltningsmyndighet genomför omorganiseringar som förändrar identiteten av den tidigare föreningens verksamhet hade direktivet inte varit tillämpligt. EU-domstolen fann dock att detta inte var fallet och att direktivet kunde tillämpas.¹¹⁵

Precis som att direktivet inte hindrade att offentliga verksamheter omfattades av direktivets tillämpningsområde, kom även EU-domstolens sätt att tolka att visa på att direktivet skulle omfatta offentliga verksamheter.¹¹⁶ Målet *Redmond Stichting* handlar om en del av en kommunal verksamhet som överförs från en stiftelse, vars verksamhet skulle läggas ner, till en annan stiftelse, Sigma. Verksamheten skulle läggas ner på grund av att en myndighet dragit in sitt stöd till en juridisk person och istället börjat stödja en annan juridisk person med liknande syssla vilket tvingat stiftelsens verksamhet att upphöra. Sigma som tog över lokaler och flera patienter erbjöd anställning till en del av arbetstagarna från den övertagna verksamheten medan resterande sades upp. Sigma hade inte varit med och beslutat om att de skulle ta över verksamheten utan beslutet om överlåtelse hade fattats ensidigt av ett offentligt organ. EU-domstolen kom fram till att det inte spelade någon roll för tillämpningen av direktivet att mottagaren av verksamheten inte varit inblandad i beslutet och att situationen därför skulle ses som en överlåtelse. Det saknade vidare betydelse att verksamheten var offentlig och inte vinstdrivande.¹¹⁷ Verksamheten hade att göra med ekonomiska aktiviteter även om dessa inte var vinstdrivande vilket av EU-domstolen ansågs utgöra en ekonomisk verksamhet. Enbart en icke vinstdrivande faktor utgör därmed inte hinder för tillämpning av direktivet. EU-domstolens rättsbildning av diverse mål togs i beaktning vid kodifieringen av direktivet och i det nya överlåtelsedirektivet från 2001 står uttryckligen i artikel 1.1c att direktivet ska tillämpas både på offentliga och privata verksamheter.¹¹⁸ Det finns inget alternativ för medlemsstaterna att inte omfatta verksamheter inom den offentliga sektorn.¹¹⁹

¹¹⁵ *Mayeur* C-175/99.

¹¹⁶ Mulder 2004 s. 179.

¹¹⁷ *Redmond Stichting* C-29/91.

¹¹⁸ Direktiv 2001/23/EG Artikel 1,1 c.

¹¹⁹ Mulder 2004 s. 180.

Om den ekonomiska aktiviteten sker i liten grad i förhållande till den övriga aktiviteten som bedrivs, och dessutom finns inom en myndighetsutövande verksamhet, kan utfallet om direktivets tillämplighet vara annorlunda.¹²⁰ I samma artikel som tydliggör att direktivet ska tillämpas på offentlig verksamhet kan också utläsas att administrativa omorganiseringar av offentliga förvaltningsmyndigheter eller överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter inte är att betrakta som en överlåtelse.¹²¹

Domen i *Henke C-298/94* visar på att omorganisationer inom offentlig förvaltning och verksamhet överförande av vissa funktioner mellan offentliga myndigheter inte ingår i direktivets definition av offentlig verksamhet. I målet överfördes vissa uppgifter från en arbetstagare inom en kommun till ett organ för administrativa uppgifter som delades med flera andra kommuner. Arbetstagaren sades därefter upp när hennes uppgifter övergick till det gemensamma organet. Arbetstagaren Annette Henke menade att direktivet var tillämpligt då dess verksamhet till viss del var ekonomisk. EU-domstolen ansåg att situationen inte var att räkna som överlåtelse i direktivets mening då det rörde sig om förflyttning av myndighetsutövande arbetsuppgifter av offentliga administrativa organ. Den lilla del av ekonomiska inslag som fanns i verksamheten bedömdes inte utövas i tillräcklig grad för att det skulle anses vara av betydelse.¹²²

Överlåtelse av privat och i vissa fall offentlig enhet vars verksamhet utgör en ekonomisk enhet, kan utgöra tillämpning av överlåtelsedirektivet oavsett om det finns ett vinstdrivande syfte eller inte. Myndighetsutövning kan dock utgöra hinder för tillämpning av direktivet så som i Henke-målet. Vidare har det av domar från mål i EU-domstolen och kodifieringen av överlåtelsedirektivet 2001 genom artikel 1,1 c konstaterats att direktivet inte är tillämpligt i fall som rör överlåtelse av administrativa uppgifter eller myndighetsutövande funktioner offentliga myndigheter sinsemellan eftersom myndigheter inte är en del av den inre marknaden.¹²³ Direktivet är alltså inte tillämpligt för offentliga organ om deras

¹²⁰ Nyström 2021 s. 311.

¹²¹ Direktiv 2001/23/EG Artikel 1.1c.

¹²² *Henke C-298/94*.

¹²³ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1c.

verksamhet innefattar en myndighetsutövning. Direktivet är inte heller tillämpligt på offentliga organ som utövar ekonomisk verksamhet i underordnad grad i jämförelse med övrig utövad verksamhet.¹²⁴

3.1.3 Identitetskriteriet

Det är vidare avgörande att verksamheten *bibehåller sin identitet* och kriteriet ses därmed som det avgörande kriteriet.¹²⁵ En bibehållen identitet betyder att verksamheten ska ha samma eller liknande aktivitet före och efter överlåtelsen har ägt rum. På så sätt finns det krav på att en aktivitet som fortsätter och är av likhet. Identiteten av denna enhet påverkas av dess personal, ledning, arbetsorganisering, driftskapital och driftsmetoder och hur verksamheten bedrivs genom dessa.¹²⁶ En enhets identitet är därmed inte alltid samma som verksamheten som bedrivs inom en enhet.¹²⁷ Att använda byggnader och materiel såsom maskiner och lösöre från en upphörd verksamhet i en ny verksamhet gör automatiskt inte direktivet tillämpligt. I det fall en verksamhet ligger nere efter överlåtelsen men sedan tas upp igen och då har samma identitet som innan nedläggningen kan direktivet bli tillämpligt.¹²⁸ I sådant fall ska varaktigheten av nedläggningen vara en del av helhetsbedömningen kring om det föreligger övertagande. Som förvärvare ska man ha i avsikt att behålla den sociala och ekonomiska identiteten hos företaget efter överlåtelsen.¹²⁹ En avvägning och helhetsbedömning för att avgöra om en överlåtelse ägt rum ska göras i varje enskilt fall.¹³⁰

Ett mål som behandlar identiteten av den ekonomiska enheten är *ADIF C-509/14*. Målet handlar om en offentlig verksamhet som outsourcade uppgifter på en privat entreprenör vilka kom att utnyttja lokaler och infrastruktur som tillhörde den offentliga verksamheten. Den offentliga verksamheten tog sedan tillbaka tjänsten och tillsatte sin egen personal att utföra arbetet. Här ansåg EU-domstolen att direktivet var tillämpligt. Domstolen ansåg att verksamheten främst bedrevs genom

¹²⁴ Mulder 2004 s. 183.

¹²⁵ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1B. se även AD 1995 nr 163.

¹²⁶ Nyström 2021 s. 311.

¹²⁷ *Hidalgo C-173:96 + C-247:96*.

¹²⁸ Direktiv 2001/23/EG artikel 1.1.

¹²⁹ Nyström 2021 s. 303–304.

¹³⁰ *Ibid* s. 313.

användandet av anläggningarna, de materiella tillgångarna vilka hade övertagits ansågs verksamheten ha behållit sin identitet och den ekonomiska enheten.¹³¹

3.1.4 Helhetsbedömning

Ett mål i EU-domstolen som kom att bli mycket tongivande för definieringen av begreppet verksamhetsöverlåtelse är mål C-24/85 *Spijkers mot Gebroeders Benedik Abbatoir*¹³² Fallet var det första som rörde identifiering om verksamhetsöverlåtelse från en arbetsgivare till en annan efter att det första direktivet om verksamhetsöverlåtelse införlivats. I målet angav EU-domstolen sju stycken punkter med omständigheter som har betydelse för bedömningen om en verksamhetsöverlåtelse ägt rum:

1. Art av företag eller verksamhet som bedrivs,
2. Om materiella tillgångar som byggnader och lösöre överlåtits eller ej,
3. Värdet av de immateriella tillgångarna som finns vid tidpunkten för överlåtelsen,
4. Vad som skett med arbetstagarna, har majoriteten gått över till den nya arbetsgivaren eller inte,
5. Har kunder övertagits,
6. Hur stor är likheten, identiteten, mellan verksamheten innan och efter överlåtelsen,
7. Tidsperioden verksamheten eventuellt legat nere.

Dessa sju punkter har efter målet fått namnet *Spijkers-kriterierna*. Genom att använda samtliga punkter i en samlad prövning ska en nationell domstol kunna göra sin bedömning av om det skett en överlåtelse enligt direktivet. Det är den nationella domstolen som genom att pröva alla för målet relevanta omständigheter ska avgöra om det råder en överlåtelse enligt direktivet.¹³³

¹³¹ *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) C-509/14.*

¹³² *Spijkers C-24/85.*

¹³³ Nyström 2021 s. 313.

Direktivet är tillämpligt EU-domstolen menade i målet *Rask och Christensen mot ISS Kantineservice* C-209/091 att överlåtelsedirektivet kan vara tillämpligt i det fall en entreprenör överlåter en servicefunktion inom ett företag genom avtal och på det sättet tar på sig de förpliktelser en arbetsgivare har för arbetstagare som tillhör servicefunktionen. EU-domstolen menade att det faktum att verksamheten inte utgör en huvudverksamhet för överlåtaren utan istället är en bisyssla inte automatiskt innebär att överlåtelsen inte omfattas av direktivet.¹³⁴

Målet *Schmidt* C-392:92 rör Schmidt, en ensam städerska som var anställd som städare på en bank. Banken beslutade att Schmidts arbete skulle tas över av städfirma. Schmidts blev erbjuden anställning på städfirman med samma arbetsuppgifter men andra anställningsvillkor. Schmidt tackade nej och blev därmed uppsagd. EU-domstolen kom fram till och menade, med hänvisning till Rask-målet att direktivet var tillämpligt i situationen för en servicefunktion av ett företag och att det inte spelade någon roll att det endast rörde sig om en arbetstagare. Domstolen menade också att det inte uppstod hinder för tillämpning av direktivet för att materiella tillgångar inte överlätits.¹³⁵

3.2 Skydd för arbetstagares anställningsvillkor vid en överlåtelse

När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan arbetsgivare ska rättigheter och skyldigheter som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden övergå på den nya arbetsgivaren.¹³⁶ Personal som tillhör en verksamhet som överläts till en ny arbetsgivare går alltså automatiskt över till den nya arbetsgivaren. En anställd får motsätta sig att inte följa med till överlåtaren.¹³⁷ Arbetstagare som tackar nej till att gå över till den nya arbetsgivaren är inte skyddade av direktivet. Arbetstagare som på eget initiativ väljer att inte fortsätta sin anställning hos förvärvaren riskerar att bli uppsagda av överlåtaren på

¹³⁴ *Rask och Christensen mot ISS Kantineservice* C-209/91.

¹³⁵ *Schmidt* C-392:92.

¹³⁶ 6 b § LAS.

¹³⁷ *Katsikas m.fl.* c-132/91 och C-138/91 och C-139/91

grund av arbetsbrist. Överlåtelsen i sig utgör inte skäl för uppsägning.¹³⁸ Om förvärvaren inte erbjuder anställning i sin verksamhet efter övergång kan den ses som en ogiltig uppsägning eller ett ogiltigt avskedande.¹³⁹ Enligt överlåtelsedirektivets artikel 4.1 får en uppsägning av arbetstagare göras till följd av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl som dessutom innefattar förändringar i arbetsstyrkan.¹⁴⁰ I målet *Dethier Équipement* C-319:94 tydliggörs att denna rättighet gäller såväl förvärvaren som överlåtaren. EU-domstolen menar i målet också att artikeln ska tolkas så att arbetstagare som felaktigt sagts upp av överlåtaren kort tid före överlåtelsen, och som inte återanställs av förvärvaren, gentemot förvärvaren kan göra gällande att uppsägningarna var felaktiga.¹⁴¹

Förvärvaren är skyldig att för de övertagna arbetstagarna tillämpa villkoren i de anställningsavtal eller anställningsförhållande som gäller för tidpunkten vid överlåtelsen. Personalen som övergår har därmed samma rättigheter och villkor hos den nya arbetsgivaren som hos den tidigare arbetsgivaren.¹⁴² Detta gäller inte vid överlåtelse i samband med konkurs eller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.¹⁴³ Överlåtaren har gentemot arbetstagaren ansvar för eventuella ekonomiska förpliktelser som har koppling till tiden innan överlåtelsen.¹⁴⁴

Skyddet som direktivet medför gäller för de arbetstagare som vid överlåtelsen har en anställning i den verksamhet eller del av verksamheten som överläts.¹⁴⁵ När en överlåtelse där endast en del av ett företag eller en verksamhet överläts till ny arbetsgivare är det därför viktigt att säkerställa vilka personer som hör till enheten som överläts. När en del av en verksamhet överläts är det enligt direktivets artikel 3.1 enbart de arbetstagare som tillhör och är anställda i den enhet som överläts som

¹³⁸ 7 § 3 st LAS.

¹³⁹ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 247.

¹⁴⁰ Direktiv 2001/23/EG artikel 4.1.

¹⁴¹ *Dethier Équipement* C-319:94.

¹⁴² 6 b § LAS.

¹⁴³ 6 b § 3 st LAS.

¹⁴⁴ 6 b § LAS.

¹⁴⁵ Mulder 2004 s. 121.

omfattas av direktivet.¹⁴⁶ Personer som är verksamma men inte anställda i den delen av verksamheten eller företaget som överlåts ska inte omfattas av direktivet och ska inte heller överlåtas.¹⁴⁷

När arbetstagarna fått en ny arbetsgivare utgör verksamheten föremål för överlåtelse och överlåtaren är därmed fri från de skyldigheter som följer av anställningsavtalet. Skyldigheterna och rättigheterna som finns på grund av gällande anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår istället till den nya arbetsgivaren, förvärvaren. Det är endast de för tidpunkten vid överlåtelsen gällande rättigheterna och skyldigheterna som avses gälla och som därmed ska övergå till förvärvaren.¹⁴⁸ Medlemsländerna får dock fritt själva bestämma om de anser att överlåtaren och förvärvaren efter det att överlåtelsen ägt rum ska ha gemensamt ansvar över skyldigheter som gällde vid överlåtelsen men som uppkommit innan den skedde.¹⁴⁹ På så vis finns det två alternativ för medlemsländerna att iaktta när implementering av direktivet görs. Antingen skiftar ansvaret från överlåtaren till förvärvaren eller så har de båda parterna ett delat solidariskt ansvar.¹⁵⁰

När driften av enheten överförs från överlåtaren till den förvärvaren sker själva överlåtelsen. Oavsett vad parterna kommit överens om vid överlåtelsen ska de anställningsförhållanden som råder mellan överlåtaren och arbetstagarna som går över, överföras till förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen. Det går inte att skjuta upp tidpunkten för övertagandet av anställningsavtalen och dess villkor.¹⁵¹ Den nya arbetsgivaren, förvärvaren, har rätt att genomföra ändringar av anställningsvillkoren på samma sätt som överlåtaren haft rätt att göra enligt nationell lagstiftning. Arbetstagaren är inte skyddad mot förvärvarens förändringar under förutsättning att de inte genomförs enbart på grund av själva överlåtelsen.¹⁵² Om anställningen upphör på grund av att överlåtelsen medför en så pass väsentlig

¹⁴⁶ AD 2013 nr 47.

¹⁴⁷ *Botzen* C-186/83.

¹⁴⁸ Direktiv 2001/23/EG artikel 3.1.

¹⁴⁹ *Berg och Busschers* C-144/87.

¹⁵⁰ Nyström 2021 s. 317.

¹⁵¹ *Ibid* s. 300.

¹⁵² *Rask* C-209/91.

förändring av arbetstagarens arbetsvillkor som i sig utgör en nackdel för arbetstagaren ska det jämföras med att förvärvaren ses som ansvarig för upphörandet av anställningsavtalet.¹⁵³

3.2.1 Kollektiva anställningsvillkor vid en överlåtelse

Kollektivavtalet är i Sverige det viktigaste medlet för att reglera arbetsmarknaden eftersom kollektivavtalen i Sverige har en mycket hög täckningsgrad runt 90%.¹⁵⁴ Eftersom kollektivavtalet spelar en så stor roll för arbetsmarknadens parter har det precis som i många andra situationer även en inverkan på vad som händer med anställningsvillkoren vid en verksamhetsöverlåtelse. För den enskilda arbetstagaren kan ett eller flera befintliga respektive obefintliga kollektivavtal ha stor betydelse på anställningsvillkoren. Det är skillnad på hur länge och vilka anställningsvillkor som kommer att gälla beroende på vem eller vilka av parterna i en verksamhetsöverlåtelse som är bundna av kollektivavtal. Något som också spelar roll är om det rör sig om samma eller olika avtal. Detta kommer att beröras i nästa kapitel och för att kunna göra det presenteras här skillnaden mellan kollektiva och individuella anställningsvillkor och skyddet för de kollektiva och individuella anställningsvillkoren vid en verksamhetsöverlåtelse.

Kollektivavtalet rör villkor om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, alltså anställningsvillkor och har en långtgående påverkan på arbetstagarens individuella anställningsavtal.¹⁵⁵ I 27 § MBL finns regeln om kollektivavtalets tvingande verkan som innebär att arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalet inte kan komma överens om villkor som strider mot avtalet.¹⁵⁶ Det finns en skillnad i normativa och obligatoriska bestämmelser i kollektivavtal. De normativa bestämmelserna består av reglering av anställningsvillkoren medan obligatoriska bestämmelser enbart reglerar kollektivavtalsparternas förhållande till varandra.¹⁵⁷ De normativa reglerna fyller ut villkoren i anställningsavtalet. Det är

¹⁵³ Direktiv 2001/23/EG artikel 4.2.

¹⁵⁴ Medlingsinstitutet årsrapport 2022, Avtalsrörelsen och lönebildningens. 148.

¹⁵⁵ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 116.

¹⁵⁶ 27 § MBL.

¹⁵⁷ Mikael Hansson, "Om kollektivavtalets efterverkan - en berättelse om legitimitet" i *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.) (Iustus, Uppsala, 2014) s. 141.

enbart de normativa reglerna, de regler som har direkt påverkan på anställningsavtalet som omfattas av kollektivavtalets långtgående påverkan.¹⁵⁸

Artikel 3 i överlåtelsedirektivet behandlar arbetstagarens anställningsskydd och rättigheter vid överlåtelser där det finns kollektivavtal. Förvärvaren är enligt direktivets artikel 3.1 och 3.3 första stycket bunden av och skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i kollektivavtalet som överlåtaren vid tidpunkten för övergången är bunden av.¹⁵⁹ Förvärvaren ska vara bunden av villkoren i överlåtarens kollektivavtal i tillämpliga delar till dess att avtalet löpt ut, eller ett nytt kollektivavtal gäller.¹⁶⁰ Förvärvaren är dock inte skyldig att tillämpa villkor för de övertagna arbetstagare i avtal som överlåtaren blir part i efter övergången har skett.¹⁶¹ Arbetstagare som hos överlåtaren är oorganiserade eller medlemmar i någon annan än den avtalsslutande arbetstagarorganisationen kan komma överens om villkor som går emot kollektivavtalet då de inte omfattas av bestämmelsen i direktivets artikel 3.3. Dessa utomstående arbetstagare har därmed inte heller något skydd av kollektivavtalet mot förändringar som förvärvaren gör.¹⁶²

Regeln i direktivets artikel 3.3, om förvärvarens bundenhet till överlåtarens löpande kollektivavtal, beslutades vid Sveriges implementeringen av direktivet endast täcka de övertagna arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationen som överlåtaren har kollektivavtal med.¹⁶³ I proposition 1994:95:102 konstateras att den svenska regleringen 28 § MBL går längre än reglerna i direktivets artikel 3.3 i de fall förvärvaren inte är bunden av kollektivavtal eller i de fall som kollektivavtalet sagts upp.¹⁶⁴ Begreppen som använts i den svenska regleringen kan anses indikera att det är mer än de regler i kollektivavtalet som reglerar rättigheter och skyldigheter för arbetstagaren som ska överlåtas till förvärvaren. Så är dock inte fallet, något som konstateras när olika länders versioner av direktivet jämförs.¹⁶⁵ Vidare är det

¹⁵⁸ Mulder 2004 s. 325.

¹⁵⁹ Direktiv 2001/23/EG artikel 3.1 & artikel 3.3 1st.

¹⁶⁰ Direktiv 2001/23/EG artikel 3.3.

¹⁶¹ *Werhof* C-499/04.

¹⁶² SOU 1994:83 s. 93.

¹⁶³ SOU 1994:83 s. 94.

¹⁶⁴ Prop 1994/95:102 s. 52.

¹⁶⁵ SOU 1994:83 s. 94-95.

endast den reglering i kollektivavtalet som rör arbetstagarens anställningsavtal som förvärvaren binds av.¹⁶⁶ Av svensk lag följer av huvudregeln i 28 § 1 st MBL att förvärvaren blir bunden till att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal.¹⁶⁷ Det finns flera olika situationer utöver huvudregeln angående förvärvarens skyldighet till tillämpning av villkoren i överlåtarens kollektivavtal som kan komma att bli aktuella vid en verksamhetsövergång, dessa kommer att redovisas och diskuteras i nästa kapitel.

Det finns inga regler i lag som förklarar kollektivavtalets giltighetstid, istället kan parterna för avtalet bestämma hur länge avtalet ska gälla. Om något datum inte bestäms gäller avtalet fram tills att det sägs upp. Innan en överlåtelse skett är förvärvaren inte bunden av kollektivavtalet och har därför inte möjlighet att säga upp det.¹⁶⁸ Kollektivavtal kan däremot sägas upp av överlåtaren innan överlåtelsen, vilket leder till att avtalet inte blir aktuellt att överta för förvärvaren som inte är bunden av eget kollektivavtal.¹⁶⁹ Om överlåtaren säger upp kollektivavtalet innan överlåtelsen går inte avtalet över på den nya arbetsgivaren, förvärvaren. Överlåtaren måste säga upp avtalet tidigare än sextio dagar innan tiden för överlåtelsen för att avtalet ska sluta gälla vid överlåtelsen. Om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet senare än sextiodagar innan överlåtelsen äger rum, kommer avtalet att gälla för den nya arbetsgivaren fram till att sextio dagar har gått från uppsägningen av avtalet.¹⁷⁰ Vidare kan förvärvaren trots att överlåtaren säger upp avtalet bli tvungen att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal på grund av ettårsregeln.¹⁷¹ Skyldigheten finns enbart under tiden kollektivavtalet är giltigt eller tills ett nytt avtal börjar gälla för de övertagna arbetstagarna.¹⁷² Det är först efter överlåtelsen skett och förvärvaren tagit över kollektivavtalet och blivit bunden av det som

¹⁶⁶ Malmberg & Öman 2017 s. 259.

¹⁶⁷ 28 § 1 st MBL.

¹⁶⁸ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 3:e uppl., Iustus förlag, Uppsala, 2022. s. 94-95.

¹⁶⁹ Prop. 1994/95:102 s. 51.

¹⁷⁰ 28 § 2st MBL.

¹⁷¹ Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurt, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1-32 §§*, 1:a uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2018 s. 266.

¹⁷² 28 § 3 st MBL se även Proposition 1994/95:102 s. 56-57.

förvärvaren har möjlighet att säga upp kollektivavtalet, och kan då säga upp det på samma villkor som överlåtaren tidigare kunnat göra.¹⁷³

Arbetsstagarparten har också möjlighet att säga upp kollektivavtalet. Det kan göras om det sker inom trettio dagar från att arbetsstagarparten underrättats om överlåtelsen. Om en sådan uppsägning görs kommer avtalet att upphöra vid tidpunkten för verksamhetsöverlåtelsen och kollektivavtalet blir därmed inte aktuellt för den nya arbetsgivaren att överta. Om uppsägningen av avtalet sker efter överlåtelsen upphör istället avtalet vid tidpunkten för uppsägningen.¹⁷⁴

3.2.2 Individuella anställningsvillkor vid en överlåtelse

Genom anställningsavtalet upprättas anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarparten.¹⁷⁵ Historiskt sett är innehållet i det personliga avtalet inhämtat ur kollektivavtalet och endast högre uppsatta positioner har enskilda anställningsavtal som är mer omfattande. Dock har det blivit vanligare med mer individuell reglering av anställningsförhållandena till följd av förändrade arbetsformer.¹⁷⁶ Relationen mellan anställningsavtalet och kollektivavtalet påverkar hur mycket av innehållet i kollektivavtalet som ska ta plats och gälla i det enskilda anställningsavtalet.¹⁷⁷ Innehållet i anställningsavtalet för de arbetstagarparten som är utomstående hämtas vanligtvis från det vid tiden på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet. De normativa reglerna utgör inte i sig kollektivavtalsvillkor utan fyller istället ut de enskilda anställningsavtalen.¹⁷⁸ Definitionen av anställningsavtal och anställningsförhållanden i medlemsländernas nationella lagstiftning ska inte påverkas av direktivet.¹⁷⁹

¹⁷³ Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurt, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1-32 §§*, 1:a uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2018 s. 266.

¹⁷⁴ 28 § 2 st MBL.

¹⁷⁵ Källström, Kent & Malmberg Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledningen till den individuella arbetsrätten* 5e uppl., Iustus Uppsala 2019.

¹⁷⁶ Mulder 2004 s. 82.

¹⁷⁷ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 69–71.

¹⁷⁸ Glavå och Hansson 2016 s. 540, 544.

¹⁷⁹ Direktiv 2001/23/EG artikel 2.2.

En anställning ska vid en verksamhetsöverlåtelse automatiskt övergå från överlåtaren till förvärvaren. Enligt 6 b § LAS ska villkoren i det enskilda anställningsavtalet mellan arbetstagaren och den tidigare arbetsgivaren följa med och tillämpas av överlåtaren.¹⁸⁰ Regeln omfattar samtliga arbetstagare, de som är medlemmar i den arbetstagarorganisation som ett eventuellt kollektivavtal är träffat med, de arbetstagare som är medlem i en annan arbetstagarorganisation och de arbetstagare som är oorganiserade.¹⁸¹ Överlåtaren ska informera förvärvaren om innehållet i de anställningsavtal som övergår.¹⁸² Det enskilda anställningsavtalet skyddas alltid, oavsett vad som sker med kollektivavtalet, under en viss period, så kallad övergångstid.¹⁸³

¹⁸⁰ 6 b § LAS.

¹⁸¹ Mulder 2004 s. 325.

¹⁸² Direktiv 2001/23/EG artikel 3.2.

¹⁸³ Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 7:e uppl., Studentlitteratur, Lund 2018 s. 228.

4. Rättsverkningar och efterverkan av anställningsvillkor vid överlåtelse

Förvärvarens skyldighet att tillämpa anställningsvillkoren för de övertagna arbetstagarna ser olika ut vid en verksamhetsöverlåtelse beroende på hur förvärvaren och överlåtaren är organiserade. Det är inte enbart de övertagna arbetstagarna som har intresse av rättsverkningar och efterverkan av anställningsvillkoren vid en överlåtelse. För förvärvaren är det rimligen viktigt att förstå och värdera vilka skyldigheter och rättigheter ett förvärv av en verksamhet eller del av verksamheten innebär för den resterande verksamheten och för arbetsgivarens handlingsutrymme över den tidigare och förvärvade verksamheten. Nedan kommer olika scenarion av rättsverkningar och efterverkan av kollektiva och individuella anställningsvillkor att presenteras som grundar sig i hur förvärvaren och överlåtaren är, har varit eller inte är bundna av något kollektivavtal.

4.1 Efterverkan av kollektivavtal

När ett kollektivavtal sagts upp eller löpt ut kan det fortfarande finnas regler eller anställningsvillkor för arbetstagaren och förvärvaren att förhålla sig till då kollektivavtalet i allmänhet kan ha en viss efterverkan. Efterverkan innebär att en del av villkoren i avtalet fortsatt ska tillämpas av arbetsgivaren på arbetstagarna trots att avtalet löpt ut eller sagts upp.¹⁸⁴ Det finns ingen lag i den svenska lagstiftningen som enbart reglerar kollektivavtalets efterverkan. För att göra en bedömning kring kollektivavtalet och vilka villkor i avtalet som har en efterverkan kan villkorens innehåll, tillämpning och giltighet diskuteras.¹⁸⁵ Det finns en skillnad i normativa och obligatoriska bestämmelser i kollektivavtal. De normativa bestämmelserna består av reglering av anställningsvillkoren medan obligatoriska bestämmelser enbart reglerar kollektivavtalsparternas förhållande till varandra.¹⁸⁶ Efterverkan gäller främst de normativa bestämmelserna, alltså de som rör arbetstagarens anställningsvillkor såsom lön och arbetstid. De normativa reglerna

¹⁸⁴Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3:e uppl., Liber-Hermod, Malmö, 1994 s. 108.

¹⁸⁵Hansson, 2014 s. 138.

¹⁸⁶Bergqvist, Olof, Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, 2:a uppl., Publica, Stockholm, 1997 s. 123.

fyller ut villkoren i anställningsavtalet och fortsätter därmed att finnas och gälla i anställningsavtalet när kollektivavtalet inte längre gäller.¹⁸⁷ I domen från AD 1978 nr 134 menade domstolen i koppling till normativa bestämmelser att: "...det torde vara allmänt erkänt att man har att räkna med att kollektivavtalets bestämmelser rörande löne- och andra anställningsvillkor får en efterverkan för tiden efter det att kollektivavtal upphört att gälla utan att avlösas av något nytt kollektivavtal."¹⁸⁸ Normativa bestämmelser har dock inte alltid en efterverkan utan uttalandet kan istället tolkas som att obligatoriska bestämmelser generellt inte har en efterverkan.¹⁸⁹ Obligatoriska bestämmelser såsom förhandlingsordning har generellt ingen efterverkan.¹⁹⁰ Om efterverkan även ska täcka obligatoriska bestämmelser måste det finnas ett samförstånd av kollektivavtalets parter kring detta.¹⁹¹

De normativa villkoren i kollektivavtalet måste också ha tillämpats för att kunna få en efterverkan. Villkor som funnits i ett avtal men inte tillämpats av arbetsgivaren och inte heller åberopats av arbetstagarna kan inte få en efterverkan efter att avtalet löpt ut. När avtalet var giltigt hade arbetstagarna däremot kunnat åberopa dessa villkor genom kollektivavtalet tvingande verkan. De normativa reglerna måste alltså fylla ut anställningsavtalet under tiden som kollektivavtalet är giltigt. Det finns ingen tidsaspekt för hur länge tillämpningen måste vara utan om arbetsgivaren rättar sig efter reglerna i kollektivavtalet dagen innan avtalet löper ut kan reglerna få efterverkan dagen därpå.¹⁹² Om det finns ett lokalt kollektivtal som löpt ut ska det centrala kollektivavtalet tillämpas istället för efterverkan av det lokala avtalet.¹⁹³ Även om kriterierna ovan ger en guidning i avgörandet för kollektivavtalets efterverkan måste dock en bedömning i varje enskilt fall göras.¹⁹⁴

¹⁸⁷ Bergqvist, Olof, Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, 2:a uppl., Publica, Stockholm, 1997 s. 122–123.

¹⁸⁸ AD 1978 nr 134.

¹⁸⁹ Hanson, 2014 s. 141.

¹⁹⁰ AD 1978 nr 134.

¹⁹¹ Hansson 2014 s. 144–145.

¹⁹² Ibid s.144–145.

¹⁹³ AD 2013 nr 6.

¹⁹⁴ Hansson 2014, s. 138.

Fahlbeck skriver om fyra versioner av efterverkan som alla grundar sig på att parterna brukar ha kollektivavtal och att tiden för när ett kollektivavtal inte finns därför kan antas vara tillfälligt. Den första versionen av efterverkan handlar om att kollektivavtalet ersätter regler i dispositiva lagar. När ett kollektivavtal inte längre gäller skapas frågan om lagen ska ersätta kollektivavtalet eller om reglerna i kollektivavtalet ska fortsätta gälla. För att de normativa bestämmelserna i ett uppsagt eller utlöst kollektivavtal ska ha efterverkan i förhållande till lagen, behöver det kollektivavtalslösa tillfället vara just tillfälligt.¹⁹⁵ Om avtalet sagts upp eller löpt ut men ska ersättas av ett nytt kollektivavtal är tiden utan kollektivavtal endast tillfällig vilket ger det tidigare kollektivavtalet efterverkan. Om tiden för det kollektivavtalslösa tillfället istället är permanent har kollektivavtalet inte någon efterverkan.¹⁹⁶ Tiden för det avtalslösa tillståndet kan kopplas ihop med det andra kriteriet för att kollektivavtalet ska ha efterverkan och fortsatt ersätta den dispositiva lagen, den bakomliggande orsaken till att avtalet inte längre är giltigt. Orsaken till uppsägningen av kollektivavtalet eller att avtalet inte ersatts eller förnyats får inte vara att annan reglering ska ersätta den reglering kollektivavtalet haft.¹⁹⁷

Efterverkan i koppling till regler om medbestämmande är annan form av efterverkan. Genom kollektivavtalet får arbetstagarorganisationer vara med och påverka arbetsplatsen och arbetsförhållandena genom lagen medbestämmande i arbetslivet.¹⁹⁸ Under den tillfälliga tiden som det inte finns något giltigt kollektivavtal, alltså tiden mellan två giltiga avtal, har arbetstagarorganisationerna fortfarande rätt till medbestämmande enligt 5 § 2 st MBL.¹⁹⁹ Det finns även likartade regler om detta i LAS, Arbetsmiljölagen, studieledighetslagen och förtroendemannalagen.²⁰⁰

¹⁹⁵ Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3:e uppl., Liber-Hermod, Malmö, 1994 s. 108.

¹⁹⁶ Hansson 2014, s.146.

¹⁹⁷ Fahlbeck 1994 s. 108.

¹⁹⁸ Ibid s. 109.

¹⁹⁹ 5 § 2 st MBL.

²⁰⁰ Fahlbeck 1994 s. 109.

En tredje form av efterverkan handlar om att kollektivavtalet kompletterar annan lagstiftning. Regeln kan tillämpas på reglerna i LAS om driftsenhet och turordning, återanställning eller uppsägning på grund av arbetsbrist. Den fjärde formen av efterverkan som Fahlbeck tar upp rör var en arbetstvist ska tas upp om det inte finns ett aktuellt kollektivavtal. Generellt sätt tas arbetsrätten upp i Arbetsdomstolen, om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal. Enligt lagen om rättegång i arbetstvister ska detta även gälla när det tillfälligt inte finns något kollektivavtal.²⁰¹

4.2 När enbart överlåtaren har kollektivavtal

Bestämmelsen i 28 § MBL utgör huvudregeln för tillämpningen av ett kollektivavtal och vidare anställningsvillkor för övertagna arbetstagare vid en verksamhetsöverlåtelse. Huvudregeln i 28 § MBL utgår från en överlåtelsesituation där överlåtaren är bunden av kollektivavtal medan förvärvaren inte är det. När ett företag, en verksamhet eller del av verksamhet överlåts från en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal till en ny arbetsgivare ska det tidigare kollektivavtalet enligt huvudregeln i *tillämpliga delar* automatiskt tillämpas på förvärvarens verksamhet och omfatta de övertagna arbetstagarna hos den nya arbetsgivaren.²⁰² Med *tillämpliga delar* betonas att avtalet ska tillämpas i den mån som är möjlig. Det beskrivs i förarbetena att det vid en överlåtelse kan det ske förändringar i verksamheten som gör att kollektivavtalet delvis eller helt inte går att tillämpa. Exempel på detta är förändring av verksamhetens art eller det faktum att överlåtaren är oorganiserad och därmed inte kan ta del av de delar i kollektivavtalet som syftar till de avtalsslutande organisationerna.²⁰³

När enbart överlåtaren har kollektivavtal eller förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal som inte kan tillämpas på den övertagna personalen övergår kollektivavtalet sin helhet på förvärvaren som enligt Adlercreutz och Mulder blir *bunden som part i kollektivavtalet*.²⁰⁴ Förvärvaren ska därmed tillämpa avtalet som

²⁰¹ Ibid s. 109.

²⁰² 28 § 1 st MBL.

²⁰³ Prop. 1975/76:105 bil 1. s. 377.

²⁰⁴ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 136.

överlåtaren gjort och som om förvärvaren själv ingått i det.²⁰⁵ Förvärvaren har å andra sidan inte själv varit med och träffat kollektivavtalet och bundenheten ser därmed inte ut på samma sätt som om förvärvaren själv träffat avtalet. Förvärvaren är inte bunden av avtalet enligt 26 § MBL och blir alltså inte automatiskt medlem i arbetsgivarorganisationen som avtalet är träffat med.²⁰⁶ Vidare får arbetstagarorganisationen som är bunden av kollektivavtalet inte en partsrelation gentemot förvärvaren.²⁰⁷ Förvärvaren som blivit bunden av överlåtarens kollektivavtal genom verksamhetsöverlåtelse ses inte som jämbördig med en arbetsgivare som själv träffat kollektivavtalet har därmed inte heller någon processbehörighet vilket gör att förvärvaren inte kan väcka arbetstvister i Arbetsdomstolen som första instans.²⁰⁸

I proposition 1994/95:102 konstateras att svensk reglering genom 28 § MBL går längre än direktivets regel i artikel 3.3 i de fall förvärvaren inte är bunden av kollektivavtal eller avtalet sagts upp.²⁰⁹ Enligt överlåtelsesdirektivets artikel 3.3 ska förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren varit, till dess att avtalet löpt ut eller att ett nytt kollektivavtal gäller.²¹⁰ Villkoren i kollektivavtalet ska enligt 28 § MBL tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren varit skyldig att göra.²¹¹ Förvärvaren måste applicera det övertagna kollektivavtalet på samtliga arbetstagare som avtalet är tillämpligt på i hela verksamheten, även om dessa arbetstagare inte omfattas av kollektivavtal innan överlåtelsen eller om de omfattas av annat kollektivavtal.²¹² Förvärvaren ska också tillämpa villkoren i avtalet på de arbetstagare som anställs i verksamheter efter att överlåtelsen skett och reglerna om fredsplikt ska tillämpas.²¹³ Det

²⁰⁵ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 5:e uppl., Iustus, Uppsala, 2019 s. 297 se även AD 2000 nr 8.

²⁰⁶ Adlercreutz & Mulder 2014 s. 136.

²⁰⁷ Ibid s. 138.

²⁰⁸ AD 2003 nr 15.

²⁰⁹ Prop. 1994/95:102 s. 52.

²¹⁰ Direktiv 2001/23/EG artikel 3.3.

²¹¹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten - en översikt*, 8:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2022, s 119.

²¹² Källström & Malmberg 2019 s. 300.

²¹³ Källström & Malmberg 2019 s. 297.

övertagna kollektivavtalet gäller för samtliga övertagna arbetstagarna, de som är och de som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen.²¹⁴

Enligt 6 b § LAS övergår rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången automatiskt på den nya arbetsgivaren. Förvärvaren blir bunden av och kan ändra villkoren på samma sätt som överlåtaren tidigare kunnat göra men när det enbart är överlåtaren som är bunden av ett kollektivavtal är det som ovan beskrivet 28 § 1 st MBL som ska tillämpas.²¹⁵ Förvärvaren ska fylla ut de anställningsavtal som tillhör utomstående arbetstagare med det övertagna kollektivavtalets normerande villkor och kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagarorganisationen om villkoren i kollektivavtalet inte tillämpas på alla och det istället finns enskilda regler för vissa utomstående arbetstagare.²¹⁶ Vidare kan en arbetsgivare som inte följer reglerna i kollektivavtalet bli förpliktad att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna som inte tilldelas de villkor de enligt avtalet har rätt till.²¹⁷

Kollektivavtalet innebär dock inte automatiskt ett hinder mot gynnsammare villkor för den utomstående arbetstagaren. Utanförstående arbetstagare som inte är medlemmar i den arbetstagarorganisation som kollektivavtalet är träffat med kan i princip tillsammans med arbetsgivaren komma överens om villkor som går emot kollektivavtalet eftersom dessa villkor inte träffas av 27 § MBL.²¹⁸ Om förvärvaren övertar utomstående arbetstagare med enskilt avtalade villkor är dennes anställningsvillkor alltså skyddade genom 6 b § LAS. Om förvärvaren då vill förändra anställningsavtalet kan avtalet sägas upp. Dock får förändringen av villkoren på grund av överlåtelsen inte leda till alltför försämrade villkor eftersom det riskerar att anses som att anställningen upphört utan saklig grund.²¹⁹

²¹⁴ AD 1977 nr 49 se även Mulder 2004 s. 326.

²¹⁵ Mulder 2004 s. 327.

²¹⁶ Prop. 1994/95:102 s. 50.

²¹⁷ Malmberg och Öman 2017 s. 260.

²¹⁸ Prop. 1995/94:102 s. 50–51.

²¹⁹ Direktiv 2002/23/EG Artikel 4.2.

Av 28 § 3 st MBL kan utläsas att den nya arbetsgivaren är skyldig att under ett år från tiden vid övergången tillämpa anställningsvillkoren enligt kollektivavtalet som gällde för den tidigare arbetsgivaren.²²⁰ Tiden för tillämpningen av villkoren kan enligt 28 § 3 st MBL sista meningen förkortas om kollektivavtalet går ut eller ett nytt avtal börjar gälla. I domskälen till AD 2000 nr 8 fastställs att syftet med 28 § 3 st MBL är att den nya arbetsgivaren under en viss tid, även i fall då överlåtarens kollektivavtal inte övertas, ska tillämpa samma anställningsvillkor som den tidigare arbetsgivaren. Om förvärvaren inte är bunden av kollektivavtal och övertar överlåtarens kollektivavtal enligt huvudregeln i 28 § 1 st MBL blir bestämmelserna och tidsbegränsningen i 28 § 3 st MBL inte aktuella. Då måste arbetsgivaren istället tillämpa kollektivavtalet på samma sätt som överlåtaren, enligt 28 § 1 st MBL vilket inte innefattar någon ettårig tidsbegränsning.²²¹ I vilken mån som villkoren i avtalet binder den nya arbetsgivaren beror på avtalets karaktär vilket gör att en tolkning av vad villkoren betyder kan behöva göras. Tillämpligheten varar så länge avtalet är giltigt.²²²

I situationer där det tidigare funnits ett kollektivavtal hos överlåtaren som överlåtaren sagt upp inom tidsfristen upphör kollektivavtalet att gälla vid övergången.²²³ Om avtalet inte blir uppsagt före övergången och uppsägningen sker senare än 60 dagar innan övergången blir 28 § 3 st MBL tillämplig och förvärvaren måste, trots ett uppsagt kollektivavtal som inte övertagits av förvärvaren, tillämpa de villkor som fanns i det tidigare aktuella avtalet i 60 dagar.²²⁴ Om överlåtaren inte säger upp avtalet innan överlåtelsen kan förvärvaren efter överlåtelsen säga upp det övertagna kollektivavtalet på samma villkor som överlåtaren annars kunnat göra. Om kollektivavtalet är slutet på bestämd tid finns det inte någon möjlighet att säga upp avtalet innan den tiden passerats. Om avtalet är slutet på obestämd tid kan det sägas upp med hänvisning till skälig uppsägningstid.²²⁵

²²⁰ Holke & Olauson 2018 s. 230.

²²¹ AD 2000 nr 8.

²²² Adlercreutz & Mulder 2014 s. 137.

²²³ 2Källström & Malmberg 2019 s. 98.

²²⁴ Holke, & Olauson, 2018, s. 231.

²²⁵ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 3:e uppl., Iustus förlag, Uppsala, 2022. s. 94.

4.3 När enbart förvärvaren har kollektivavtal

Om den förvärvande arbetsgivaren redan är bunden av ett befintligt kollektivavtal som kan tillämpas på den övertagna personalen gäller inte överlåtelsedirektivets huvudregel om överlåtelse av kollektivavtal.²²⁶ När överlåtaren inte är bunden av ett kollektivavtal finns inget avtal att överlåta och regeln om att tillämpa anställningsvillkoren i det gällande kollektivavtalet enligt 28 § MBL kan inte tillämpas.²²⁷ Om förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal täcks istället de övertagna arbetstagarna automatiskt av de kollektivavtal som förvärvaren är bunden av då kollektivavtalet enligt 26 § MBL kan binda medlemmar som tillkommer efter att avtalet skapats. Kollektivavtalet täcker då de övertagna arbetstagare som är medlemmar i organisationen som förvärvaren har kollektivavtal med.²²⁸ På övriga utomstående arbetstagare får förvärvarens kollektivavtal normerande verkan.²²⁹

Om övertagna arbetstagare har individuellt avtalade anställningsvillkor ska förvärvaren tillämpa dem då de skyddas av 6 b § LAS.²³⁰ Om arbetstagarna däremot har individuellt avtalade villkor som strider mot förvärvarens kollektivavtal blir dessa individuella villkor ogiltiga enligt 27 § MBL.²³¹ I situationer då överlåtaren inte har kollektivavtal kan de individuellt avtalade villkoren antingen skyddas av 6 b § LAS eller anses strida mot förvärvarens kollektivavtal och därmed vara ogiltiga. De eventuellt individuella villkor som de övertagna arbetstagarna har med överlåtaren ska tillämpas även i de fall dessa villkor skulle innebära sämre anställningsförhållanden för de övertagna arbetstagarna jämfört med de villkor som förvärvarens personal täcks av.²³² När överlåtaren inte har kollektivavtal som övergår till förvärvaren riskerar de övertagna arbetstagarna därmed att få sämre anställningsvillkor hos förvärvaren än de hade hos överlåtaren. Överlåtelsedirektivet är till för att förhindra att arbetstagare får sämre

²²⁶ 28 § 1 st MBL.

²²⁷ SOU 1994:83 s. 93.

²²⁸ 26 § MBL.

²²⁹ Mulder 2004 s. 326.

²³⁰ 6 b § LAS, se även Mulder 2004 s. 327.

²³¹ 27 § MBL.

²³² Mulder 2004 s. 326.

anställningsvillkor på grund av överlåtelsen, det innebär inte att de syftar till att garantera mer förmånligare villkor hos förvärvaren.²³³

Sämre anställningsvillkor på grund av ett kollektivavtal hade också kunnat vara ett faktum om överlåtaren blivit bunden av ett kollektivavtal utan att övergång skulle ske.²³⁴ Individuellt avtalade villkor får inte strida mot kollektivavtalet eftersom det mer eller mindre skulle göra att det inte fanns någon anledning för arbetstagsidan att ingå kollektivavtal. Samtliga bestämmelser mellan parter som strider mot kollektivavtalet som parterna är bundna av anses ogiltiga.²³⁵ Bestämmelserna anses ogiltiga oavsett om de är avtalade i ett enskilt anställningsavtal eller outtalade vilket tydliggjordes av Arbetsdomstolen i AD 1990:33. Målet rör två arbetstagare som under flera års tid fått förmånligare villkor än vad det aktuella kollektivavtalet hos överlåtaren angav. Detta fann Arbetsdomstolen ogiltigt även om det skett under en lång tid och därmed kan ses som sed och bruk på arbetsplatsen.²³⁶

Ett annat mål som rör förändrade anställningsvillkor är *Delahaye C-425/02* där EU-domstolen kom fram till att överlåtelsedirektivet inte utgör ett hinder för staten att sänka övertagna arbetstgares löner så att de är enliga med bestämmelser för statsanställda när staten förvärvar en privat verksamhet. Staten måste ta hänsyn till arbetstagarnas anställningstid vid eventuell bestämmelse av deras löner. EU-domstolen tydliggör dock också att om lönen blir betydligt lägre och utgör en genomgripande förändring av arbetsvillkoren till nackdel för den anställde som leder till upphörandet av anställningsavtalet blir arbetsgivaren ansvarig för att anställningen avslutas enligt direktivets artikel 4.2²³⁷

EU-domstolen har i målet *Juuri C-396/07* klargjort relationen mellan överlåtelsedirektivets artikel 3.3 och artikel 4.2 och vad som händer när ett kollektivavtal löpt ut. Finland begärde avgörande om innebörden i artikel 4.2 som stadgar att arbetsgivaren ska ses som ansvarig för anställning som upphör på grund

²³³ Direktiv 2001/23/EG Artikel 3.1.

²³⁴ Mulder 2004 s. 326, 328.

²³⁵ Dan Holke, Erland Olauson 2018 s. 223.

²³⁶ AD 1990 nr 33.

²³⁷ *Delahaye C- 425/02*.

av genom överlåtelsen försämrade villkor. Frågan om arbetsgivaren var tvungen att tillhandahålla samma ekonomiska ersättning när ett kollektivavtal löpt ut som arbetsgivaren skulle varit tvungen att göra om avtalet sagts upp rättsstridigt. Målet rör en arbetstagare som på egen hand sagt upp sig efter att en överlåtelse skett samtidigt som kollektivavtalet hon tidigare täckts av löpt ut. Detta ledde i sin tur till att förvärvaren tillämpade det kollektivavtal som arbetsgivaren själv var bunden av, vilket var ett annat avtal som i sin tur innehöll avsevärt försämrade arbetsvillkor. Arbetstagaren väckte talan om att arbetsgivaren skulle betala ekonomisk ersättning till henne som konsekvens av de försämrade arbetsvillkoren som lett till att hon sa upp sig. EU-domstolen menade att artikel 4.2 inte omfattade situationen och att artikel 3.3 istället skulle tillämpas.²³⁸ Enligt artikel 3.3 är förvärvaren inte skyldig att tillämpa de övergångna villkoren när kollektivavtalet upphört vid överlåtelsen.²³⁹ Om ingen säger upp kollektivavtalet gäller dess villkor fram till ett eventuellt överenskommet slutdatum, annars fram till och med att någon av parterna säger upp det.²⁴⁰

4.4 När både förvärvare och överlåtare har kollektivavtal

När den förvärvande arbetsgivaren redan är bunden till ett befintligt kollektivavtal vilket kan tillämpas på den övertagna personalen övergår inte överlåtarens kollektivavtal i tillämpliga delar på förvärvaren.²⁴¹ Om överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal kommer kollektivavtalet efter överlåtelsen fortsätta att gälla hos förvärvaren för samtliga arbetstagare, både organiserade och oorganiserade.²⁴² En sådan situation är ganska vanlig att stöta på då verksamhetsöverlåtelser inte sällan sker i samma branscher och Sveriges arbetsgivare generellt har en hög organisationsgrad.²⁴³

Om parterna i en överlåtelse är bundna av olika kollektivavtal är det förvärvarens kollektivavtal som ska tillämpas på de övertagna arbetstagarna då förvärvarens

²³⁸ *Juuri* C-396/07.

²³⁹ Direktiv 2001/23/EG Artikel 3.3.

²⁴⁰ Källström, Malmberg, Öman 2022, s. 94.

²⁴¹ 28 § 1 st MBL.

²⁴² *Ibid*, se även Mulder 2004 s. 329.

²⁴³ Medlingsinstitutets årsrapport 2022 s. 148.

avtal anses väga tyngre och tränga undan överlåtarens avtal.²⁴⁴ Vid en överlåtelse där förvärvaren har ett kollektivavtal blir som tidigare nämnt förvärvaren istället bunden att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under en övergångstid på ett år.²⁴⁵ Arbetsgivaren kan på grund av detta vara skyldig att tillämpa två olika uppsättningar av kollektivavtalsvillkor. En uppsättning villkor genom de kollektivavtal arbetsgivaren själv oberoende verksamhetsöverlåtelsen är part i, och en genom kollektivavtalet som överlåtits på förvärvaren på grund av verksamhetsövergången. Den förvärvare som redan är bunden av ett eget tecknat kollektivavtal och på så vis är part i avtalet blir dock inte också part i det övertagna kollektivavtalet utan ska enbart tillämpa innehållet, de normativa villkoren under ett år.²⁴⁶ Ettårsregeln gäller även om överlåtarens kollektivavtal innehåller sämre villkor än förvärvarens då direktivet finns till i syfte att säkerställa att arbetstagarna inte får sämre villkor på grund av överlåtelsen inte för att arbetstagarna ska garanteras de med gynnsamma anställningsvillkoren.²⁴⁷ Det är vanligt att arbetsgivaren och organisationen som de övertagna arbetstagarna är medlemmar i träffar inrangeringsavtal.²⁴⁸ Inrangeringsavtal är kollektivavtal med anpassade regler kring övergången om vad som ska gälla de övertagna arbetstagarna efter överlåtelse som kan underlätta tillämpningen av arbetsvillkoren för förvärvaren.²⁴⁹

4.4.1 Lokalt och centralt kollektivavtal

Även om överlåtelsens parter är bundna av samma kollektivavtal finns det en situation som försvårar tolkningen av hur anställningsvillkoren ska tillämpas. AD 2013 nr 6 rör en överlåtelse där förvärvaren och överlåtaren var bundna av samma centrala kollektivavtal men där överlåtaren hade träffat ett särskilt lokalt kollektivavtal. Det lokala kollektivavtalet skilde sig till viss del från det centrala avtalet på ett för arbetstagarna fördelaktigt sätt. Förvärvaren tillämpade villkoren i överlåtarens lokala avtal under ett års tid efter överlåtelsen och fortsatte göra det efter ett år passerat. Arbetsgivarsidan, menade att det handlar om samma centrala

²⁴⁴ Prop. 1994/95:102 s. 84.

²⁴⁵ 28 § 3 st MBL samt Prop. 1994/95:102 s. 84.

²⁴⁶ Adlercreutz och Mulder 2014 s. 137.

²⁴⁷ AD 2008 nr 61.

²⁴⁸ Holke Olauson 2018 s. 230.

²⁴⁹ Prop 1994/95:102 s. 55, 84.

avtal och det lokala avtalet endast innebär en lokal tillåten anpassning av avtalet och därför inte strider mot det centrala avtalet. Vidare menade arbetsgivar sidan att det lokala avtalet inte faller bort på grund verksamhetsövergången utan att förvärvaren blir bunden av överlåtarens lokala avtal då det innehåller tillåten anpassning av det centrala avtalet som båda parterna är bundna av. Förbundet, den centrala arbetstagarorganisationen, ansåg däremot att förvärvaren inte hade rätt att tillämpa det lokala avtalet efter det att ett år från övergången passerat. De ansåg att huvudregeln i 28 § MBL skulle tillämpas då det redan fanns ett centralt avtal som kunde appliceras på de övertagna arbetstagarna. Arbetsdomstolen gick på förbundets linje och fann att huvudregeln i 28 § MBL skulle tydas ordagrant. Eftersom förvärvaren redan var bunden av ett centralt avtal blev förvärvaren inte bunden att tillämpa villkoren i det lokala avtalet. Förvärvaren skulle anpassa villkoren efter det lokala avtalet under ett års tid genom ettårsregeln i 28 § 3 st MBL och efter det tillämpa villkoren i det centrala avtalet som förvärvaren sedan tidigare var bunden av.²⁵⁰

4.4.2 Försämrade villkor

EU-domstolen har genom *Scattolon* C-108/10 tydliggjort att de övertagna arbetstagarna genom 3:e artikeln i direktivet skyddas mot försämrade anställningsvillkor under tiden närmast övergången i fall där förvärvare tecknar nytt kollektivavtal med sämre anställningsvillkor i samband med överlåtelsen i syfte att inte behöva tillämpa ettårsregeln.²⁵¹ Förvärvaren är bunden till att tillämpa anställningsvillkoren genom kollektivavtalet enligt 28 § 3 st MBL oavsett hur de övertagna arbetstagarna organiserar sig. Arbetstagarna kan byta facklig tillhörighet från den de tillhörde hos överlåtaren utan att det påverkar förvärvarens skyldighet att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under övergångsperioden. De arbetstagare som vid överlåtelsen däremot inte är fackliga medlemmar i den organisation överlåtaren har kollektivavtal med täcks av förvärvarens kollektivavtal vilket har normerande verkan på dessa anställda.²⁵²

²⁵⁰ AD 2013 nr 6.

²⁵¹ *Scattolon* C-108/10.

²⁵² Mulder 2004 s. 326.

Om dessa arbetstagare har individuellt avtalade villkor skyddas dessa genom 6 b § LAS och ska tillämpas av förvärvaren under ett år. Arbetsgivarens skyldigheter riktar sig bara mot den arbetstagarorganisation som är motpart i kollektivavtalet. Därmed kan den kollektivavtalsenliga skyldigheten inte åberopas av den utanförstående arbetstagaren.²⁵³ Efter att ett år har passerat är förvärvaren inte längre skyldig att tillämpa anställningsvillkoren enligt överlåtarens kollektivavtal utan förvärvarens kollektivavtal blir aktuellt för de övertagna arbetstagarna. Detta gäller även i de fall förvärvarens kollektivavtal har sämre villkor än överlåtarens. Många kollektivavtal innehåller dock skydd mot lönesänkningar vilket kan hindra förvärvaren från att sänka de övertagna arbetstagarnas lön när ett-årsregeln gått ut.²⁵⁴

Ett i Sverige väldigt känt mål som varit mycket i ropet under de senaste åren är *Unionen mot Almega ISS Facility Service C-336:15*. Det är ett förhandsavgörande från EU-domstolen kring AD 2014 nr 69 som väckt stor uppståndelse inom den svenska arbetsrätten kring just arbetstagarnas anställningsvillkor vid verksamhetsöverlåtelse eftersom EU-domstolens bedömning tolkats på ett för vissa överraskande sätt i den svenska Arbetsdomstolen. Målet handlar om en tvist där överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal men där båda avtalen innehåller en likadan klausul om uppsägningstid för arbetstagare som arbetat mer än 10 år. I målet sägs arbetstagare upp på grund av arbetsbrist efter mer än ett år efter verksamhetsöverlåtelsen genomförts. Enligt kollektivavtalet hos både förvärvare och tidigare kollektivavtal hos överlåtaren har arbetstagare i sådan situation rätt till förlängd uppsägningstid beroende hur deras anställningstid. Det uppstår därmed en tvist om anställningstiden hos överlåtaren ska räknas med vid beräkning av uppsägningstid då den är avgörande för de anställdas eventuella uppsägningstid.²⁵⁵ Den svenska Arbetsdomstolen begärde då ett förhandsavgörande från EU-domstolen, vilket är mycket ovanligt. EU-domstolen menar i sitt uttalande att förvärvaren, på grund av aktuella omständigheter som att uppsägningen sker mer än ett år efter överlåtelsen, måste ta med den anställningstid

²⁵³ Prop. 1994/95:102 s. 50.

²⁵⁴ Holke och Olauson 2018 s. 230.

²⁵⁵ AD 2014 nr 69.

som arbetstagaren haft hos överlåtaren vid beräkningen av anställningstiden som är relevant för att avgöra hur lång uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till.²⁵⁶

När Arbetsdomstolen sedan avgjorde tvisten avslogs fackets talan och domstolen fann att arbetstagarnas anställningstid hos överlåtaren inte ska räknas med. Orsaken till detta är tolkningen av domen från EU-domstolen. Majoriteten av ledamöterna i Arbetsdomstolen hänvisade till att EU-domstolens avgörande tydliggör att det endast är fall då förvärvaren inte anpassat villkoren för de övertagna arbetstagarna och kollektivavtalet för övertalaren och förvärvaren är identiska som förvärvaren inte kan ge mindre fördelaktiga anställningsvillkor till arbetstagarna än vad de haft innan överlåtelsen. EU-domstolens avgörande förutsätter att kollektivavtalen som överlåtaren varken sagts upp, omförhandlats, löpt ut, ersatts av annat kollektivavtal, vidare ska förvärvaren inte ha anpassat anställningsvillkoren efter ett år och kollektivavtalen innan och efter övergången ska vara identiska.²⁵⁷

Majoriteten av ledamöterna framhöll vidare att de anställningsvillkor som fanns i kollektivavtal hos överlåtaren ersatts med förvärvarens kollektivavtal vilket gör att det vid beräkning av anställningstiden inte finns förutsättning att tillämpa villkoren som fanns i överlåtarens kollektivavtal. Minoriteten, arbetstagarledamöterna, menade istället att anställningstiden hos överlåtaren måste tas i beaktning vid beräkning av berättigad uppsägningstid för de uppsagda arbetstagarna. Arbetstagarledamöterna menade att eftersom förvärvarens och överlåtarens kollektivavtal varit identiska ska arbetstagarna inte tilldelas sämre villkor än de som var aktuella innan överlåtelsen. Det är något som skulle medföra en försämring av arbetstagarnas anställning enbart på grund av verksamhetsöverlåtelsen vilket skulle strida mot överlåtelsedirektivet.²⁵⁸

Kritiken har varit stor kring Arbetsdomstolens dom i fallet och Unionen har begärt resning som dock fått avslag av Högsta domstolen. Högsta domstolen menar att

²⁵⁶ Ahlberg, Kerstin, EU-domstolen: ”Anställningstid hos överlåtaren ska räknas med” i EU Nordiskt Nyhetsbrev EU& arbetsrätt 1-2 2017 <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/17-0102/10.asp> (hämtad 2023-03-14).

²⁵⁷ AD 2018 nr 25.

²⁵⁸ AD 2018 nr 25.

Arbetsdomstolens bedömning inte stred mot EU-domstolens förhandsavgörande på ett sätt som var grund för resning av målet.²⁵⁹

4.5 När ingen av parterna har kollektivavtal

När ingen av parterna har kollektivavtal finns det ingen skyldighet för förvärvaren att anpassa sina anställningsvillkor för de övertagna arbetstagarna efter överlåtarens anställningsvillkor.²⁶⁰ Anställningsvillkoren och anställningsavtalen går därmed i sin helhet över till förvärvaren. Förvärvaren är bunden till villkoren i avtalet på samma sätt som överlåtaren och kan därmed också förändra dessa på samma sätt som överlåtaren kunde göra, genom överenskommelse med vardera enskild arbetstagare.²⁶¹

I fallet *Alemo-Heeron C-426/11* har EU-domstolen tydliggjort hur artikel 3 om kollektivavtalets bundenhet mellan överlåtare och förvärvare ska tolkas när ingen av parterna är bunden av ett kollektivavtal men det finns ett utgången kollektivavtal med i bilden. Målet rör en privat arbetsgivare, Parkwood, som förvärvat en enhet av en verksamhet från en annan arbetsgivare, CCL inom privat sektor. CCL hade tidigare varit bunden av överlåtets kollektivavtal från en överlåtare inom offentlig sektor, Lewisham. Bundenheten av kollektivavtalet följde av en klausul i anställningsavtalet. Klausulen lød ”Arbetstagarna i sin anställning hos den offentliga arbetsgivaren var bunden av anställningsvillkor som följer av kollektivavtal som med jämna mellanrum förhandlas fram...med tillägg av lokala överenskommelser som träffats av förhandlingskommittéer.”²⁶² Kollektivavtalet hade förhandlats fram mellan den tidigare överlåtaren Lewisham och NJC, ett organ för kollektiva förhandlingar inom den offentliga sektorn. Kollektivavtalet löpte ut innan överlåtelsen av enheten mellan de privata arbetsgivarna genomfördes. Efter övergången kom dock ett nytt kollektivavtal att gälla inom NJC som skulle verka retroaktivt från tiden innan övergången.

²⁵⁹ Högsta domstolen, *En resningsansökan från unionen har avslagits*, <https://www.domstol.se/nyheter/2020/02/en-resningsansokan-fran-unionen-har-avslagits/> Publicerad 2020-02-27 (hämtad 2023-03-01).

²⁶⁰ Prop 1994:95:102 s. 51.

²⁶¹ Mulder 2004 s. 327.

²⁶² *Alemo-Herron C-426/11*.

Förvärvaren inom den privata sektorn kunde inte påverka förhandlingen om de kollektivavtal med anställningsvillkor som överlåtaren var bunden av då dessa hölls av organ för förhandlingar av kollektivavtal inom den offentliga sektorn. EU-domstolen påpekade att direktivet inte enbart är till för att skydda arbetstagarnas intressen vid verksamhetsövergång utan att hänsyn också ska tas till förvärvarens intressen. Vidare menade domstolen att en sådan klausul som hänvisar till kollektivavtal som förhandlats fram och antagits efter den aktuella övergången samt reglerar anställningsvillkoren inom den offentliga sektorn, kan medföra en avsevärd begränsning av det handlingsutrymme som förvärvaren inom privat sektor behöver för att kunna genomföra anpassningar och omställningar. EU-domstolen fann att eftersom förvärvaren inte kunnat delta i förhandlingarna om avtalet och därmed inte kunnat vara med och påverka anställningsförhållandena på den framtida ekonomiska verksamheten kunde situationen ses som en inskränkning i kärnan av förvärvarens näringsfrihet.²⁶³

Domstolen menade att direktivets artikel 3 utgör hinder för att en medlemsstat beträffande övergång av företag föreskriver att dynamiska klausuler som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för övergången kan göras gällande mot förvärvaren när denne saknar möjlighet att delta i förhandlingsprocessen avseende sådana kollektivavtal som ingåtts efter övergången.²⁶⁴

I dom från två sammanförda fall, *Asklepios* C- 680/15 och C-681/15 har EU-domstolen kommit att nyansera slutsatsen i fallet *Alemo-Herron* som tidigare diskuterats gällande dynamisk hänvisningsklausul i avtal. I *Alemo-Herron* kom domstolen fram till att förvärvaren inte var tvungen att tillämpa klausulen när förvärvaren inte haft möjlighet att påverka förhandlingarna kring kollektivavtalet. *Asklepios*-målet rör en överlåtelse då varken överlåtaren eller förvärvaren hade kollektivavtal. I anställningsavtalet hos överlåtaren fanns, precis som i *Alemo-Herron* dock en hänvisningsklausul. Domstolen stadgar att hänvisningsklausuler

²⁶³ *Alemo-Herron* C-426:11.

²⁶⁴ *Alemo-Herron* C-426:11.

får göras och att förvärvaren tar över dessa om de är gällande vid tidpunkten för övergången. Vidare menar domstolen dock, med hänvisning till *Alemo-Herron* målet att direktivet syftar till att skydda både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen och åsidosätter därmed artikel 8 i direktivet om att staterna själva får införa mer förmånligare regler för arbetstagarna. Domstolen anser att klausuler får göras, och ska övergå på förvärvaren om förvärvaren enligt den nationella rätten kan förändra och anpassa anställningsvillkoren i anställningsavtalet. Möjlighet att påverka avtalet måste därmed inte vara att delta på förhandlingar av innehållet i kollektivavtalet. Förvärvaren och överlåtaren hade gemensamt enats om den dynamiska avtalsklausulen som var giltig vid överlåtelsen och domstolen fann att skyldigheten därmed skulle övergå på förvärvaren.²⁶⁵

I målet *Österreichischer Gewerkschaftsbund* kommer EU-domstolen fram till att förvärvaren kan bindas av efterverkan av ett uppsagt kollektivavtal om den nationella lagstiftningen pekar på att avtalet har en efterverkan i situationer där det tillfälligt inte finns kollektivavtal.²⁶⁶ Målet rör en verksamhetsövergång där förvärvarens och överlåtarens kollektivavtal båda blivit uppsagda innan tiden för övergången. På grund av detta tillämpade förvärvaren villkor på de övertagna arbetstagare som innebar en försämring i jämförelse med de villkor de haft hos överlåtaren. I österrikisk nationell lag fanns dock en regel om att kollektivavtalet som upphört gälla ska ha fortsatt efterverkan fram till dess att ett nytt kollektiv- eller individuellt avtal upprättats för de arbetstagare som varit bundna av det. Artikel 3.3 säger att förvärvaren ska *tillämpa villkor i löpande kollektivavtal*. EU-domstolen hade därmed att avgöra om innehållet i artikel 3.3 innebar att förvärvaren skulle tillämpa reglerna i det upphörda kollektivavtalet på grund av den nationella regeln. Varför villkoren i avtalet här skulle tillämpas ansåg domstolen dels var för att de nationella regler som annars gäller för arbetstagare även ska gälla vid en överlåtelse. Vidare ansågs artikel 3.3 främst eftersträva en tillämpning av villkoren i ett kollektivavtal, inte själva avtalet. Domstolen menade att dessa villkor omfattas av artikeln oavsett vilken metod för tillämplighet som används.²⁶⁷

²⁶⁵ *Asklepios C- 680/15 och C-681/15.*

²⁶⁶ Malmberg & Öman 2017 s. 262.

²⁶⁷ *Österreichischer Gewerkschaftsbund C-328/13.*

5. Avslutande analys

Nedanstående kapitel innehåller en avslutande analyserande diskussion kring vad som kommit fram till ovan i uppsatsen om skyddet och rättsverkningar av regleringen kring individuella och kollektiva anställningsvillkor. Vidare förs en diskussion där en intresseavvägning görs kring de övertagna arbetstagarnas behov av skydd för anställningsvillkor och arbetsgivarens intresse samt eventuella behov av förutsägbarhet och förändring.

5.1 Skyddet för kollektiva och individuella anställningsvillkor vid en överlåtelse

Överlåtelsedirektivet och den svenska lagstiftning som direktivet implementerats genom finns till för att skydda arbetstagares anställningsvillkor, vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet. Vidare ska direktivet säkerställa en skälig avvägning mellan arbetstagarnas intressen och förvärvarens intressen och det ska finnas en balans mellan dessa intressen. De individuella anställningsvillkoren som kommer direkt från det enskilda anställningsavtalet skyddas av 6 b § LAS. Genom förvärvarens skyldighet i 6 b § LAS att tillämpa anställningsvillkor finns ett skydd för att de övertagna arbetstagarna inte ska drabbas av försämrade anställningsvillkor vid tiden för överlåtelsen. Dessa villkor är alltså de som finns i de anställningsavtal eller anställningsförhållande som är gällande hos överlåtaren vid tiden för överlåtelsen. Skyddet av 6 b § LAS är aktuellt både vid verksamhetsöverlåtelser där det finns och inte finns kollektivavtal med i bilden. Skyddet för anställningsvillkoren i det enskilda anställningsavtalet finns alltid med vid en verksamhetsöverlåtelse. Vidare skyddas också arbetstagarnas kollektiva anställningsvillkor på olika sätt beroende på om överlåtaren eller förvärvaren är, har varit eller inte är bunden av kollektivavtal. Enligt 28 § 1st MBL ska överlåtarens kollektivavtal vid en överlåtelse övergå på förvärvaren och gälla i tillämpliga delar för förvärvaren. Skyddet anställningsvillkoren påverkas av om överlåtaren och förvärvaren är, har varit eller inte är bundna av kollektivavtal.

När både förvärvare och överlåtare är bundna av kollektivavtal finns det två olika situationer som kan uppstå. Om parterna är bundna av samma kollektivavtal fortsätter det avtalet att gälla efter övergången utan att någon förändring sker. Om överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika avtal som båda kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna tränger förvärvarens avtal undan överlåtarens. Förvärvaren är dock fortfarande på grund av ettårsregeln skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett års tid, eller fram till att avtalets giltighetstid löpt ut, eller om avtalet blir ersatt av ett nytt avtal. Detta gäller även om villkoren i överlåtarens kollektivavtal är sämre än villkoren i förvärvarens kollektivavtal.

I en situation där varken överlåtaren eller förvärvaren har något kollektivavtal övergår automatiskt anställningsvillkoren och anställningsavtalen som var aktuella för överlåtaren på förvärvaren.²⁶⁸ Förvärvaren är bunden till villkoren i avtalet på samma sätt som överlåtaren var och kan därmed också förändra dessa på samma sätt som överlåtaren kunde göra, genom överenskommelse med vardera enskild arbetstagare.²⁶⁹ Om det däremot tidigare funnits ett kollektivavtal med i bilden kan denna situation förändras och kollektivavtalets efterverkan kan påverka hur villkoren i det utlöpta eller uppsagda kollektivavtalet ska tillämpas. EU-domstolen kom genom Österreichischer Gewerkschaftsbund fram till att orden *löpande kollektivavtal* kan inkludera villkoren i ett hos överlåtaren uppsagt kollektivavtal om den nationella rätten stadgar att ett sådant kollektivavtal har efterverkan. Förvärvaren måste dock kunna påverka de övertagna villkoren vilket inte var fallet i *Alemo-Heeron*-målet.

I en situation där överlåtaren inte har träffat något kollektivavtal appliceras förvärvarens kollektivavtal direkt på de övertagna arbetstagarna enligt 26 § MBL eftersom det inte finns villkor i något kollektivavtal hos överlåtaren att ta hänsyn till. Vidare ska dock förvärvaren tillämpa de övertagna arbetstagarnas tidigare individuella anställningsvillkor genom skydd av 6 b § LAS, om de individuella villkoren inte strider mot villkoren i förvärvarens kollektivavtal enligt 27 § MBL.

²⁶⁸ Prop. 1994:95:102 s. 51.

²⁶⁹ Mulder 2004 s. 327.

Här är ett exempel på hur regleringen ger skydd för arbetstagaren samtidigt som skyddet inte kan gå hur långt som helst utan att en avvägning mot arbetsgivarens intressen också måste göras. Skyddet får alltså inte leda till att förvärvaren ska tillämpa anställningsvillkor som går emot det egna kollektivavtalet. Huruvida det blir ett skydd för förvärvarens inflytande eller skydd för den arbetstagarorganisation som kollektivavtalet är träffat med kan ses bero på vad villkoren innebär i kostnad för förvärvaren.

När enbart förvärvaren har kollektivavtal kan också en diskussion föras kring hur skyddet för de enskilda anställningsvillkoren enligt 6 b § LAS är starkare eller svagare än regeln om att kollektivavtalet kan binda medlemmar som tillkommer efter att avtalet träffats. Frågan som måste avgöras är om de enskilt träffade anställningsvillkoren mellan överlåtaren och arbetstagaren strider mot kollektivavtalet enligt 27 § MBL eller skyddas av 6 b § LAS. Det är arbetstagarorganisationen som förvärvarens kollektivavtal är träffat med som kan göra gällande att de enskilda anställningsvillkoren mellan arbetstagare och överlåtare strider mot kollektivavtalet. Eftersom det är arbetstagarorganisationen som kan påpeka att villkoren i det enskilda avtalet strider mot förvärvarens kollektivavtal kan det diskuteras om detta verkligen kan ses som en brist i skyddet för anställningsvillkoren som är till arbetsgivarens fördel, eller snarare en fördel för arbetstagarorganisationen som förvärvaren träffat avtal med. Detta är något som får avgöras i varje enskilt fall och som kan skilja sig beroende på innehållet i villkoren och vad tillämpningen av villkoren innebär i kostnad och krav på förändring för arbetsgivaren.

När överlåtaren har kollektivavtal men inte förvärvaren övergår kollektivavtalet i tillämpliga delar på förvärvaren vid en situation då överlåtaren har kollektivavtal men inte förvärvaren. Förvärvaren måste då tillämpa samma anställningsvillkor på de övertagna arbetstagarna som de haft rätt till hos överlåtaren. Vidare har kollektivavtalet en normerande verkan som gör att det även gäller för övertagna arbetstagare som inte är medlemmar i den arbetstagarorganisation som avtalet är slutet med. Förvärvaren är inte helt maktlös utan kan förändra anställningsvillkoren på samma sätt som överlåtaren tidigare kunnat göra. För att inte behöva överta

överlåtarens kollektivavtal och bli bunden av det kan avtalet sägas upp innan överlåtelsen, detta kan göras av överlåtaren eller arbetstagarparten.

5.3 Brister i skyddet för arbetstagare och dess möjligheter för överlåtare

Uppsatsen har utrett att överlåtelsedirektivet och den svenska lagstiftningen ska vara ett skydd mot direkt avsevärt försämrade anställningsvillkor för de övertagna arbetstagarna på grund av överlåtelsen. Direktivet syftar inte till att säkerställa förbättrade eller oförändrade anställningsvillkor för de övertagna arbetstagarna. Förvärvarens skyldighet att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal gäller under ett år i de fall förvärvaren är bunden av ett eget kollektivavtal eller överlåtarens kollektivavtal sagts upp. Förvärvaren kan förändra anställningsvillkoren i de övertagna individuella anställningsavtalen på samma sätt som överlåtaren kunnat göra.²⁷⁰ Förvärvaren är bunden till villkoren det övertagna kollektivavtalet på samma sätt som överlåtaren varit tills avtalet löpt ut eller ersatts av nytt avtal²⁷¹ och kan efter överlåtelsen säga upp det övertagna kollektivavtalet. Att anställningsvillkoren enbart skyddas under en viss period efter överlåtelsen, att direktivet inte skyddar mot försämrade villkor efter ett år, att överlåtaren kan säga upp kollektivavtalet samt att tillämpningen av ett kollektivavtal kan innebära försämrade anställningsvillkor för övertagna arbetstagare kan anses vara brister i det skydd direktivet ämnar uppnå. Men dessa brister kan också ses som nödvändiga för att kunna tillgodose förvärvarens behov av att kunna förändra och skapa sin egen verksamhet. Om skyddet skulle utökas till att garantera förbättrade anställningsvillkor eller att garantera oförändrade anställningsvillkor skulle det kunna förhindra förvärvaren att bedriva sin näringsverksamhet och göra de förändringar och anpassningar av verksamheten som krävs för att den ska kunna fortlöpa. Direktivet ska säkerställa en *skälig avvägning mellan arbetstagarnas intressen och förvärvarens intressen*²⁷². Det ska därmed finnas en balans mellan arbetstagarens och förvärvarens intressen. Genom att direktivet inte garanterar förbättrade villkor och inte heller garanterar oförändrade villkor på grund av

²⁷⁰ 6 b § LAS, se även Mulder 2004 s. 327.

²⁷¹ Direktiv 2001/23/EG artikel 3.3.

²⁷² *ISS Facility Services* C-344/18.

överlåtelsen eller i tiden efter att överlåtelsen tydliggörs den balans som EU-domstolen i bland andra målen *ISS Facility Services* och *Alemo-Herron* menar ska finnas mellan arbetstagarens och förvärvarens intressen.

Ettårsregeln finns till i syfte att under en tid efter överlåtelsen skydda arbetstagarna mot sämre anställningsvillkor när överlåtaren sagt upp kollektivavtalet eller förvärvaren har ett eget kollektivavtal. Att förvärvaren på grund av ettårsregeln måste tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal är ett tydligt exempel på en avvägning mellan skyddet och flexibiliteten som regleringen ger. Arbetstagarna garanteras därmed oförändrade anställningsvillkor under en viss tid samtidigt som förvärvaren efter den tiden passerat ska tillämpa sitt eget kollektivavtal på de övertagna arbetstagarna. Anställningsvillkoren förändras inte på en gång, men kan komma att göra det, antingen till fördel eller nackdel för arbetstagarna.

Att förvärvarens kollektivavtal kan leda till försämrade anställningsvillkor för arbetstagarna kan ses strida mot direktivet syfte. Å andra sidan är direktivets syfte inte att de ska garantera förbättrade eller helt oförändrade villkor, utan som uttryckt i förarbetena, bidra till en för arbetstagarna mjuk övergång till en ny arbetsgivare där deras anställningsvillkor inte genast försämras. Vidare skulle en situation där ett kollektivavtal leder till försämrade anställningsvillkor kunna uppstå oavsett om det sker i koppling till en verksamhetsöverlåtelse eller ej. Samma situation skulle också kunna uppstå om en överlåtare väljer att träffa kollektivavtal innan överlåtelsen sker. Det kan dock ses som förmånligt att arbetstagarna omfattas av ett kollektivavtal, vilket dock inte är en garanti för bättre anställningsvillkor än en anställning som inte omfattas av kollektivavtal. Det finns många faktorer som spelar in på hur arbetstagare ser på vad som är bra anställningsvillkor och kan bero på den enskilda arbetstagarens situation samt vad en arbetsgivare kan erbjuda, med eller utan kollektivavtal. Det faktum att övertagna arbetstagare omfattas av förvärvarens kollektivavtal kan vara förmånligt i vissa fall och innebära sämre anställningsvillkor i andra fall.

Ettårsregeln kan också möjliggöra för en förmånligare situation för arbetsgivaren än vad som uppstått om ettårsregeln inte fanns i de situationer villkoren i

överlåtarens kollektivavtal är förmånligare för förvärvaren att tillämpa. Å andra sidan är det enbart i fall där förvärvarens eget kollektivavtal är mindre gynnsamt för förvärvaren att tillämpa som detta skulle uppstå. Detta kan inte antas alltid vara fallet vid en överlåtelse där både överlåtare och förvärvare är bundna av kollektivavtal. Situationen är också förmånligare för förvärvaren än den hade varit om förvärvaren alltid var skyldig att tillämpa de mest gynnsamma anställningsvillkoren för de övertagna arbetstagarna oavsett vilket kollektivavtal de gynnsammare villkoren funnits i. Om de övertagna arbetstagarna alltid skulle garanteras de förmånligare anställningsvillkoren av de två aktuella kollektivavtalen skulle det kunna innebära att förvärvaren hade varit tvungen byta kollektivavtal, eller möta de förmånliga villkoren i sitt eget tecknade kollektivavtal för att se till att alla arbetstagare i verksamheten täcks av samma kollektivavtal. Detta skulle kunna bli mycket kostsamt för arbetsgivaren och leda till en minskning av intresset för överlåtelser, något som påverkar både de som har intresse av att överlåta och förvärva en verksamhet. Det skulle inte heller vara konkurrensmässigt gynnsamt för arbetsgivarorganisationerna om arbetsgivaren var skyldig att alltid tillämpa det förmånligare avtalet. Arbetsgivarna skulle dessutom kunna sättas i en position gentemot arbetstagarorganisationerna där deras förhandlingsutrymme skulle minska, eftersom arbetstagarorganisationerna skulle vara medvetna om att arbetsgivaren inte hade något val än att tillämpa de mest gynnsamma anställningsvillkoren. Villkoren skulle därmed kunna trissas upp, så pass att det inte blev gynnsamt utan enbart kostsamt för arbetsgivare att träffa kollektivavtal. Förvärvarens möjlighet att tillämpa sitt eget kollektivavtal kanske dessutom leder till bättre anställningsvillkor än villkoren i överlåtarens avtal. Alternativt så gör det inte det, men då har de åtminstone fått behålla sina förmånligare villkor under en viss tid.

Det är väsentligt att arbetsmarknadens parter får ett fritt utrymme att tillsammans skapa och bestämma de rättigheter och skyldigheter parterna har gentemot varandra, vilket skulle kunna begränsas om förvärvaren inte får något handlingsutrymme i att anpassa villkoren utefter utomstående förändringar, utan enbart förpassas till att anpassa sig utefter den överenskommelse som den tidigare arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation gjort. Förvärvaren som tar

över en enhet måste kunna främja sina egna intressen om lönsamhet och bedrivande av ett företag. Om de på grund av anställningsavtal och anställningsförhållande övertagna anställningsvillkoren vore helt oföränderliga skulle de i och med diverse förändringar och utveckling i samhället, på arbetsmarknaden och av annan reglering snabbt kunna bli inaktuella och kostsamma i ekonomiska medel, effektivitet och trivsel för både arbetstagare och arbetsgivare. Negativa konsekvenser för arbetsgivaren kan leda till negativa konsekvenser för hela verksamheten och arbetstagarna.

Att överlåtaren har möjlighet att säga upp kollektivavtalet innan överlåtelsen, med en viss tidsfrist, för att förvärvaren inte ska behöva bli bunden av överlåtarens kollektivavtal kan ses som en brist i regleringen då det kan riskera försämrade anställningsvillkor. Ur arbetsgivarens perspektiv kan möjligheten för förvärvaren att slippa tillämpa villkoren i en överlåtarens tidigare kollektivavtal kan också ses som en styrka eller ett utrymme för möjligheter gentemot förvärvaren vars intresse med ett förvärv kan förmodas vara en utveckling av den tidigare verksamheten, och inte att skaffa sig begränsningar i sitt handlingsutrymme. Enligt 28 § 2 st MBL kan arbetstagarorganisationen säga upp avtalet inom 30 dagar efter att de underrättats om överlåtelsen. En sådan uppsägning innebär 28 § 2 st 2:a meningen MBL att avtalet upphör att gälla vid övergången. Vidare gäller inte avtalet heller om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. I 28 § 3 st MBL står att förvärvare ska tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett års tid efter överlåtelsen, men att detta inte gäller om avtalets giltighetstid löpt ut eller att ett nytt kollektivavtal börjat gälla. Vid första anblick kan det verka som att ettårsregeln enligt 28 § 3 st MBL inte blir aktuell när en överlåtare sagt upp avtalet innan övergången, eftersom det då ska upphöra att gälla vid överlåtelsen. Å andra sidan uppkom regeln just för att skydda arbetstagare när överlåtaren sagt upp kollektivavtalet innan överlåtelsen²⁷³. Vidare framgår av doktrin att förvärvaren ska tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal även om det sagts upp innan överlåtelsen.

²⁷³ Prop. 1994/95:102 s. 56-57.

Trots att kollektivavtalet sagts upp av överlåtaren innan överlåtelsen ska förvärvaren tillämpa dess villkor under ett års tid, eller till dess att avtalets giltighetstid löpt ut eller blivit ersatt av ett nytt kollektivavtal. Möjligheten för överlåtaren att säga upp kollektivavtalet ger därmed förvärvaren en begränsad flexibilitet kring förändring av anställningsförhållandena. Det hela leder dock till att förvärvare som inte har träffat eget kollektivavtal inte blir part i överlåtarens kollektivavtal. Att behöva tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under ett års tid kan då ses som en ganska liten kostnad. Eftersom skyddet för de övertagna arbetstagarnas kollektiva anställningsvillkor skulle vara det samma i situationer där förvärvaren var bunden av ett eget kollektivavtal kan det ses som en rimlig nivå på skydd. Detta är ett exempel på hur direktivet skyddar både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen.

Det har klargjorts att uppsägningen av avtalet ska ske 60 dagar innan överlåtelsen för att en förvärvare utan kollektivavtal inte ska bli bunden av överlåtarens kollektivavtal. Om förvärvaren hade kunnat komma överens om att överlåtaren ska säga upp kollektivavtal för att förvärvaren inte alls ska behöva tillämpa dess villkor hade det varit ett enkelt och tydligt sätt att undvika direktivets syfte och skydd. Däremot kan det göras en uppsägning av avtalet som leder till att förvärvaren efter ett år inte behöver ta hänsyn till villkoren i avtalet. Detta kan anses som att kringgående av skyddet kan ske, men att dess verkställande får ett års fördröjning. En uppsägning av avtalet hade dock kunnat göras oavsett om det förelåg en verksamhetsöverlåtelse. Om den görs innan överlåtelsen kan det antas vara just på grund av överlåtelsen vilket gör att en försämring av anställningsvillkoren på grund av en verksamhetsöverlåtelse, som regleringen ska skydda mot, ändå blir aktuell. Vidare kan det träffas ett inrangeringsavtal, ett nytt kollektivavtal mellan förvärvaren och arbetstagarorganisationen som övertagna personalen tillhör med villkor för de övertagna arbetstagarna. Inrangeringsavtalet ska ses som ett nytt avtal och därmed gå före tillämpningen av överlåtarens kollektivavtal och är också ett exempel på hur förvärvaren kan undvika att behöva tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal.

Hur skulle en uppsägning av kollektivavtalet innan överlåtelsen motverkas? Kanske kan ettårsregeln bidra till att uppsägning av överlåtarens kollektivavtal inte görs, eftersom förvärvaren efter det ändå kan tillämpa sitt eget kollektivavtal. Men om förvärvaren inte har ett kollektivavtal, hur kan uppsägning av kollektivavtalet då motverkas? Kanske genom att ta bort möjligheten till uppsägning av överlåtarens kollektivavtal och införa ettårsregel där förvärvare får prova på att tillämpa villkor i ett kollektivavtal utan att bli bunden av det. Efter prøvotiden kan ges utrymme att välja att fortsätta tillämpa kollektivavtalet och då bli bunden av det och vara skyldig att tillämpa det i hela verksamheten eller säga upp det. Eftersom förvärvaren efter att ha blivit bunden av kollektivavtalet ändå kan säga upp det så som överlåtaren tidigare kunnat göra kanske det kan vara ett sätt att tvinga förvärvaren att se till fördelarna med ett kollektivavtal.

Något som också skulle vara intressant att undersöka vidare är om och hur mycket överlåtaren kan förändra villkoren i kollektivavtalet till arbetstagarnas eller förvärvarens fördel innan överlåtelsen sker på ett sätt som gör att förvärvaren behöver tillämpa de ändrade villkoren. I avsnitt 4.1 har redogjorts för att anställningsvillkoren i avtalet måste tillämpas för att de ska få en efterverkan. Om överlåtaren förändrar och tillämpar de ändrade villkoren i kollektivavtalet innan överlåtelsen borde därmed de förändrade anställningsvillkoren kunna bli aktuella för förvärvaren att tillämpa. Det torde finnas villkor eller reglering i beslutet om överlåtelse som tar sikte på hur mycket överlåtaren får förändra anställningsvillkoren för att det ska ses som att de är samma förutsättningar som man grundat beslutet om överlåtelse på. Här blir det snarare en fråga om vad som gäller i villkoren för förvärvet.

Det är av vikt att arbetsgivare och arbetstagarparter ges utrymme att tillsammans komma fram till anställningsvillkor och reglering av dessa som leder till en fullt fungerande verksamhet där både arbetstagare och arbetsgivare gynnas och verksamheten kan utvecklas. Det kan argumenteras för att arbetsgivarens behov av förändring och förutsägbarhet därför behövs för att säkerställa både flexibilitet och trygghet i verksamheten. Av denna anledning kan det ses som rimligt och till och med viktigt att ettårsregeln är just en begränsad tid och att anställningsvillkoren inte skyddas att tillämpas utan att förvärvaren har möjlighet att förändra dem. Kanske

kan ettårsregeln, och dess begränsning, till och med leda till att förvärvare accepterar att behöva tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal istället för att påverka överlåtaren att säga upp avtalet.

6. Slutsats och framtida frågeställning

Direktivets och den svenska regleringens skydd för anställningsvillkor vid en överlåtelse är begränsat. Begränsningen kan ses både som en fördel och en nackdel för de övertagna arbetstagarna och den förvärvande arbetsgivaren. Kanske hade direktivets skydd kunnat utökas för att garantera bättre skydd för arbetstagarna. Troligtvis hade dock den utökningen skett på bekostnad av arbetsgivarens handlingsutrymme och flexibilitet, vilket också behövs för att säkerställa en fortsatt verksamhet och en utveckling som är gynnsam för både arbetsgivare och arbetstagare. Skyddet kan inte gå hur långt som helst om det ska finnas en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Den inbyggda balansen kan vara skälig för att dels skydda de övertagna arbetstagarna mot betydligt försämrade anställningsvillkor i direkt anslutning till överlåtelsen och dessutom främja arbetsgivarens möjligheter till fortsatt verksamhet vilket innefattar behov av inverkan, flexibilitet och förutsägbarhet. Anställningsvillkoren för de övergångna arbetstagarna skyddas till viss del samtidigt som förvärvare med och utan kollektivavtal ges möjlighet att fortsätta bedriva en verksamhet enligt sina intressen.

Intresseavvägningen är en central del av den undersökta regleringen men hur ser den ut i praktiken? Det hade varit intressant att dyka djupare i hur mycket en verksamhetsöverlåtelse anses kosta för en förvärvare med anledning av skyldigheten att tillämpa de hos överlåtaren aktuella kollektiva och individuella anställningsvillkoren på de övertagna arbetstagarna. Det hade också varit intressant att undersöka hur mycket av den ovan förda diskussionen som är en självklar del av den avvägning som görs innan en överlåtelse av en verksamhet. Hur stor inverkan har skyddet på överlåtaren och förvärvarens intressen av att ens genomföra en överlåtelse, och hur långt är de beredda att sträcka sig angående tillämpning och förändring av anställningsvillkor för att göra en verksamhetsöverlåtelse möjlig? Detta beror förmodligen på unika omständigheter som måste beaktas i varje enskilt fall. Att undersöka statistik från situationer där överlåtare säger upp ett kollektivavtal innan överlåtelse hade kanske kunnat bidra till mer insikter om hur balansen, mellan skyddets verkan och arbetsgivarens behov av att själv kunna utforma sin verksamhet, ser ut i praktiken.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

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

Proposition 1993/94:65 *En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl*

Proposition 1975/76:105 *Med förslag till arbetsrättsreform m.m*

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

Kommissionens förslag KOM (75) 429 slutlig, 25 juli 1975, *Amended Proposal for a Council Directive on Harmonization of the Legislation of Member States on the safeguarding of employee's Rights and the advantages in the case of Mergers, Takeovers and Amalgamations* avsnitt A p. 7

Rådets resolution "Social action programme" 1974 to 1976 OJ C 13, 12 feb 1974

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14:e uppl, Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*, 2:a uppl., Publica, Stockholm, 1997

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13:e uppl. Norstedts juridik, Stockholm, 2014

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 15:e uppl, Norstedts juridik, Stockholm 2020

Eklund, Ronnie, *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser*, Norstedt, Diss. Stockholm: Univ., Stockholm, 1983

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3:e uppl., Liber-Hermod, Malmö, 1994

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 7:e uppl., Studentlitteratur, Lund 2018

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 3:e uppl., Iustus förlag, Uppsala, 2022

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 5:e uppl., Iustus förlag, Uppsala, 2019

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 13:e uppl, Uppsala, Iusté, 2021

Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurt, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del I 1-32 §§*, 1:a uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2018

Malmberg, Jonas & Öman, Sören “*Något om kollektivavtal vid övergång av verksamhet*” i *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, red Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), 1:a uppl., (Iustus förlag, Uppsala, 2017)

Mikael Hansson, “Om kollektivavtalets efterverkan - en berättelse om legitimitet” i *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.) (Iustus, Uppsala, 2014)

Mulder, Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Juristförlaget, Diss. Lund: Lunds universitet, 2004

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6:e uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 2021

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2:a uppl. Studentlitteratur, Lund, 2018

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten - en översikt*, 8:e uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2022

Trolle Önnerfors, Elsa & Wenander, Henrik, *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*, 3:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2022

Wiklund, Ola, *EU-domstolens tolkningsutrymme*, 1:a uppl. Juristförlaget Norstedts Juridik 1997

Medlingsinstitutets årsrapport 2022

Elektroniska källor

Ahlberg, Kerstin, EU-domstolen: Anställningstid hos överlåtaren ska räknas med EU Nordiskt Nyhetsbrev EU& arbetsrätt 1-2 2017

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/17-0102/10.asp> (hämtad 2023-03-14)

Europaparlamentet, ”Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), Schweiz och Norden”. (okt 2022) *Faktablad om EU*

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/169/europeiska-ekonomiska-samarbetsområdet-ees-schweiz-och-norden> (hämtad 2023-03-27)

Högsta domstolen, *En resningsansökan från unionen har avslagits*,
<https://www.domstol.se/nyheter/2020/02/en-resningsansokan-fran-unionen-har-avslagits/> Publicerad 2020-02-27 (hämtad 2023-03-01)

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

Domstolens dom av den 6 april 2017 Unionen mot Almega Tjänsteföretagen och ISS Facility Service AB C-336/15, ECLI:EU:C:2017:276

Domstolens dom av den 23 mars 1982 D.M Levin mot Staatssecretaris van Justitie Mål 53/81, ECLI:EU:C:1982:105

Domstolens dom av den 7 feb 1985 Arie Botzen m.fl mot Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV C-186/83, ECLI:EU:C:1985:58

Domstolens dom av den 11 juli 1985 Föreningen av Arbetsledare i Danmark mot A/S Danmols Inventar C-105/84 ECLI:EU:C:1985:331

Domstolens dom av den 18 mars 1986 Jozef Maria Antonius Spijkers mot Gebroeders Benedik Abattoir CV och Alfred Benedik en Zonen BV C-24/85 , ECLI:EU:C:1986:127

Domstolens dom av den 3 juli 1986 Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg Mål 66/85 ECLI:EU:C:1986:284

Domstolens dom av den 5 maj 1988 Harry Berg och Johannes Theodorus Maria Busschers mot Ivo Martin Besselsen förendade målen 144 C-145/87 ECLI:EU:C:1988:236

Domstolens dom av den 19 maj 1992 Dr. Sophie Redmond Stichting mot Hendrikus Bartol m.fl. C-29/91, ECLI:EU:C:1992:220

Domstolens dom av den 12 nov 1992 Anne Watson Rask och Kirsten Christensen mot Iss Kantineservice A/S C-209/91, ECLI:EU:C:1992:436

Domstolens dom av den 16 dec 1992 Grigorios Katsikas mot Angelos Konstantinidis och Uwe Skreb och Günter Schroll mot PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH förenande målen C-132/91, C-128/91 och C-139/91 ECLI:EU:C:1992:517

Domstolens dom av den 14 april 1994 Christel Schmidt mot Spar och Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel och Cronshagen C-392/92 ECLI:EU:C:1994:134

Domstolens dom av den 7 mars 1996 av de förenade målen Albert Merckx och Patrick Neuhuys mot Ford Motors Company Belgium SA C -171/94 och C-172/94, ECLI:EU:C:1996:87

Domstolens dom av den 15 okt 1996 Annette Henke mot Gemeinde Schierke och Verwaltungsgemeinschaft Brocken C-298/94 ECLI:EU:C:1996:382

Domstolens do av den 13 mars 1998 Jules Dethier Équipement mot Jules Dassy och Sovam SPRL C-319/94, ECLI:EU:C:1998:99

Domstolens dom av den 10 dec 1998 av de förenade målen Francisca Sánchez Hidalgo m.fl mot Asociación de Servicios Aser och Sociedad Cooperativa Minerva C-173:96 och Horst Ziemann mot Ziemann Sicherheit GmbH och Horst Bohn Sicherheitsdienst C-247/96 ECLI:EU:C:1998:595

Domstolens dom av den 2 dec 1999 G. C. Allen m.fl mot Amalgamated Construction Co. Ltd. C-234/98, ECLI:EU:C 1999:594

Domstolens dom av den 14 sep 2000 Renato Collino och Luisella Chiappero mot Telecom Italia SpA C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441

Domstolens dom av den 26 sep 2000 Didier Mayeur mot Association Promotion de Information messine (APIM) C-175/99, ECLI:EU:C:2000:505

Domstolens dom av den 11 nov 2004 Johanna Maria Delahaye mot Ministerie de la Fonction publique et de la Réforme administrative C- 425/02, ECLI:EU:C:2004:706

Domstolens dom av den 9 mars 2006 Hans Werhof mot Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG C-499/04, ECLI:EU:C:2006:168

Domstolens dom av den 27 nov 2008 Mirja Juuri mot Fazer Amica Oy C-396/07 ECLI:EU:C:2008:656

Domstolens dom av den 21 okt 2010 Albron Catering BV mot FNV Bondgenoten och John Roest C-242/09, EU:C2010:625

Domstolens dom av den 20 jan 2011 CLECE SA mot Maria Socorro Martin Valor och Ayuntamiento de Cobisa C- 463/09, ECLI:EU:C:2011:24

Domstolens dom av den 6 sep 2011 Ivana Scattolon mot Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca C-108/10 ECLI:EU:C:2011:542

Domstolens dom av den 18 juli 2013 Mark Alemo-Herron m.fl. mot Parkwood Leisure Ltd. C-426/11 - ECLI:EU:C:2013:82

Domstolens dom av den 11 sep 2014 Österreichischer Gewerkschaftsbund mot Wirtschaftskammer Österreich C-328:13 ECLI:EU:C:2014:2197

Domstolens dom av den 26 nov 2015 Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) mot Luis Aira Pascual m.fl. C-509/14, ECLI:EU:C:2015:781

Domstolens dom av den 27 apr 2017 av de förenande målen Asklepios Kliniken Langen- Seligenstadts GmbH mot Ivan Felja och Asklepios

Denstleistungsgesellschaft mbH mot Vottoria Graf. C-680/15 och C-681/15,
ECLI:EU:C:2017:317

Domstolens dom av den 26 mars 2020 ISS Facility Services NV mot Sonia
Govaerts och Atalian NV C-344/18, ECLI:EU:C:2020:239

Arbetsdomstolen:

AD 1935 nr 95

AD 1976 nr 18

AD 1977 nr 49

AD 1978 nr 134

AD 1980 nr 54

AD 1985 nr 35

AD 1990 nr 33

AD 1995 nr 163

AD 2000 nr 8

AD 2003 nr 15

AD 2008 nr 61

AD 2013 nr 6

AD 2013 nr 47

AD 2014 nr 69

AD 2018 nr 25