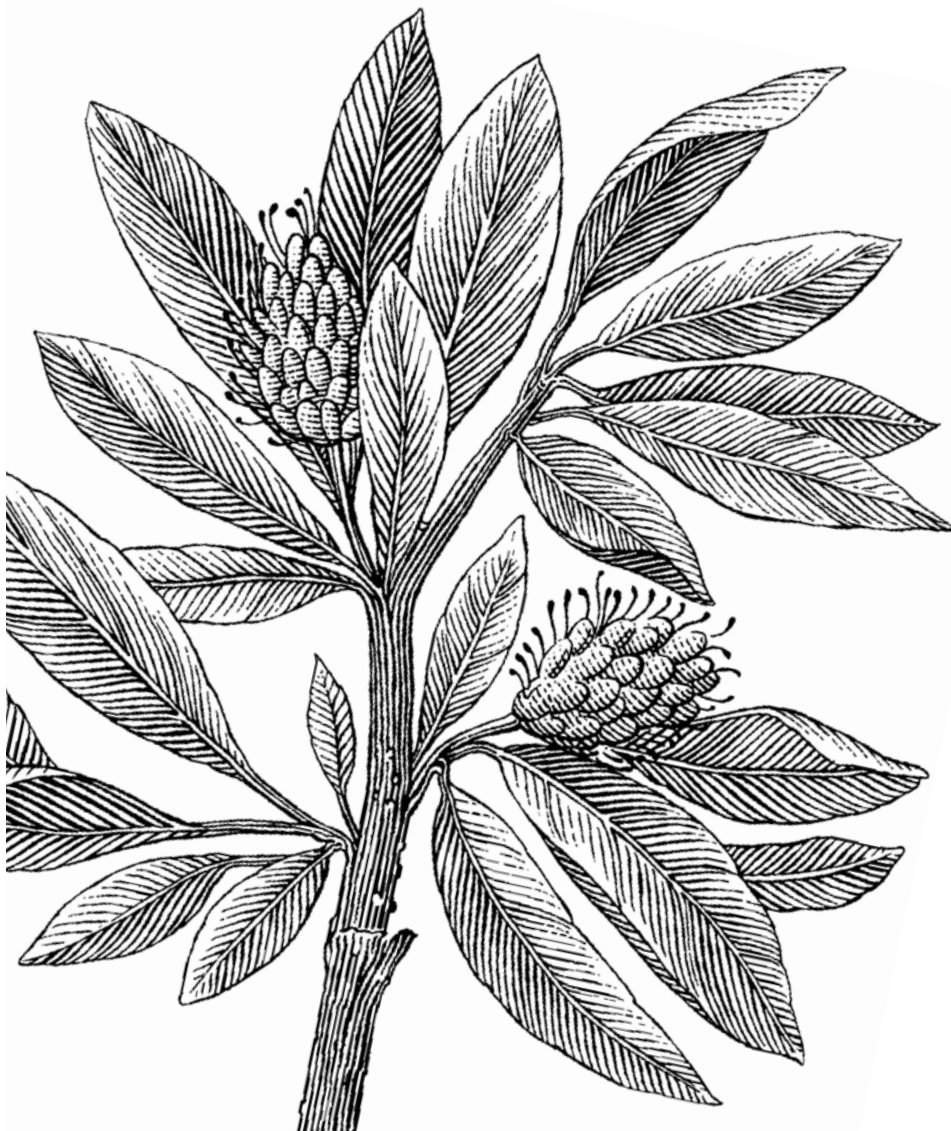


# Kollektivavtal vid verksamhetsövergång

- En studie om hur kollektivavtal tillämpas vid en verksamhetsövergång



*Författare:* Sebastian Sjösvärd  
*Handledare:* Ann-Christine Hartzén  
*Examinator:* Frantzeska Papadopoulou  
*Termin:* HT18  
*Datum:* 2018-11-29  
*Ämne* Examensarbete  
*Nivå:* Kandidatnivå  
*Kurskod:* 2RV05E

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 BAKGRUND .....	5
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING .....	6
1.3 METOD OCH MATERIAL .....	7
1.4 DISPOSITION.....	9
<b>2. ÖVERLÅTELSEDIREKTIVET OCH DESS IMPLEMENTERING I SVENSK RÄTT.....</b>	<b>9</b>
2.1 DIREKTIVETS UPPKOMST OCH SYFTE .....	9
2.2 BEGREPPET VERKSAMHETSÖVERGÅNG.....	10
2.3 SKYDDET FÖR ANSTÄLLNINGSVILLKOREN.....	12
2.4 PARTSVÄXLINGSMODELLEN.....	14
<b>3. SKYDDET FÖR ANSTÄLLNINGEN NÄR DET EXISTERAR KOLLEKTIVAVTAL.....</b>	<b>16</b>
3.1 INLEDNING .....	16
3.2 ÖVERLÅTAREN ÄR BUNDEN AV KOLLEKTIVAVTAL MEN INTE FÖRVÄRVAREN .....	17
3.3 FÖRVÄRVAREN ÄR BUNDEN AV KOLLEKTIVAVTAL MEN INTE ÖVERLÅTAREN .....	19
3.4 ÖVERLÅTAREN OCH FÖRVÄRVAREN ÄR BUNDNA AV OLIKA KOLLEKTIVAVTAL.....	21
3.5 ÖVERLÅTAREN OCH FÖRVÄRVAREN ÄR BUNDNA AV SAMMA KOLLEKTIVAVTAL .....	24
<b>4 ANALYS .....</b>	<b>25</b>
<b>5. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING.....</b>	<b>30</b>
<b>6. REFERENSLISTA.....</b>	<b>31</b>
6.1 OFFENTLIGT TRYCK .....	31
6.1.1 <i>Svensk författningssamling</i> .....	31
6.2 LITTERATUR .....	31
6.3 ARTIKLAR.....	32
6.4 RÄTTSFALLSFÖRTECKNING .....	33
6.4.1 <i>EU-domstolen</i> .....	33
6.4.2 <i>Arbetsdomstolen</i> .....	33

# Abstract

It is common in today's society that a business transfer occurs. Collective agreements hold a strong position in Swedish labour market which means that the majority of companies around Sweden have collective agreements. I therefore intend to study how collective agreements are applied during a business transfer. My study is mainly focusing on the legal framework in 28§ MBL since it regulates how collective agreements are applied during a transfer.

The study is focusing on four different situations when a business transfer occurs. The situations that are treated is following: *The transferor has a collective agreement but not the acquirer, the acquirer has collective agreement but not the transferor, both the acquirer and the transferor are bound by the same collective agreements or bound by different ones.* The Council directive 2001/23/EG prescribes in article 3 that an automatic transfer of all rights and obligations is made when a business transition occurs. This rule has been implemented through the 6 b § LAS. Furthermore, the safeguarding of the employees' rights when it exists a collective agreement are regulated in 28§ MBL. 28§ 1 st MBL precludes an automatic transfer of the regulations in the transferors collective agreement into the acquirers organisation unless the acquirer is bound by a collective agreement. If the acquirer is bound by a collective agreement, they are still obligated to apply the transferor collective agreement during one year. This is just a couple of examples of how collective agreements are regulated during a business transfer. The applications of collective agreements can be complex depending on the situation. I have compared all of the situations above in an analysis in chapter 4.

Keywords: Collective agreements, Business transfer, Applications

# Förkortningslista

- AD - Arbetsdomstolen
- SOU - Statens offentliga utredning
- EU - Europeiska Unionen
- LAS - Lag om anställningsskydd
- MBL - Lag om medbestämmande i arbetslivet
- EU-domstolen – Europeiska unionens domstol

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund <sup>1</sup>

I dagens samhälle är det allt vanligare att ett företag, en verksamhet eller en del av verksamhet utsätts för förändringar, investeringar, överläts eller säljs till en annan verksamhet. Vid en verksamhetsövergång finns det ett skydd för arbetstagarens villkor genom Lag (1982:80) om anställningsskydd samt genom Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

6b§ LAS skyddar arbetstagarens anställning, samt utgörandet för att få sämre villkor hos förvärvaren vid en verksamhetsövergång.<sup>2</sup> Det är vanligt på den svenska arbetsmarknaden att det finns kollektivavtal på företag vilket medför en viss komplexitet kring hur villkor i olika kollektivavtal ska tillämpas vid en verksamhetsövergång.<sup>3</sup>

Överlåtelsedirektivet är ett av de direktiv som prövats mest inom den svenska arbetsrätten men även inom EU. Det har fastslagits genom rättspraxis hur arbetstagarens anställning och villkor skyddas vid en verksamhetsövergång både när det finns kollektivavtal eller ej.<sup>4</sup> Dock finns det fortfarande en komplexitet kring begreppet verksamhetsövergång och överlåtelsedirektivets riktlinjer. Komplexiteten går exempelvis att utläsa i det senaste fallet från EU domstolen. Där tillämpningen av artikel 3 i direktivet diskuterades.<sup>5</sup> Huvudsyftet med direktivet är att skydda arbetstagarnas anställning och deras villkor. Men exakt hur det ska skyddas eller hur länge, kan varieras beroende på flera faktorer så som, kollektivavtal och dess giltighetstid, när det är att betrakta som en verksamhetsövergång eller inte etc.<sup>6</sup>

Senaste rättspraxis som går att återfinna på detta område rör AD 2018 nr 35 och dess förhandsavgörande från EU domstolen. Domen 2018 nr 35 som rör verksamhetsövergång,

---

<sup>1</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd & Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

<sup>2</sup> 6b § LAS

<sup>3</sup> Norrby, Ann, *Tre av fyra företag har kollektivavtal*, Lag&Avtal 2006-12-15 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tre-av-fyra-foretag-har-nog-kollektivavtal-6557230> , Hämtad 2018-09-24

<sup>4</sup> AD 2008 nr 61

<sup>5</sup> C-336/15, EU:C:2017:276

<sup>6</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

förklarar komplexiteten som kan uppkomma när det finns oklarheter kring villkoren i kollektivavtalen.<sup>7</sup> Därför finner jag just mitt valda ämne så intressant att undersöka vidare.

I och med att det finns en generell komplexitet kring verksamhetsövergångar finns det en hög relevans kring att forska på detta ämne. Hur tillämpningen av ett eller flera kollektivavtal görs kan vara komplext vilket går att utläsa från AD 2018 nr 35.<sup>8</sup> Därav ligger fokus och mål på att reda ut vad som gäller vid tillämpningen av kollektivavtal vid en verksamhetsövergång.

## 1.2 Syfte och Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att skapa en större förståelse för hur kollektivavtal tillämpas vid en verksamhetsövergång. Komplexiteten kring när överlåtaren eller förvärvaren har ett kollektivavtal är något som kommer undersökas. I och med att det på den svenska arbetsmarknaden är vanligt att det finns ett eller flera kollektivavtal är det högst troligt att det vid en verksamhetsövergång kan uppkomma frågetecken. Detta då det finns en komplexitet kring överlåtelsedirektivet om vilka eller vilket kollektivavtal som ska tillämpas.<sup>9</sup> Hur kollektivavtal ska tillämpas vid en verksamhetsövergång, kan se lite olika ut, beroende på situation. Situationer som kommer att behandlas i arbetet är följande: *Överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal men inte förvärvaren, Överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal, överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal och förvärvaren är bunden av kollektivavtal och inte överlåtaren.* Dessa situationer är direkt kopplade till frågeställningen och kommer därmed utgöra en viktig del av denna uppsats.

Vidare kommer de rättsliga aspekterna vid en verksamhetsövergång behandlas när det finns kollektivavtal i ovanstående situationer. Frågeställningen i uppsatsen är följande:

- *Hur skyddas arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor vid en verksamhetsövergång när det finns ett eller flera kollektivavtal?*

---

<sup>7</sup> <https://www.lag-avtal.se/debatt/inratta-specialavdelning-i-eu-domstolen-6926462> Niklas Selberg, Hämtad 2018-09-24

<sup>8</sup> AD 2018 nr 35

<sup>9</sup> AD 2018 nr 35

### 1.3 Metod och Material

I denna uppsats har jag valt att använda mig av rättdogmatisk metod. Metoden har utgått från att analysera, fastställa och utreda gällande rätt.<sup>10</sup> Den har använts främst till en granskning av de nedskrivna rättskällorna samt att systematisera och tolka juridiska begrepp av det valda ämnet.<sup>11</sup> Enligt Professor Aleksander Peczenik skapar rättdogmatiken också utrymme för normativa ståndpunkter som kritiserar och granskar gällande rätt. Inom det arbetsrättsliga området utgörs rättskällorna av EU-lagstiftning, svensk lagstiftning, förarbeten, doktrin och rättspraxis. Sedan utgörs den också av kollektivavtal då stora delar inom arbetsrätten är semidispositiv.<sup>12</sup> Det är detta som möjliggör att det vid en verksamhetsövergång kan finnas flera kollektivavtal. Jag har därför studerat regleringarna av vilket kollektivavtal som blir tillämpligt i situationer där överlåtaren har kollektivavtal men inte förvärvaren, förvärvaren har men inte överlåtaren, både överlåtaren och förvärvaren har olika kollektivavtal och där båda parter omfattas av samma kollektivavtal.

Den rättdogmatiska metoden har därför tillämpats i den rättshierarkiska ordningen vilket innebar att jag först granskade och tolkade gällande EU-rätt. Detta genomfördes då mitt huvudfokus kring mitt valda ämne kretsade kring ett direktiv från EU. Överlåtelsedirektivet analyserades och redogjordes i detalj för att skapa en större förståelse för vår svenska lagstiftning kring verksamhetsöverlåtelser. Vidare har även rättspraxis från EU domstolen analyserats, då detta även ligger till grund för den svenska lagstiftningen kring verksamhetsöverlåtelser.<sup>13</sup> Därefter har jag utrett hur direktivet implementerats i svensk lagstiftning.

Förarbeten för de lagar som tillkommit togs med för att skapa förståelse för hur gällande rätt tillämpas. Förarbeten används i många fall när lagtext inte anses ge en tydlig förklaring av

---

<sup>10</sup> Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: : ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Stockholm, 2015. s. 43.

<sup>11</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 8. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2015 – sid

<sup>12</sup> Peczenik, Aleksander, *Juridiken allmänna läror*. SvJt 2005

<sup>13</sup> Bernitz, Ulf, m.fl., *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 11 uppl., Norstedts juridik, Stockholm 2010, s. 70

rättsläget. Proposition 1994:95:102 har exempelvis använts för att förstå hur kollektivavtal tillämpas vid en verksamhetsövergång.<sup>14</sup> Mitt arbete fokuserar på hur kollektivavtal ska tillämpas vid en verksamhetsövergång och behandlar därför inte andra paragrafer än de som rör verksamhetsöverlåtelse. Därmed har störst fokus varit på 28§ MBL som reglerar förhållandet mellan överlåtaren och förvärvaren när det finns ett eller flera kollektivavtal. Denna paragraf har redogjorts ingående för att skapa en större förståelse för hur paragrafen systematiserats i gällande rätt. På så sätt blev det senare lättare att förstå den rättspraxis som studerades.

Rättspraxis har använts som ett komplement till 28§ MBL och överlåtelsedirektivet. Detta genom att rättspraxis har skapat en större förståelse för hur gällande rätt från EU och Sverige systematiserats.<sup>15</sup> Gällande det urval som gjorts vid granskning av rättspraxis har de behandlat fall där det uppstått en tvist vid en verksamhetsövergång, både när det inte fanns något kollektivavtal men även då det fanns ett eller flera. På så vis gavs det utrymme för att få en bredare förståelse kring hur arbetstagarens anställningsvillkor tillämpats. Vidare gav det mig även möjligheten att ställa de olika rättsfallen i relation till varandra vilket gynnade mig när det kom till förslag till framtida forskning. Rättspraxis har utgjort en väldigt stor del av mitt arbete då det fanns många förhandsavgöranden för hur kollektivavtal tillämpats vid en verksamhetsövergång. Mål har granskats från Arbetsdomstolen då min problemformulering var kopplad till svensk rätt. EU-rätten har även tagits i beaktning då den tillämpas i nationell rätt för att Sverige är medlem i EU.<sup>16</sup>

Som tidigare nämns kan tillämpningen av kollektivavtal vid en verksamhetsövergång se olika ut beroende på vilken part som har kollektivavtal eller inte. Rättspraxis har därför valts ut till följande situationer *Överlåtaren har kollektivavtal men inte förvärvaren. Förvärvaren har kollektivavtal men inte överlåtaren, både överlåtaren och förvärvaren har samma kollektivavtal* eller *båda parter har olika kollektivavtal*. Exempelvis i situationen där överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal men inte förvärvaren har jag valt rättspraxis i form av EU domen *Juuri C-396/07*.<sup>17</sup> Liknande urval har gjorts på respektive situation.

---

<sup>14</sup> Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: : ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök.och rev.] uppl., Stockholm, 2015. s. 40, & Prop 1994:95:102

<sup>15</sup> Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap*, 1 uppl., Stockholm 2009, s. 541

<sup>16</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten 5* [uppdaterad.] uppl., Stockholm, 2017 s. 19

<sup>17</sup> C-396/07 *Juuri*



Avslutningsvis analyseras de olika situationerna utifrån den insamlade data jag tagit del av. På så sätt tydliggjordes vad som gällde i respektive situation när det fanns ett eller flera kollektivavtal vid övergången.

## 1.4 Disposition

Denna uppsats inleds med en bakgrundsintroduction som in sin tur leder fram till problemformulering och syftet med denna uppsats. Därefter förklaras min valda metod och material. Uppsatsens andra del inleds med att granska överlåtelsedirektivet i sin helhet för att senare även skapa en förståelse för begreppet ”verksamhetsövergång”. Vidare avslutas den andra delen med hur direktivet implementerats i svensk lagstiftning. I det tredje kapitlet ges det en djupgående genomgång kring olika scenarier när det finns kollektivavtal vid en verksamhetsövergång. Därefter inleds nästa kapitel med att granska rättspraxis både från EU men även från AD. Avslutningsvis kommer rättsläget att analyseras i enlighet med min frågeställning för att senare även komma fram till en slutsats och förslag på framtida forskning.

## 2. Överlåtelsedirektivet och dess implementering i svensk rätt

### 2.1 Direktivets uppkomst och syfte

I början av 1970-talet uppmärksammades de mer frekventa företagsförändringarna i form av fusioner eller företagsöverlåtelser runt om i världen. Denna utveckling ledde till att kommissionens fokus kring arbetstagarens situation ökade. Kommissionen ville exempelvis att arbetstagarna skulle ges ett skydd i anställningen mot de konsekvenser som en företagsöverlåtelse kunde medföra.<sup>18</sup> I bland annat Belgien, Nederländerna och Västtyskland hade det i början av 1960 – talet skett massuppsägningar till följs av företagsrekonstruktioner. Detta var något som kommissionen därför ville motverka genom att öka skydden för anställningen.<sup>19</sup> Detta medförde att överlåtelsedirektivet antogs 1977.<sup>20</sup>

År 1998 var ett betydande år gällande överlåtelsedirektivet. Detta år infördes en ändring i direktivet till följs av rättspraxis från EU domstolen. Ändringen hade sin grund i två olika domar

---

<sup>18</sup> Mulder 2004, s. 118

<sup>19</sup> Ibid, s 119

<sup>20</sup> Direktiv 77/187/EEG

Rygaard-målet (C-48/94) samt Suzen-målet (C-19/95).<sup>21</sup> I Rygaard fallet fastslog EU-domstolen att övergången måste vara till en ekonomisk enhet.<sup>22</sup> Detta ska ske i samband med att verksamhetens arbete måste vara av en varaktig karaktär och inte blir begränsat till ett visst arbete.<sup>23</sup> Denna rättspraxis styrktes sedan av Suzen målet där domstolen också kom fram till att identiteten mellan verksamheten före och efter övergången inte ensamt är tillräckligt för att bestämma om direktivet är tillämpligt eller ej.<sup>24</sup>

Vidare antogs det nu aktuella överlåtelsedirektivet 2001. Detta direktiv är en konsoliderad version av ändringsdirektivet 1998 och ursprungsdirektivet. Inför ändringsdirektivet 1998 utarbetade kommissionen ett förslag på en definition på överlåtelsebegreppet.<sup>25</sup> Dock ansåg den sociala och ekonomiska kommittén att det kunde ge upphov till fler tillämpningsproblem. Vidare utarbetades detta förslag till den lydelse som nu återfinns i 2001 års överlåtelsedirektiv. Denna definition infördes utifrån EU domstolens rättspraxis, där domstolen tolkat begreppet utifrån överlåtelsedirektivets sociala syfte. På så sätt gavs begreppet ”överlåtelse” en vidsträckt innebörd. Dock har EU domstolen inte gett några tydliga definitioner på begreppet, utan istället fastställs det i de nationella domstolar med utgångspunkt i olika kriterier från EU domstolens rättspraxis.<sup>26</sup>

## 2.2 Begreppet verksamhetsövergång

I enlighet med rådets direktiv 2001/23/EG görs bedömningen om en överlåtelse ägt rum eller ej utifrån två led.<sup>27</sup> Det första ledet går att återfinna i artikel 1.1a där det framgår att överlåtelsen måste vara en lagenlig sådan. ” *Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en*

---

<sup>21</sup> Mulder, 2004. S 158-159

<sup>22</sup> Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 30  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>

<sup>23</sup> Mål C-48/94 *Rygaard* REG 1995

<sup>24</sup> Mål C – 13/95 *Suzen* REG 1997

<sup>25</sup> Mulder, 2004 S. 163-164

<sup>26</sup> Ibid, S 164

<sup>27</sup> Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 5  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>

*verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion”.*<sup>28</sup>

Vidare görs bedömningen i enlighet med artikel 1.1b om överlåtelsen avser en ekonomisk enhet vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet. Med ekonomisk verksamhet avses att det i någon form förekommer någon typ av aktivitet, ekonomisk syssla eller ekonomisk funktion.<sup>29</sup> ”Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med överlåtelse enligt detta direktiv förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.”<sup>30</sup> Detta var även något som behandlades i de förenade målen *Merckx* C-171/94 och C-172/94 där domstolen utredde om förvärvarens verksamhet var att anses som en ekonomisk enhet. Där fastslog domstolen att övergången måste gå i linje med vad som anses vara en ekonomisk enhet i enlighet med direktivet.<sup>31</sup>

Båda dessa led måste vara uppfyllda för att en verksamhetsövergång i lagens mening ägt rum. Vad som är att klassas som en verksamhetsövergång framkommer av artikel 1.1b i överlåtelsedirektivet samt rättspraxis. Spijker-målet är ett exempel på rättspraxis som tydliggör när det är att klassa som en verksamhetsövergång eller ej. I detta mål fastslog domstolen att olika kriterier måste uppfyllas för att det ska betraktas som en verksamhetsövergång.<sup>32</sup> Arbetsdomstolen fastställde även detta i AD 1995 nr 163.<sup>33</sup>

---

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

<sup>29</sup> Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 2  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>

<sup>30</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>31</sup> Mål C-171/94 & Mål C-172/94

<sup>32</sup> Spijkers – mål 24/85

<sup>33</sup> AD 1995 nr 163

## 2.3 Skyddet för anställningsvillkoren

Den första bestämmelsen implementerades i 6b § Lag (1982:80) om anställningsskydd där det i enlighet med artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet säkerhetsställde att de tidigare rättigheter och skyldigheter som fanns hos överlåtaren även nu existerar hos förvärvaren. Detta innebär att de anställningsvillkor som arbetstagaren hade vid tidpunkten vid övergången också ska tillämpas hos förvärvaren.<sup>34</sup> Vidare går det att utläsa i artikel 3.1 andra stycket att både överlåtaren och förvärvaren har ett solidariskt ansvar för de skyldigheter som uppkommit före övergången till följd av de anställningsavtal som gällde vid övergången.<sup>35</sup> Det går även att återfinna motsvarande formulering i svensk rätt där det står att överlåtaren och förvärvaren har ett solidariskt ansvar för de ekonomiska förpliktelser som gällde före övergången.<sup>36</sup> Denna paragraf blir tillämplig både när det finns ett kollektivavtal men även inte. Detta då paragrafen skyddar de individuella anställningsavtalet och dess villkor.<sup>37</sup>

Genom implementeringen av överlåtelsedirektivet har det också tillkommit tillägg i LAS i form av 7§ 3st LAS. Vidare har det även tillkommit rättsregleringar inom förhandlingsskyldigheten.<sup>38</sup>

Utöver ovanstående implementering i svensk lagstiftning tillkom den 28 § MBL. Den 28 § 1 st MBL beskriver att överlåtarens kollektivavtal även binder förvärvaren om inte det redan finns

---

<sup>34</sup> 6 § 1 st Lag (1982:80) om anställningsskydd & Artikel 3.1 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>35</sup> Artikel 3.1 2st Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>36</sup> 6§ 2 st Lag (1982:80) om Anställningsskydd

<sup>37</sup> Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *svensk arbetsrätt*, 14 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007, s. 137

<sup>38</sup> Prop 1994:95:102

ett existerande kollektivt avtal eller om giltighetstiden löpt ut.<sup>39</sup> Detta innebär att förvärvaren i detta fall är skyldig att tillämpa överlåtarens kollektivavtal och dess villkor i verksamheten.<sup>40</sup> Detta stycket är huvudregeln i den 28§ MBL och tillkom genom direktivets artikel 3.3. Denna artikel lyder följande ” *efter överlåtelsen skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.*<sup>41</sup>

28§ 2 st MBL beskriver vidare att en uppsägning av kollektivavtal kan ske under förbehåll att det från facketas sida görs inom 30 dagar från det att de underrättas om överlåtelsen. Eller om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet 60 dagar före överlåtelsen.<sup>42</sup>

28§ 3 st MBL behandlar situationen där det redan finns ett existerande kollektivavtal hos förvärvaren. I detta fall blir inte förvärvaren bunden av överlåtarens kollektivavtal. Dock beskriver det tredje stycket en skyldighet för förvärvaren att under ett år tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal. Därefter tränger förvärvarens kollektivavtal undan överlåtarens avtal.<sup>43</sup> Detta är förenligt med artikel 3.3 2 st i överlåtelsedirektivet som anger följande ”*Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.*”<sup>44</sup>

Tillämpningen av regeln är komplex och det finns därför behov av att utreda olika scenarion vilket jag gör i kapitel 3. För att få en bättre förståelse för dem resonemang jag för, är det av intresse att först förklara partväxlingsmodellen.

---

<sup>39</sup> Öman, Sören, *Ett nytt kollektivavtal vid en verksamhetsövergång får inte ge en påtaglig lönesänkning*, Blendow Lexnova, Stockholm, December 2011. <https://www.sorenoman.se/blendow/december2011.pdf>  
Hämtad - 2018-10-05

<sup>40</sup> 28§ 1 st MBL

<sup>41</sup> Artikel 3.3 1 st Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>42</sup> 28§ 2 st MBL

<sup>43</sup> 28§ 3 st LAS

<sup>44</sup> Artikel 3.3.2 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag

## 2.4 Partsväxlingsmodellen

Generell partväxling i anställningsförhållande handlar om att kunna sätta någon annan i sitt ställe. Detta beror dock helt på om parten är att anse som berättigad eller förpliktigad. Utifrån svensk civilrätt är en berättigad part en borgenär som får, gentemot sin motpart ersätta sin fordran till gäldenären. En förpliktad part, gäldenär får dock inte göra detta om inte motparten gett sig sitt samtycke.<sup>45</sup> Generell partväxling går därför att koppla till vem som faktiskt ska prestera något. Utifrån ett anställningsförhållande förväntas arbetsgivaren betala lön för arbetstagarens prestation.<sup>46</sup>

I frågor som rör verksamhetsövergång blir det istället tal om en förpliktelseöverlåtelse. Detta innebär att förvärvaren istället träder in och fullgör förpliktelser i överlåtarens verksamhet. Modellen utgår ifrån att förvärvaren träder in i överlåtarens roll gällande rättigheter och skyldigheter när det talas om anställningsförhållandena.<sup>47</sup> Partväxlingsmodellen går därmed att likställa med avtalslagens modell gällande anbud och accept. En arbetstagare är inte skyldig att övergå till förvärvarens verksamhet om denne inte vill. Partsavlösning utifrån detta perspektiv innebär att parterna i anställningsavtalet fritt ska få välja vem de önskar att ingå avtal med.<sup>48</sup> Detta var även något som EU domstolen behandlade i *Katsikas*-målet 131/91. Domstolen fastslog att en arbetstagare fritt ska få välja arbetsgivare och inte kan tvingas arbeta för en arbetsgivare.<sup>49</sup> Arbetsdomstolen fastslog även detta 1998 då förvärvaren i detta fall träffat en överenskommelse med överlåtaren om att personalen automatiskt skulle övergå.<sup>50</sup> Vid en verksamhetsövergång innebär det att arbetstagaren kan åberopa att denne vill kvarstå i sin anställning hos överlåtaren. Detta kan då innebära att arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist.<sup>51</sup>

Artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet beskriver att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal och anställningsförhållande automatiskt ska övergå till

---

<sup>45</sup> Mulder, 2004. S. 283

<sup>46</sup> Ibid s. 283

<sup>47</sup> Mellqvist & Persson, 2011, s 52

<sup>48</sup> Mulder, 2004, s. 285

<sup>49</sup> Mål 131/91 *Katsikas*

<sup>50</sup> AD nr 1998 nr 144

<sup>51</sup> Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Uppsala 2010., s. 180-181

förvärvaren. Det är alltså inte själva anställningen som övergår utan enbart de rättigheter och skyldigheter som följer på grund av anställningen som övergår. Detta kan jämföras med bestämmelserna kring kollektivavtal vid en övergång.<sup>52</sup> Artikel 3.3 beskriver nämligen att det inte är själva kollektivavtalet som övergår utan enbart de villkor som finns i avtalet. Samt att förvärvaren inte är bunden av själva kollektivavtalet utan endast kollektivavtalsvillkoren. Till följd av dessa regleringar i överlåtelsedirektivet gällande partsbyte implementerades detta genom 6b § LAS.<sup>53</sup> Likaså finner vi samma typ av implementering genom 28 § MBL där det sker en partsbyte genom övertagande av kollektivavtalets villkor.

Partsavlösningens modellen i överlåtelsedirektivet behandlades redan genom *Abels*- målet 135/83. EU domstolen fastslog i denna dom att överlåtarens förpliktelse på grund av ett anställningsavtal som uppkommit före verksamhetsövergången även ska föras över hos förvärvaren. Här slogs alltså principen fast angående en automatisk övergång.<sup>54</sup> Domstolen anförde att förvärvaren i första hand är skyldig att uppfylla de förpliktelser som rör arbetstagarnas befintliga rättigheter vid överlåtelsen. Den nederländska regeringen begärde tolkning av artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet. De undrade om artikeln innebar att förvärvaren övertog själva anställningen men även om överlåtarens förpliktelse övergick på förvärvaren. Den nederländska regeringen anförde att förpliktelserna inte skulle övergå på förvärvaren på grund av den avtalsrättsliga principen om att en gäldenär inte kan överföra sina skulder utan samtycke från motparten. Generaladvokaten anförde dock att det i linje med artikel 3.3 2 st var tydligt att överlåtaren och förvärvare är solidariskt ansvariga för ekonomiska förpliktelser före verksamhetsövergången. EU-domstolen gick på advokatens linje och fastslog som ovan nämnt att överlåtarens förpliktelser ska föras över på förvärvaren.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Artikel 3.1 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>53</sup> Artikel 3.3 Ibid

<sup>54</sup> Mulder, 2004, s. 290

<sup>55</sup> Mål 135/83 *Abels* ECR 1985 & Mulder, 2004, s. 290

## 3. Skyddet för anställningen när det existerar kollektivavtal

### 3.1 Inledning

Kollektivavtal har i dag en betydelsefull roll på den svenska arbetsmarknaden. Huvudprincipen med ett kollektivavtal på en arbetsplats är att kunna reglera anställnings och arbetsvillkoren.<sup>56</sup> Vid en verksamhetsövergång kan det få betydelse för den enskilde arbetstagaren om det finns ett eller flera kollektivavtal. Exempelvis skiljer det sig om situationen är sådan att överlåtaren har ett kollektivavtal men inte förvärvaren jämförelsevis vid det omvända.<sup>57</sup> Vilken typ av arbetskategori som du tillhör kan vara viktigt då det kan få avgörande effekt om du omfattas av ett kollektivavtal eller ej. Du kan tillhöra den kollektivavtalsanslutande arbetstagarorganisationen, tillhöra en organisation som inte tecknat ett kollektivavtal eller kan du vara oorganiserad. Oavsett vad du tillhör finns den normerande verkan vilket innebär att du fortfarande omfattas av kollektivavtalet som oorganiserad men med en viktig avvikelse. Det är den att du inte kan kräva samma rättigheter som du kan göra om du är organiserad i den kollektivavtalsanslutna arbetstagarorganisationen.<sup>58</sup>

Som tidigare nämnt ska arbetsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal övergå i tillämpliga delar till dess att det tecknas ett nytt kollektivavtal eller att det löper ut. Detta är i enlighet med både Artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet eller i 28§ 1 st MBL. Dock relaterar 28 § 1st MBL enbart till situationen där överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal och förvärvaren inte<sup>59</sup>. Detta går även att utläsa genom en dom som fastställdes av AD år 2000. Där behandlades frågan huruvida förvärvaren var bunden av överlåtarens kollektivavtal. AD fastslog att överlåtarens kollektivavtal kunde ses som en del av verksamhetsövergången och på så sätt uppstod en bundenhet även för förvärvaren. Arbetsdomstolen anförde dock vidare i ett förtydligande att

---

<sup>56</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>57</sup> Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Uppsala 2010., s. 180

<sup>58</sup> Ibid 84-85

<sup>59</sup> Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 225



det inte är kollektivavtalet i sig som övergår utan innehållet i form av villkoren som övergår. Samt att det inte gäller befintlig personal hos förvärvaren utan endast de som övergår.<sup>60</sup>

Dock är det inte alltid enkelt att bestämma huruvida det uppstår en bundenhet för förvärvaren eller ej när det finns kollektivavtal vid en verksamhetsövergång. Regleringarna av kollektivavtalet tillämpas olika beroende på vem som har kollektivavtal eller ej. För att skapa en större förståelse hur dessa tillämpningar ser ut ligger det i mitt intresse att ta upp fyra olika situationer där tillämpningen ser olika ut. Situationerna som kommer tas upp är följande *Överlåtaren är bunden av kollektivavtal men inte förvärvaren, Förvärvaren är bunden av kollektivavtal men inte överlåtaren, Överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal och överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal.*

### 3.2 Överlåtaren är bunden av kollektivavtal men inte förvärvaren

*”Om förvärvaren inte har något kollektivavtal som kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna gäller överlåtarens kollektivavtal i de tillämpliga delar av förvärvarens verksamhet.”<sup>61</sup>*

Ovanstående är huvudregeln och framgår i 28§ 1 st MBL. Här framgår det att förvärvaren blir bunden av villkoren i överlåtarens kollektivavtal och blir därmed skyldig att tillämpa villkoren på samma sätt som i överlåtarens verksamhet. Detta innebär att det inte blir någon förändring i anställningsvillkoren för de arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet.<sup>62</sup> Likaså sker det inte heller någon förändring i anställningsvillkoren för de utanförstående arbetstagarna då den normerande verkan fortfarande gäller. Dock kvarstå fortfarande det faktum att de inte kan kräva rättigheter i förhållande till kollektivavtalet då de inte är organiserade.<sup>63</sup> Om de utanförstående arbetstagarna avtalat om förmånligare villkor än vad kollektivavtalet säger återfinns det i det enskilda anställningsavtalet. Till följd av detta skyddas då det enskilda anställningsavtalet och dess villkor av 6b§ LAS.<sup>64</sup> Dock är det viktigt att ha i åtanke att det enbart gäller om det är förmånligare anställningsvillkor än vad kollektivavtalet säger annars strider det mot

---

<sup>60</sup> AD 2000 nr 8

<sup>61</sup> 28§ 1st MBL

<sup>62</sup> Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 225-226

<sup>63</sup> Mulder, 2004, s. 328

<sup>64</sup> Mulder, 2004, s. 328-329

kollektivavtalet. Detta är också något som framgår av proposition 1994:95:102 som beskriver att en enskild överenskommelse om förmånligare villkor inte strider mot det som beskrivs i 27§ MBL om just kollektivavtalsstridande överenskommelser.<sup>65</sup> Kollektivavtalet omfattar förvärvarens hela verksamhet och inte bara den del som övergått. Detta innebär att den befintliga personalen också omfattas av de övergångna kollektivavtalet. På så sätt går det att säga att lagregeln sträcker sig längre än direktivets syfte, det vill säga att skydda de arbetstagare som går över.<sup>66</sup>

Till följd av 28§ 1 st framgår det att villkoren ska gälla i ”tillämpliga delar”. Om det exempelvis vid övergången inträffat förändringar av verksamheten art kanske det inte är möjligt att tillämpa vissa villkor hos förvärvaren.<sup>67</sup> Förvärvarens skyldighet att tillämpa kollektivavtalets villkor upphör att gälla när giltighetstiden löper ut. Detta innebär att förvärvaren inte längre behöver efterleva de övergångna villkoren då giltighetstiden löpt ut.<sup>68</sup> Detta är också något som framgår av artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet och som fastslog av EU domstolen i *Juuri-målet*.<sup>69</sup>

Generellt sett saknas det lagregler för kollektivavtal och dess giltighetstid vilket medför att parter kan träffa överenskommelser om det. Om det träffas en överenskommelse om ett slutdatum gäller kollektivavtalet till det datumet. Träffas inte en sådan överenskommelse gäller kollektivavtalet tillsvidare om inte någon av parterna säger upp avtalet.<sup>70</sup> I denna situation kan inte förvärvaren säga upp avtalet innan övergången då den då inte är bunden av det. Först efter övergången kan förvärvaren säga upp avtalet då den är bunden av kollektivavtalet. Dock måste förvärvaren tillämpa kollektivavtalet till dess att giltighetstiden går ut.<sup>71</sup> Om överlåtaren har för avsikt att säga upp kollektivavtalet är uppsägningstiden för detta 60 dagar. Om det sker en sådan uppsägning blir inte förvärvaren bunden av kollektivavtalet efter att uppsägningstiden förflutit.

---

<sup>65</sup> Prop. 1994:95:102, s. 51

<sup>66</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 289

<sup>67</sup> Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Uppsala 2010., s. 180

<sup>68</sup> Artikel 3.3 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter & C-396/07 *Juuri* 2007

<sup>69</sup> Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 38

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>

<sup>70</sup> Glavå 201, s 628

<sup>71</sup> 28§ 2 st MBL

Arbetstagarorganisationen har en uppsägningstid på 30 dagar efter det att de underrättats om att det kommer ske en verksamhetsövergång.<sup>72</sup>

Om ett kollektivavtal sägs upp, uppkommer också frågan huruvida avtalets giltighetstid också upphör att gälla. Det vill säga den tid som kollektivavtalet gäller. Ett kollektivavtal kan även gälla efter det att parterna sagt upp sig själva i från det. Detta är en fråga som har diskuterats i svenska förarbeten då det i artikel 3.4 i överlåtelsedirektivet beskriver en skyldighet att tillämpa villkoren ”till dess att giltighetstiden gått ut”.<sup>73</sup> Om svensk rätt skulle medge att även kollektivavtalet i sig slutar gälla när parterna säger upp sig från avtalet behöver förvärvaren inte tillämpa några villkor i avtalet. Dock uppkommer då, dilemmat huruvida en sådan tolkning är förenligt med direktivet i situationen där avtalet fortfarande är giltigt efter det att parterna sagt upp det.<sup>74</sup>

Om det sker en uppsägning av ett kollektivavtal vid en verksamhetsövergång gäller inte första stycket i 28§ MBL utan då tillämpas istället skyddsregeln i 28§ 3 st MBL.<sup>75</sup> Där anges att den nya arbetsgivaren är skyldig att under ett år tillämpa villkoren i kollektivavtalet, med undantag av att det träffas ett nytt kollektivavtal eller att giltighetstiden gått ut. På så sätt skyddas de övergångna arbetstagarnas villkor vid en uppsägning av överlåtarens kollektivavtal. Skulle det dock vara så att svensk rätt medgav att giltighetstiden också upphör när avtalet sägs upp blir skyddsregeln inte tillämplig.<sup>76</sup>

### 3.3 Förvärvaren är bunden av kollektivavtal men inte Överlåtaren

Vad som händer i situationen där förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal men inte överlåtaren är den att de arbetstagare som övergår, och är medlemmar i den organisationen som

---

<sup>72</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>73</sup> Artikel 3.4 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>74</sup> SOU 1994:83 s. 83-84 & Prop. 1994:95:102, s 56-57

<sup>75</sup> Holke, Dan & Olason, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 225

<sup>76</sup> 28§ 3st MBL & 28§ 1 st MBL

förvärvaren har kollektivavtal med, automatiskt omfattas av avtalet.<sup>77</sup> Detta följer av 26 § MBL som beskriver att kollektivavtalet även binder medlemmar som tillkommer efter kollektivavtalets uppkomst.<sup>78</sup> Om dessa arbetstagare har individuella anställningsvillkor som strider mot förvärvarens kollektivavtal blir dessa villkor ogiltiga i enlighet med 27 § MBL.<sup>79</sup> Detta innebär att de kan få sämre anställningsvillkor än vad de hade hos överlåtaren vilket kan tyckas strida mot överlåtelsedirektivet. Dock är situation exakt likadan om det vore så att överlåtaren hade tecknat ett kollektivavtal innan verksamhetsövergången. Kollektivavtalet hade i detta fall bundit arbetstagarna med individuella anställningsvillkor.<sup>80</sup> Dock skyddas fortfarande de individuella anställningsvillkoren av 6b § LAS till följd av verksamhetsövergången. Därmed gäller detta också i situationen där endast förvärvaren har ett kollektivavtal.<sup>81</sup> Den kollektivavtalsbärande organisationen skulle dock ha möjligheten att göra gällande avtalsbrott om det strider mot kollektivavtalet. Detta följer av en generell rättspraxis kring den 27§ MBL. Arbetsdomstolen fastslog i domen 1990:33 att bestämmelser som strider mot kollektivavtalet kan anses vara ogiltiga.<sup>82</sup> Situationen där förvärvaren har ett kollektivavtal men inte överlåtaren skulle kunna medför att de individuella villkoren hos de övergångna arbetstagarna som övergår i enlighet med 6b§ LAS strider mot förvärvarens kollektivavtal. Då uppstår frågan huruvida dessa bestämmelser skall skyddas i enlighet med 6b§ LAS eller om de kan förklaras ogiltiga i enlighet med 27§ MBL.

Sammanfattningsvis går det att säga att förvärvaren i en viss utsträckning är skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som arbetstagarna hade hos överlåtaren. Dock har förvärvaren också samma möjlighet som överlåtaren när det kommer till ändringar i anställningsavtalen. Detta då direktivet inte syftar till att skapa mer förmånligare villkor än vad de hade hos överlåtaren.<sup>83</sup>

---

<sup>77</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 84 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>78</sup> 26§ MBL

<sup>79</sup> 27§ MBL

<sup>80</sup> Adlercreutz & Mulder 2007, s 101

<sup>81</sup> 6b§ LAS

<sup>82</sup> AD 1990 nr 33

<sup>83</sup> Artikel 3.1 Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

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

Artikel 3.3 i överlåtelsesdirektivet stadgar att förvärvaren blir bunden av överlåtarens kollektivavtal till dess att giltighetstiden gått ut eller tills ett nytt kollektivavtal tecknats. Detta innebär att förvärvaren skulle kunna bli skyldig att tillämpa överlåtarens kollektivavtal under en längre tid. Ett undantag från detta går dock att utläsa i direktivet som anger att förvärvaren endast behöver göra detta under en begränsad tid.<sup>84</sup> Till följd av denna bestämmelse införlivades detta i svensk rätt och den så kallade ettårsregeln infördes i 28§ 3 st MBL. Denna paragraf blir endast tillämplig när överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal. Detta då huvudregeln endast tillskriver att förvärvaren blir bunden av överlåtarens kollektivavtal om det inte finns ett existerande kollektivavtal.<sup>85</sup> Arbetsdomstolen har fastslagit att ettårsregeln inte aktualiseras i de fall där 28§ 1 MBL blir tillämplig. Detta framkom av domen 2000 nr 8. Där behandlades frågan om förvärvaren är bunden av överlåtarens kollektivavtal under ett års tid efter överlåtelsepunkten eller längre. Domstolen kom fram till att första och tredje stycket i den 28§ MBL tar sikte på olika saker. Första stycket behandlar situationen där förvärvaren saknar kollektivavtal och blir då bunden av överlåtarens kollektivavtal. Det tredje stycket beskriver att förvärvaren är skyldig att i ett år tillämpa överlåtarens kollektivavtal trots att de är bundna av ett annat kollektivavtal.<sup>86</sup> Det blir därmed inte aktuellt att tillämpa båda bestämmelserna i en och samma situation vid en verksamhetsövergång. Den avgörande faktorn för vilken bestämmelse som blir tillämplig är förvärvarens bundenhet till ett kollektivavtal eller inte.<sup>87</sup>

Om förvärvaren och överlåtaren är bundna av varsitt kollektivavtal som går att tillämpa på de övergångna arbetstagarna blir inte förvärvaren bunden av överlåtarens kollektivavtal.<sup>88</sup> Förvärvarens kollektivavtal anses i denna situation väga tyngre än kollektivavtalet hos överlåtaren. Detta går att utläsa genom 28§ 1 st MBL som säger att förvärvaren blir bunden av

---

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

<sup>85</sup> Mulder 2004, s 330 & Prop. 1994:95:102 s 54

<sup>86</sup> AD 2000 nr 8

<sup>87</sup> Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 229

<sup>88</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

överlåtarens kollektivavtal ”om inte det redan finns ett existerande kollektivavtal”.<sup>89</sup> Dock stadgas 28 § 3 st MBL vidare att förvärvaren är skyldig att tillämpa de tidigare arbetsvillkoren i ett år. Detta gäller även denna situation.<sup>90</sup> Dock gäller detta endast de kollektivavtalsanslutna övergångna arbetstagarna och inte de oorganiserade. Detta då de oorganiserade trots den normerande verkan inte kan kräva rättigheter i kollektivavtalet. Om de oorganiserade arbetstagarna avtalat om mer förmånligare villkor med överlåtaren är förvärvaren skyldig att tillämpa dessa i ett år.<sup>91</sup>

Om en förvärvare saknar kollektivavtal uppstår det som ovan en bundenhet av överlåtarens kollektivavtal. Dock i situationen där både förvärvaren och överlåtaren är bundna av olika kollektivavtal uppstår det en problematik kring tillämpningen av ettårsregeln.<sup>92</sup> Detta behandlades i domen 2008 nr 61.<sup>93</sup> Där behandlades frågan angående vilka delar av överlåtarens kollektivavtal som skulle tillämpas hos förvärvaren. Detta då förvärvaren tillämpade överlåtarens kollektivavtal i ett år vilket medförde sämre arbetsvillkor för de arbetstagare som övergått. Arbetsdomstolen behandlade då frågan om förvärvaren gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att tillämpa de mindre förmånligare villkoren från överlåtarens kollektivavtal i ett år.<sup>94</sup> Arbetsdomstolen anförde att det varken i artikel 3.3, 28§ MBL eller i förarbeten går att utläsa att förvärvaren är skyldig att tillämpa *förmånligare* villkor utan att de är skyldiga att tillämpa villkoren. Därmed gjorde arbetsdomstolen bedömningen att skyldigheten för förvärvaren att tillämpa villkoren under ett år även gäller vid sämre villkor i överlåtarens kollektivavtal än i förvärvarens. Avslutningsvis anförde de att syftet med överlåtelsedirektivet är att skydda arbetstagarna från att få sämre villkor på grund av verksamhetsövergången. Därmed syftar direktivet inte till en förmånlighetsprincip i den aspekten att de mest förmånliga villkoren ska tillämpas.<sup>95</sup>

---

<sup>89</sup> 28§ 1 st MBL

<sup>90</sup> 28§ 3 st MBL

<sup>91</sup> Mulder 2004, s 299-300

<sup>92</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>94</sup> AD 2008 nr 61

<sup>95</sup> AD 2008 nr 61

Liknande fråga har även prövats i EU genom *Scattolon*-målet C-108/ 10. I detta fall prövades undantaget från tillämpningen av ettårsregeln. Att förvärvaren är skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal i ett år eller till dess att ett nytt kollektivavtal började gälla. I detta mål hade förvärvaren i samband med överlåtelsen tecknat ett nytt kollektivavtal där lönen beräknades utifrån en fiktiv anställningstid. Detta medförde att arbetstagarna inte kunde tillgodoräkna hela sin anställningstid vilket ledde till att lönen påverkades.<sup>96</sup> Domstolen fastslog att detta inte var förenligt med direktivets syfte att skydda arbetstagarna då det nya kollektivavtalet gav dem sämre villkor än vad de hade innan övergången. Förvärvaren försökte alltså teckna ett nytt kollektivavtal för att slippa ettårsregeln.<sup>97</sup> Liknande fall behandlades i AD 2018 nr 35. Där behandlades frågan huruvida arbetstagarens anställningstid ska tillgodoräknas eller ej i samband med en verksamhetsövergång, när det finns ett kollektivavtal.<sup>98</sup> EU domstolen fastslog i sin dom att det i enlighet med rådets direktiv artikel 3 måste tillgodose arbetstagarens anställningstid. Det som gjorde detta fall komplicerat var att det fanns flera kollektivavtal, överlåtaren hade ett och även förvärvaren. Domen från Arbetsdomstolen skiljde sig från EUs förhandsavgörande. EU domstolen grundade sin bedömning på förutsättningen att överlåtarens kollektivavtalet sades upp eller inte omförhandlats.<sup>99</sup> Det faktum att EU gör en mer generell bedömning utifrån överlåtelsedirektivet medför att ADs bedömning i fallet blir mer avancerat då de tar större hänsyn till de faktiska omständigheterna i fallet. Niklas Selberg menar på att det är därför domarna skiljer sig åt.

Ovanstående behandlar situationen där förvärvaren och överlåtaren omfattas av olika kollektivavtal och huvudregeln är den att ettårsregeln blir tillämplig och att de övergångna arbetstagarna omfattas av förvärvarens kollektivavtal.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> Mål C-108/10

<sup>97</sup> Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 46

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>

<sup>98</sup> AD 2018 nr 35

<sup>99</sup> C-336/15, [EU:C:2017:276](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0276)

<sup>100</sup> 28§ 1 st MBL & 28§ 3 st MBL

### 3.5 Överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal

Situationen där överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal är rätt sannolik då en verksamhet som övergår från en till en annan oftast är i samma bransch. I en situation där både förvärvaren och överlåtaren omfattas av samma kollektivavtal aktualiseras inte frågan angående om ett kollektivavtal ska övergå eller ej. Istället fortsätter kollektivavtalet att gälla precis som innan för både de organiserade men även de oorganiserade i förvärvarens verksamhet. Med skillnad att de oorganiserade inte kan kräva rättigheter från kollektivavtalet.<sup>101</sup>

Ett problem som istället skulle kunna uppkomma är om det finns ett lokalt kollektivavtal hos överlåtaren. Samtidigt som förvärvaren omfattas av det centrala kollektivavtalet. Detta är något som behandlades i AD 2013 nr 6.<sup>102</sup> I detta fall var det två bolag som omfattades av samma kollektivavtal. Dock var överlåtaren i detta fall bunden av ett lokalt kollektivavtal där en del avvikelser från det centrala avtalet hade gjorts. Frågan som aktualiserades var om förvärvaren efter ett år var skyldig att tillämpa bestämmelserna. Det som förbundet menade var att 28§ 1 st andra mening skulle tolkas ordagrant. Där framgår det att förvärvaren inte blir bunden av överlåtarens kollektivavtal om det redan finns ett existerande kollektivavtal som kan tillämpas.<sup>103</sup> Domstolen höll med förbundet om detta och fastslog att förvärvarens kollektivavtal tränger undan det lokala avtalet. Dock anförde de också att om det går är förvärvaren skyldig att tillämpa de lokala avvikelserna i ett år.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Uppsala 2010., s. 180

<sup>102</sup> Innovations-kemiindustrierna i Svergie, *Förvärvaren är inte bunden till överlåtarens lokala kollektivavtal*, Arbetsrätt., 2013-03-06 <http://www.ikem.se/publicerat/alla-nyheter/forvarvare-ar-inte-bunden-till-overlatares-lokala-avtal> Hämtad 2018-10-27

<sup>103</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>104</sup> AD 2013 nr 6



## 4 Analys

Uppsatsen behandlar skyddet för anställningen vid en verksamhetsövergång när ett eller flera kollektivavtal existerar. Både genom svensk lagstiftning och överlåtelsedirektivet framgår det tydligt att kollektivavtalet automatiskt övergår till förvärvaren.<sup>105</sup> Dock kan situationen se lite olika ut beroende på vem av förvärvaren eller överlåtaren som är bunden av ett kollektivavtal. Situationerna som behandlas och analyseras i detta arbete är följande: *Förvärvaren är bunden av kollektivavtal men inte överlåtaren, Överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal men inte förvärvaren, Både förvärvaren och överlåtaren är bundna av samma kollektivavtal eller båda är bundna av olika kollektivavtal.*

Det första som är viktigt att förstå när det kommer till de olika situationerna vid en verksamhetsövergång är den automatiska partsväxlingen. Partsväxlingsmodellen innebär att en part (Förvärvaren) träder in i överlåtarens roll gällande de rättigheter och skyldigheter som ålåg överlåtaren vid verksamhetsövergången.<sup>106</sup> Det är viktigt att poängtera att förvärvaren inte blir part i kollektivavtalet utan snarare gör sig skyldig att tillämpa de villkor som finns i kollektivavtalet. Det blir därmed tal om en förpliktelseöverlåtelse.<sup>107</sup> När det kommer till att en verksamhetsövergång och partsväxling sker blir vissa lagrum tillämpliga. Det generella skyddet för en verksamhetsövergång finner vi i 6b§ LAS som beskriver att en automatisk övergång av villkoren ska ske. Detta kan bli viktigt i både situationen där det finns kollektivavtal men även när det inte finns.<sup>108</sup> Finns det kollektivavtal med arbetstagare som inte är organiserade i de avtalsbundna fackförbundet, skyddas de av 6b§ LAS. Därmed blir inte 28§ i MBL tillämplig.<sup>109</sup> 28§ MBL är det lagrum som är viktigast i mitt arbete då det fokuserar på kollektivavtal vid en verksamhetsövergång. Återfinns det ett eller flera kollektivavtal vid en verksamhetsövergång blir denna paragraf direkt tillämplig. 28§ MBL implementerades genom överlåtelsedirektivet artikel 3.3. En viktig skillnad mellan direktivet och det som beskrivs i 28§ MBL är den att direktivet syftar till att vissa specifika delar av kollektivavtalet övergår på förvärvaren. Däremot i svensk rätt övergår hela kollektivavtalet på förvärvaren. Detta betyder att svensk rätt tagit ett

---

<sup>105</sup> Artikel 3.3 1 st Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter & 28§ 1 st MBL

<sup>106</sup> Mulder, 2004. S. 283

<sup>107</sup> Mellqvist & Persson, 2011, s 52

<sup>108</sup> 6b § LAS

<sup>109</sup> Ibid

steg längre i implementeringen av direktivet vilket jag tycker tyder på att den 28§ MBL ger ett starkare skydd än vad överlåtelsedirektivet gör.<sup>110</sup> Dock är det inte konstigt att det ser ut som det gör med tanke på att direktivet enbart sätter upp minimiregleringar. Detta ger medlemsstaterna utrymme för att införa mer gynnsamma bestämmelser.

I situationen där överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal och förvärvaren inte är det föreligger det inte några stora tillämpningssvårigheter. Förvärvaren blir i enlighet med artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet och 28§ 1 st MBL bunden av kollektivavtalet och således skyldig att tillämpa villkoren i kollektivavtalet som det gjordes innan verksamhetsövergången.<sup>111</sup> Förvärvarens arbetstagare omfattas också av överlåtarens kollektivavtal då den normerande verkan blir tillämplig vid verksamhetsövergången. Dock har de inte samma rättigheter ur kollektivavtalet som de organiserade arbetstagarna. De övergångna arbetstagarnas individuella överenskommelser skyddas i de fall där det avtalats om mer förmånligare villkor än kollektivavtalet. Denna situation ligger utanför det som stadgas i den 27§ MBL angående kollektivavtalsstridande överenskommelser.<sup>112</sup> Detsamma gäller dock inte hos förvärvarens arbetstagare. Detta framgår av AD 1990:33 där två arbetstagare hade mer förmånligare villkor än det kollektivavtal som fanns. Därmed ansåg domstolen detta som kollektivavtalsstridande i enlighet med 27§ MBL.<sup>113</sup>

Överlåtaren och förvärvaren kan innan övergången avtala att överlåtaren ska säga upp kollektivavtalet. Detta för att förvärvaren inte ska bli bunden av överlåtarens kollektivavtal. Sker detta är förvärvaren fortfarande skyldig att tillämpa de villkor i överlåtarens kollektivavtal under en ettårsperiod.<sup>114</sup> På så vis kan inte överlåtaren och förvärvaren avtala om försämrade anställningsvillkor för den personal som övergår till förvärvaren. Dessa villkor är istället skyddade i ett år. Detsamma gäller även de utanförstående arbetstagarna då den normerande verkan gäller i det avseende att de omfattas av kollektivavtalet. Dock så kan de inte kräva några

---

<sup>110</sup> 28§ MBL & Artikel 3.3 1 st Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>111</sup> Ibid

<sup>112</sup> 27§ MBL

<sup>113</sup> AD 1990 nr 33

<sup>114</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

rättigheter ur kollektivavtalet. Ettårsregeln existerar för att stärka skyddet mot att få försämrade anställningsvillkor i samband med övergången. Möjligheten till att kunna säga upp ett kollektivavtal kan medföra sämre villkor för arbetstagarna i jämförelse med om kollektivavtalet löpt under en längre tid. Även om förvärvaren under ett år är skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal, kan det fortfarande medföra försämrade villkor trots att det finns för att skydda arbetstagarna. Förvärvarens skyldighet att tillämpa villkoren upphör efter det året.<sup>115</sup> Därmed kan överlåtelsen i sig medföra försämrade villkor för de övergångna arbetstagarna än om överlåtelsen i jämförelsevis skett överhuvudtaget. Slutsatsen av detta blir att det finns ett skydd för anställningen vid verksamhetsövergången. Dock kan övergången i sig medföra sämre villkor vilket jag kan tycka är lite problematiskt då det egentligen frångår syftet med överlåtelsedirektivet.

I situationen där förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal och inte överlåtaren, ser det lite annorlunda ut än vid ovanstående situation. De övergångna arbetstagarna som är medlemmar i den kollektivavtalsanslutna fackliga organisationen blir direkt omfattade av förvärvarens kollektivavtal. Detta beskrivs i 26§ MBL.<sup>116</sup> Om arbetstagarna har individuella bestämmelser som går emot förvärvarens kollektivavtal kommer de i enlighet med 27§ MBL förklaras som ogiltiga.<sup>117</sup> Likt ovanstående argument skulle jag kunna förstå varför detta kan ses som att det strider mot överlåtelsedirektivet. Eftersom det skulle kunna medföra att de övergångna arbetstagarna får sämre villkor än vad de hade hos överlåtaren. Situationen hade dock varit likadan om det varit så att överlåtaren innan verksamhetsövergången tecknat ett kollektivavtal. Då hade arbetstagarna blivit bundna av det kollektivavtalet.<sup>118</sup> På så sätt är det högst troligt att detta inte strider mot överlåtelsedirektivet. Det individuella avtalet skyddas dock till följd av 6b§ LAS vilket innebär att en automatisk övergång av villkoren skall göras. Problematiken i detta fall blir huruvida dessa villkor strider mot förvärvarens kollektivavtal. Då kan dessa villkoren förklaras ogiltiga i enlighet med 27§ MBL<sup>119</sup>

---

<sup>115</sup> Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 225-226

<sup>116</sup> 26§ MBL

<sup>117</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>118</sup> Adlercreutz & Mulder 2007, s 101

<sup>119</sup> 27§ MBL

I de situationer där både överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal framgår det både av svenska förarbeten, och 28§ 1 st MBL att förvärvaren inte blir bunden till överlåtarens kollektivavtal. Förvärvarens avtal tränger undan överlåtarens avtal och blir på så sätt inte bunden av det.<sup>120</sup> Dock gäller fortfarande ettårsregeln vilket innebär att förvärvaren är skyldig att under ett år tillämpa överlåtarens kollektivavtal på de övergångna arbetstagarna. Detta gäller även om det skulle innebära att överlåtarens kollektivavtal innebär sämre förmåner än vad förvärvarens kollektivavtal gör.<sup>121</sup> På så sätt kan förvärvaren medvetet tillämpa ettårsregeln för att exempelvis spara in mer pengar än om ettårsregeln inte fanns.

Jag kan tycka att syftet med att ha ettårsregeln i detta perspektiv försvinner. Syftet med regeln är att skydda arbetstagarna. Faktumet att arbetsgivare själva kan utnyttja den regeln till sin vinning och inte till arbetstagarnas, skapar lite delade meningar hos mig.<sup>122</sup> Dock förstår jag alltså varför detta inte anses strida mot överlåtelsedirektivet. Direktivet finns för att skydda arbetstagarna från att få sämre villkor och inte för att få bättre villkor.<sup>123</sup> Om förvärvarens kollektivavtal innefattar bättre villkor för personalen än i överlåtarens kollektivavtal kan förvärvaren fortfarande tillämpa överlåtarens kollektivavtal under ett år. Detta är något som också framkommit genom rättspraxis från arbetsdomstolen. I dom 2008 nr 61 behandlades just denna fråga då en arbetsgivare tillämpat överlåtarens kollektivavtal i ett år då det blev mer förmånligt för arbetsgivaren än om de tillämpade förvärvarens kollektivavtal. Domstolen fastslog att det inte på något sätt framkommer i överlåtelsedirektivet att det ska tillämpas förmånligare villkor för arbetstagarna.<sup>124</sup>

I den omvända situationen där överlåtarens kollektivavtal medför mer förmånligare villkor än vad förvärvarens kollektivavtal gör, skyddas de alltså genom ettårsregeln i 28§ 3 st. Syftet med denna regel är att arbetstagarna inte ska drabbas av försämrade villkor direkt i samband med verksamhetsövergången. Dock kvarstår det faktum att de efter detta år kan få försämrade

---

<sup>120</sup> Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

<sup>121</sup> 28§ 3 st MBL

<sup>122</sup> Artikel 3.3 1 st Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

<sup>123</sup> Ibid

<sup>124</sup> AD 2008 nr 61

villkor då förvärvarens kollektivavtal blir gällande på de övergångna arbetstagarna. Dock ska förvärvarens intresse kring att bestämma över sin verksamhet och tillämpa samma villkor på hela verksamheten tas i beaktning. Detta är anledningen till varför ettårsregeln tillämpas.<sup>125</sup>

I situationen där både överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal uppstår det egentligen inga tillämpningssvårigheter. Detta då samma centrala avtal som överlåtaren också har är detsamma som förvärvarens avtal. Alltså sker det ingen förändring i villkoren för de övergångna arbetstagarna.<sup>126</sup> Dock kan det uppstå en viss problematik om det skulle existera ett lokalt kollektivavtal med särskilda bestämmelser. Denna fråga behandlades i domen 2013 nr 6 där det existerande ett lokalt kollektivavtal som frångick förvärvarens centrala kollektivavtal. Frågan som behandlades var huruvida förvärvaren hade en skyldighet att dels tillämpa villkoren i ett år till följd av 28§ 3st. Domstolen fastslog att om det går att tillämpa de lokala kollektivavtalet i förvärvarens verksamhet uppstår det en skyldighet att tillämpa det till följd av ettårsregeln.<sup>127</sup> Detta är likt situationen där både överlåtaren och förvärvaren har olika kollektivavtal så principen där är densamma som i detta fall.

Dessa ovanstående situationer är de som utgör svårigheterna för hur kollektivavtalen ska tillämpas vid verksamhetsövergångar.

---

<sup>125</sup> Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014., s. 225-226

<sup>126</sup> AD 2013 nr 6

<sup>127</sup> Ibid

## 5. Slutsatser och förslag på vidare forskning

Uppsatsen visar på att det finns olika typer av tillämpningssvårigheter beroende på vilken typ av situation som behandlas. I situationer där både överlåtaren och förvärvaren har kollektivavtal kan vi se att ettårsregeln direkt blir tillämplig. I fall där båda omfattas av samma kollektivavtal finns det inte direkt några svårigheter kring tillämpningen av avtalen om det inte finns ett lokalt avtal. Rättspraxis från arbetsdomstolen visar att om båda omfattas av olika kollektivavtal tränger förvärvarens avtal undan överlåtarens. Dock med en skyldighet att tillämpa överlåtarens villkor i ett år. Situationen där förvärvaren har ett kollektivavtal och överlåtaren inte har det omfattas de övergångna arbetstagarna av förvärvarens kollektivavtal. Överlåtarens arbetstagare i detta fall skyddas av 6b§ LAS och omfattas genom normerande verkan av förvärvarens avtal. I de fall där de enskilda anställningsavtalet är förmånligare än förvärvarens kollektivavtal har det genom rättspraxis visat att det kan strida mot kollektivavtalet och förklaras ogiltigt. I de fall där överlåtaren omfattas av ett kollektivavtal och förvärvaren inte, uppstår det en bundenhet av överlåtarens kollektivavtal. Svensk rätt har ett starkare skydd än vad överlåtelsedirektivet beskriver då det i enlighet med MBL uppstår en bundenhet av hela överlåtarens kollektivavtal och inte bara delar av det.

Sammanfattningsvis visar uppsatsen på att det finns ett starkt skydd för anställningen vid en verksamhetsövergång när det existerar ett eller flera kollektivavtal. Förvärvaren har i alla situationer en skyldighet att tillämpa vissa eller alla existerande villkor hos överlåtaren. Hur detta ser ut beror på vilken av ovanstående situationer som behandlas. Ettårsregeln ska tillämpas av förvärvaren när det existerar flera kollektivavtal. Detta ska dock sättas i relation till förvärvarens rättighet att bestämma över sin egen verksamhet. Problematiken som jag finner med detta är att skyddet för arbetstagarnas villkor vid övergång är så pass långtgående för förvärvaren att det kan avskräcka företag från att genomföra verksamhetsövergångar. Det hade därför varit väldigt intressant för vidare forskning att undersöka hur skyddet för arbetstagarnas villkor faktiskt påverkar företag. Är det så att de avstår från att göra en överlåtelse? Hur mycket kostar skyddet i praktiken för företagen etc.

## 6. Referenslista

### 6.1 Offentligt tryck

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

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*

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

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

#### 6.1.1 Svensk författningssamling

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

### 6.2 Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *svensk arbetsrätt*, 14 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007

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

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

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Uppsala 2010

Holke, Dan & Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentarer*. 6 uppl., Studentlitteratur, Lund 2014

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 8. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2015

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den*

*individuella arbetsrätten*, 2 uppl., Iustus, Uppsala 2013

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

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

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten* 5 [uppdaterad.] uppl., Stockholm, 2017

Peczenik, Aleksander, *Juridiken allmänna läror*. SvJt 2005

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: : ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Stockholm, 2015

Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap*, 1 uppl., Stockholm 2009

### 6.3 Artiklar

Eylert, Mario m.fl, *Collective Agreements in Case of Transfer of Undertaking*, Meeting European Labour Court Judges. National reports. Irland 2014-09-16, s. 85  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_337910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_337910.pdf) Hämtad 2018-10-25

Innovations-kemiindustrierna i Svergie, *Förvärvaren är inte bunden till överlåtarens lokala kollektivavtal*, Arbetsrätt., 2013-03-06 <http://www.ikem.se/publicerat/alla-nyheter/forvarvare-ar-inte-bunden-till-overlatares-lokala-avtal> Hämtad 2018-10-27

Martins Carvalho, David, *Transfer of an economic unit: requirements, effect and recent CJEU ruling*, European Labour Law Journal, Vol 9(1) 24-49, 2018, s. 30  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518757543>, Hämtad 2018-10-03

Norrby, Ann, *Tre av fyra företag har kollektivavtal*, Lag&Avtal 2006-12-15 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tre-av-fyra-foretag-har-nog-kollektivavtal-6557230> , Hämtad 2018-09-24



Öman, Sören, *Ett nytt kollektivavtal vid en verksamhetsövergång får inte ge en påtaglig lönesänkning*, Blendow Lexnova,. Stockholm, December 2011.

<https://www.sorenoman.se/blendow/december2011.pdf> Hämtad - 2018-10-05

## 6.4 Rättsfallsförteckning

### 6.4.1 EU-domstolen

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

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

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

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

Mål C-171/94 & C-172/94 Merckx REG 1996 I-01253, dom den 7 mars 1996

Mål C-108/10 Scattolon REG 2011 I-07491, dom den 6 september 2011

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

### 6.4.2 Arbetsdomstolen

AD 1990 nr 33

AD 1995 nr 163

AD 2000 nr 8

AD 2008 nr 61

AD 2013 nr 6

AD 2018 nr 35