

Cirkulärnr: 1995:5  
Diariernr: 1995/0020  
P-cirknr: 1995-2:2  
Nyckelord: Arbetsrätt  
Handläggare: Lennart Kriisa  
Göran Söderlöf  
Sektion/Enhet: Förh  
Datum: 1995-01-03  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Nya regler i bl. a. anställningsskyddslagen och  
medbestämmandelagen om arbetstagares rättigheter vid  
verksamhetsövergångar  
Bilagor: PM om regler i LAS och MBL om arbetstagarnas rättig-  
heter vid verksamhetsövergångar  
SFS 1994:1685 Lag om ändring i lagen om anställnings-  
skydd  
SFS 1994:1686 Lag om ändring i lagen om medbestäm-  
mande i arbetslivet  
SFS 1994:1687 Lag om ändring i lagen om arbetstagares  
rätt till ledighet för utbildning  
SFS 1994:1688 Lag om ändring i semesterlagen  
SFS 1994:1689 Lag om ändring i lagen om vissa anställ-  
ningsfrämjande åtgärder

Personalpolitik 1995-2:2

Nyckelord: Arbetsrätt

Förhandlingssektionen

1995-01-03

*Lennart Kriisa*  
*Göran Söderlöf*

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Nya regler i bl. a. anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen om arbetstagares rättigheter vid verksamhetsövergångar**

Den 1 januari 1995 skedde ändringar i bl. a. LAS och MBL för att harmonisera svensk lagstiftning med två EG-direktiv.

Det ena direktivet är 77/187/EEG om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av verksamheter. Det andra direktivet är 75/129/EEG (ändringar i 92/56/EEG) om kollektiva uppsägningar.

De svenska förarbetena till ändringarna finns i SOU 1994:83 samt i proposition 1994/95:102.

En utförligare beskrivning av ändringarna följer av bifogad promemoria.

Ändringarna innebär i korthet följande:

### *Anställningsskyddslagen*

- Vid verksamhetsövergångar övergår de enskilda anställningsavtalen automatiskt till den nye förvärvaren. Arbetstagarna kan dock välja att stå kvar i anställningen hos överlåtaren.
- Ett förbud införs mot uppsägning på grund av övergången. Förbudet hindrar dock inte uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl.

- Överlåtaren skall ansvara för de ekonomiska förpliktelser som uppkom före verksamhetsövergången. Överlåtaren skall svara solidariskt (gemensamt) med förvärvaren i de fallen.

#### *Medbestämmandelagen*

- Den förvärvande arbetsgivaren är vid verksamhetsövergång skyldig att under ett år tillämpa anställningsvillkoren i den överlåtande arbetsgivarens kollektivavtal. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighet har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.
- Lagen anger de uppgifter som arbetsgivaren skall lämna motparten vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

#### *Övriga lagar*

- Främjandelagen (1974:13) tillförs mer preciserade regler om vilka uppgifter som arbetsgivaren skall lämna vid varsel till länsarbetsnämnden.
- Studieledighetslagen (1974:981) och semesterlagen (1977:480) ändras så att begreppet övergång av verksamhet i dessa lagar ska stämma överens med motsvarande regler i LAS och MBL.

#### *Bilagor*

PM om regler i LAS och MBL om arbetstagarnas rättigheter vid verksamhetsövergångar

SFS 1994:1685 Lag om ändring i lagen om anställningsskydd

SFS 1994:1686 Lag om ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet

SFS 1994:1687 Lag om ändring i lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

SFS 1994:1688 Lag om ändring i semesterlagen

SFS 1994:1689 Lag om ändring i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lennart Kriisa

Lennart Kriisa  
Göran Söderlöf

# **PM om regler i LAS och MBL om arbetstagares rättigheter vid verksamhetsövergångar**

## Innehållsförteckning

Inledning	s. 2
Reglernas omfattning	s. 2
Begreppet verksamhetsövergång	s. 2
EG-domstolens praxis	s. 3
Anställningsavtalen övergår automatiskt	s. 3
Förbud mot uppsägning på grund av överlåtelsen	s. 4
Företrädesrätten	s. 4
Tillämpning av kollektivavtal och anställningsvillkor	s. 4
Ansvar för ekonomiska förpliktelser	s. 5
Utökad förhandlingsskyldighet	s. 5
Övergångsbestämmelser	s. 6
EG-dispositivitet	s. 6
EG-domstolen kontra arbetsdomstolen	s. 6

## **Inledning**

Från den 1 januari 1995 sker ändringar i LAS och MBL och för att harmonisera svensk lagstiftning med två EG-direktiv.

Det ena direktivet är 77/187/EEG om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av verksamheter. Det andra direktivet är 75/129/EEG (ändringar i (92/56/EEG) om kollektiva uppsägningar.

Motiven till ändringarna finns i SOU 1994:83 samt proposition 1994:102.

## **Reglernas omfattning**

Det har tidigare varit oklart hur skyddsreglerna i direktivet skulle tillämpas inom den offentliga verksamheten. Det uttrycks nu tydligt i lagtexten att de nya reglerna omfattar arbetstagare i allmän tjänst, d. v. s. även sådana arbetstagare som är sysselsatta med myndighetsutövning och omfattas av LAS.

Frågan om vem som är arbetstagare och omfattas av LAS påverkas inte av EG-direktivet. Avgörande för tillämpningen är svensk lagstiftning och praxis.

Reglerna om överföring av anställningsavtalet gäller inte vid konkurs. Inte heller omfattas ålders- invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Rena aktieöverlåtelse anses inte vara verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS.

## **Begreppet verksamhetsövergång**

För att kunna avgöra om en verksamhetsövergång omfattas av den nya regeln i 6 b § LAS måste en bedömning göras om det föreligger identitet mellan den verksamhet som överlåtaren bedrev och den verksamhet som förvärvaren övertagit och bedriver. EG-domstolen har uppställt ett antal kriterier som ska tas med i bedömningen. Dessa är

1. arten av företag eller verksamhet,
2. om företagets materiella tillgångar som byggnader och lösöre har övertagits eller inte,
3. värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten,
4. om majoriteten av de anställda har övertagits eller inte,
5. om kunderna har övertagits eller inte,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen och
7. i förekommande fall den tidsperiod som verksamheten har legat nere.

Omständigheterna ska inte betraktas isolerade var för sig. Det ska göras en samlad bedömning av alla förhållanden kring övergången.

Det bör poängteras att den tidigare förutsättningen enligt svensk rätt att det krävs ett rättsligt samband mellan verksamheterna inte längre är avgörande.

### **EG-domstolens praxis**

EG-domstolen har i ett flertal domar uttalat att direktivet kan vara tillämpligt även vid entreprenader.

Såväl vid återgång av verksamhet från entreprenör som vid byte av entreprenör har direktivet ansetts vara tillämpligt. Det avgörande är om det föreligger identitet mellan verksamheterna.

Enligt propositionen kan det diskuteras om direktivet överhuvudtaget är tillämpligt om entreprenaden utförs uteslutande med entreprenörens egen personal. I sådana fall skulle en entreprenör inte vara skyldig att ta över personal från överlåtaren. Frågan överlämnas dock av lagstiftaren till praxis.

Även om inte hela verksamheten överläts utan endast en del av verksamheten överläts kan direktivet vara tillämpligt. Dock omfattas i sådana fall, enligt EG-domstolen, endast de arbetstagare som genom sina anställningsförhållanden var knutna till den del av verksamheten som överlåtits.

Direktivet har även ansetts vara tillämpligt i en situation då ekonomiskt understöd från en offentlig myndighet till en juridisk person dras in och överflyttas till en annan juridisk person som driver verksamhet med ett liknande ändamål, med påföljd att den förstnämnda juridiska personens verksamhet helt upphör. Verksamheten i målet gällde vård av missbrukare.

Avslutningsvis kan sägas att det är svårt att göra generella uttalanden när det är fråga om en verksamhetsövergång i lagens mening. Bedömningen får göras från fall till fall.

### **Anställningsavtalen övergår automatiskt**

Eftersom anställningsavtalen automatiskt övergår till förvärvaren vid en verksamhetsövergång finns det inte några formella regler om hur detta skall gå till praktiskt.

En arbetstagare har dock möjlighet att motsätta sig att anställningsförhållandet går över till den nya arbetsgivaren. Enligt propositionen ska arbetstagaren inom skäligen tid från det att han blivit underrättad om övergången uppge om han vill utnyttja sin rätt att stanna kvar. Om arbetstagaren får vetskap om den kommande övergången vid förhandlingar enligt MBL torde tiden kunna räknas från dessa.

Om en arbetstagare väljer att stanna kvar hos överlåtaren kan det därefter uppstå en arbetsbristsituation.

### **Förbud mot uppsägning på grund av överlåtelsen**

I 7 § LAS har gjorts ett tillägg som stadgar att en sådan övergång som avses i 6 b § LAS inte i sig utgör saklig grund för uppsägning.

Överlåtaren har dock enligt propositionen rätt att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist i den överlåtna verksamheten så länge inget beslut om överlåtelse har fattats. En övertalighet i den verksamhet som ska överlåtas kommer således enligt propositionen liksom hittills att kunna lösas hos överlåtaren om övertaligheten inte har sin grund i ett beslut om övergång. Det blir då överlåtaren som har omplaceringsansvaret. Om uppsagda arbetstagares uppsägningstider fortfarande löper vid verksamhetsövergången, kommer även deras anställningsavtal att automatiskt övergå till förvärvaren. Deras företrädesrätt kommer då att gälla mot förvärvaren.

Om övertalighet uppstår som direkt kan härledas till överlåtelsen, d. v. s. är en följd av övergången och förvärvarens önskemål, har överlåtaren enligt 7 § LAS inte möjlighet att säga upp arbetstagare i sin verksamhet.

Förbudet hindrar dock inte uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl.

#### **Företrädesrätten**

Det kan vid överlåtelsen finnas uppsagd personal vars uppsägningstider har löpt ut. Dessa personer omfattas inte i sådana fall av reglerna om automatisk övergång. Dock har de företrädesrätt gentemot förvärvaren av verksamheten.

Trots att 6 b § LAS inte är tillämplig vid konkurs har arbetstagare liksom tidigare företrädesrätt om verksamheten återupptas.

#### **Tillämpning av kollektivavtal och anställningsvillkor**

Enligt 28 § MBL ska ett kollektivavtal som binder överlåtaren även vara bindande för den som förvärvar verksamheten. Detta gäller inte om förvärvaren är bunden av kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som går över till förvärvaren.

Anställningsvillkor som följer av överlåtarens kollektivavtal är dock förvärvaren skyldig att tillämpa på samma villkor som gällde för överlåtaren. Exempel på sådana anställningsvillkor kan vara lönevillkor, semesterförmåner eller liknande. Denna skyldighet gäller under högst ett år från övergången om inte kollektivavtalets giltighet går ut innan dess eller om ett nytt kollektivavtal börjar gälla för de övertagna arbetstagarna. Med ett "nytt kollektivavtal" avses kollektivavtal som tillkommit efter övergångsförhandlingar.

Lokala avtal, exempelvis medbestämmandeavtal, som inte innehåller anställningsvillkor gäller därmed inte hos en förvärvare om denne är bunden av ett eget kollektivavtal.

Möjligheterna enligt 28 § MBL att säga upp kollektivavtalet kvarstår oförändrat. Detta gäller såväl lokala avtal som följer av centrala överenskommelser som rent lokala avtal. En uppsägning får dock som

Kommunförbundet tolkat reglerna ingen effekt på anställningsvillkor som följer av kollektivavtalet.

Anställningsvillkor som inte ingår i kollektivavtal utan av enskilda anställningsavtal är förvärvaren skyldig att tillämpa eftersom anställningsavtalen i sin helhet övergår automatiskt till förvärvaren enligt 6 b § LAS. Förändringar av anställningsvillkor kan dock göras av den förvärvande arbetsgivaren inom samma ramar som överlåtaren hade möjlighet att ändra anställningsvillkoren.

#### **Ansvar för ekonomiska förpliktelse**

Trots att anställningsavtalen övergår till förvärvaren av verksamheten är den tidigare arbetsgivaren tillsammans med förvärvaren ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången.

Som tidigare nämnts omfattas inte ålders-, invaliditets-, och efterlevandeförmåner av de nya reglerna. Förvärvaren av verksamheten inträder alltså inte i den tidigare arbetsgivarens skyldigheter att betala sådana förmåner. Enligt propositionen hindrar detta dock inte att ett överflyttande av ansvar för pension eller liknande kan ske på annan grund i samband med en verksamhetsövergång.

#### **Utökad förhandlingsskyldighet**

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal åläggs en förhandlings-skyldighet i frågor om övergång av verksamhet och vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Vidare ändras 15 § MBL så att arbetsgivare i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen ska underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och kategoritillhörighet,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och kategoritillhörighet,
4. tidsperiod under vilka uppsägningarna avses bli verkställda samt
5. beräkningsmetoder för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller avtal.

Enligt 15 § MBL ska arbetsgivaren även lämna motparten en kopia på de varsel som lämnats till länsarbetsnämnden enligt främjandelagen.

#### **Övergångsbestämmelser**

Enligt en övergångsbestämmelse ska de nya reglerna i LAS inte tillämpas beträffande verksamhetsövergång som inträffat före ikraftträdandet den 1 januari 1995.

### **EG-dispositivitet**

Att lagregler är dispositiva betyder att de kan frångås genom kollektivavtal. EG-dispositivitet innebär att kollektivavtalsbestämmelse som är mindre förmånlig för arbetstagarsidan än de EG-direktiv som ligger till grund för den nya lagstiftningen inte är giltiga. Detta har uttryckts i 2 § LAS och i 4 § MBL.

### **EG-domstolen kontra arbetsdomstolen**

Vid domstolsprövning av de nya lagreglerna, som har sin grund i EG-direktiv, är det fortfarande svensk domstol som dömer i sådana mål. Arbetsdomstolen är dock som högsta instans skyldig att i vissa fall hänskjuta tolkningsfrågan till EG-domstolen. Efter ett uttalande av EG-domstolen om tolkningen av EG-direktiv återgår därefter frågan till den nationella domstolen som är bunden av uttalandet.