



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Helena Agnemyr

Tillämpning av 6 b § LAS vid sammanslagningar av företagshälsovårder

Anställningsavtalets skillnader vid pensionsbestämmelser

Application of 6 b § LAS at fusions of occupational health care

The differences among employment agreement concerning pension regulations

Rättsvetenskap
D-uppsats

Examensarbete i Rättsvetenskap VT-08

120 poäng

Karlstads Universitet

Författare: Helena Agnemyr

Handledare: Joachim Heilmann

Förord

I samband med min projektanställning vid ClaraHälsan AB under vårterminen 2008 har jag fått möjlighet att skriva min D-opsats inom området arbetsrätt. Tiden vid ClaraHälsan AB har varit mycket intressant och lärorik.

Jag vill rikta ett stort tack till alla medarbetare vid ClaraHälsan AB och framförallt VD Birgitta Söderberg samt ekonomichef Kristina Carlsson för stöttning, uppmuntrande ord och stor hjälp på vägen i mitt uppsatsskrivande. Jag vill även tacka min handledare Joachim Heilmann vid Karlstad Universitet för hans goda råd och stöttning under arbetets gång.

Karlstad i maj 2008

Helena Agnemyr

Abstract

During year 2007 ClaraHälsan Ltd bought the company health service Solstahälsan in Karlstad. The wide merger of the two health services the problems arose around the employees' employment agreements when certain parts of the agreement differ. At a transition of a company, in this case a health service, the rights and obligations for the employees will pass on to the new employer according to directive 2001/23/EG who came in force in the swedish legal system in year 1995. The former employer is only responsible vis-à-vis the employees *"for economic obligations related to the time before the transition*, the code of protection of employment 6 b §. The new employer are committed to the old employment agreement vis-à-vis the employees during at least one year.

At a transition the employment will automatically pass on to the new employer who will take over the rights and obligations in connections to the transition. It is not the collective agreement in whole that will pass on to the new employer, only the employment conditions in the collective agreement.

The purpose of this essay is to examine what will happen to the employment conditions when two companies become one through a transition, especially pension benefits.

Sammanfattning

Under år 2007 köpte ClaraHälsan AB företagshälsovården Solstahälsan i Karlstad. Vid sammanslagningen av de två företagshälsovårderna uppstod problem kring arbetstagarnas anställningsavtal då vissa delar av avtalet skiljer sig åt. Vid en övergång av ett företag, i detta fall en företagshälsovård, skall rättigheterna och skyldigheterna för arbetstagarna övergå till den nya arbetsgivaren enligt överlåtelsedirektivet som trädde ikraft i svensk rätt första gången år 1995. Den tidigare arbetsgivaren är endast ansvarig gentemot arbetstagaren ”*för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången*”, lagen om anställningsskydd (LAS) 6 b §. Den nya arbetsgivaren är bunden till det gamla anställningsavtalet gentemot arbetstagarna under minst ett år från sammanslagningen.

Vid ett uppköp eller övergång av verksamhet övergår anställningen automatiskt på förvärvaren, den nya arbetsgivaren. Den nya arbetsgivaren tar över rättigheterna och skyldigheterna gentemot arbetstagaren i samband med förvärvet. Det är inte kollektivavtalet i helhet som övergår till den nya arbetsgivaren utan endast anställningsvillkoren i kollektivavtalet.

Syftet med uppsatsen är att undersöka vad som kommer att hända med anställningsavtalet i samband med att två företag blir ett genom ett uppköp, framförallt när det gäller pensionsförmåner.

Nyckelord: Överlåtelsedirektivet, företagshälsovård, pensionsförmåner

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	7
1.1. BAKGRUND	7
1.2. SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING	8
1.3. AVGRÄNSNINGAR	9
1.4. METOD.....	9
1.5. DISPOSITION.....	10
2. LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	11
2.1. BAKGRUND OCH SYFTE MED LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD	11
2.2. BESKRIVNING AV 6 B § LAS.....	12
3. ÖVERLÅTELSEDIREKTIVET.....	14
3.1. DIREKTIVETS BAKGRUND OCH SYFTE.....	14
3.2. DIREKTIVETS INNEHÅLL.....	16
3.3. ARBETSTAGARBEGREPPET	18
3.4. RÄTTSFALL SOM BEHANDLAR ARBETSTAGARBEGREPPET	19
3.4.1. <i>Botzen-målet – Arbetstagarbegreppet</i>	19
4. PENSIONSBESTÄMMELSER VID ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET	21
4.1. REGLER OCH UNDANTAG	21
4.2. MÅL 80/70 BELGIEN – GABRIELLE DEFRENNE.....	23
4.3. MÅL C-164/00 DYNAMCOMÅLET.....	23
4.4. MÅL E-2/95 EIDESUND, 1995/1996 EFTA	24
5. UPPKÖP, ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	25
5.1. BAKGRUND OCH FÖRKLARINGAR TILL BEGREPPET UPPKÖP.....	25
5.2. ANSTÄLLNINGSSKYDD VID FÖRETAGSÖVERLÅTELSE.....	26
5.2.1. <i>Saklig grund för uppsägning</i>	28
6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD.....	30
6.1. ALLMÄNT OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	30
6.2. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN CLARAHÄLSAN AB	31
6.2.1. <i>Verksamhetsbeskrivning</i>	31
6.2.2. <i>Definition av begreppet företagshälsovård</i>	32
6.2.3. <i>Skillnader i anställningsvillkor mellan Solstahälsan och ClaraHälsan AB</i>	32
6.2.4. <i>Danica Försäkringsbolag</i>	33
7. ANALYS.....	34
8. SLUTORD OCH DISKUSSION	37
KÄLLFÖRTECKNING.....	40
BILAGA 1	42
BILAGA 2	44

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen/Arbetsdomstolens domar
AFS	Arbetsmiljöverkets Författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1973:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

Uppsatsens första kapitel behandlar bakgrunden till det valda uppsatsämnet. Även syftet och avgränsningarna i uppsatsen kommer att behandlas. Avslutningsvis kommer jag att beskriva metoden jag har använt mig av i uppsatsen samt dispositionen av uppsatsen.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

I samband med min projektanställning vid företagshälsovården ClaraHälsan AB i Karlstad har jag skrivit min D-uppsats i ämnet rättsvetenskap vid Karlstad Universitet. Under år 2007 köpte ClaraHälsan AB företagshälsovården Solstahälsan i Karlstad. Arbetstagarnas anställningsavtal vid de två företagshälsovårderna skiljer sig åt när det gäller utbetalning till ett pensionsförsäkringsbolag. Solstahälsans anställda har i deras anställningsavtal en reglering som berättigar dem till utbetalning av pension till försäkringsbolaget Danica. Den tidigare arbetsgivaren betalade 150 kronor per månad för varje anställd och arbetstagarna betalade 150 kronor själva till försäkringsbolaget.

Vid en övergång av ett företag, i detta fall en företagshälsovård, skall rättigheterna och skyldigheterna för arbetstagarna övergå till den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är endast ansvarig gentemot arbetstagaren ”*för ekonomiska förpliktelser som hänförs till tiden före övergången*”, LAS 6 b §. I början av 1970-talet skedde ett antal olika förändringar inom arbetsrätten och det ledde till att arbetsrätten fick en högre status och blev mer implementerat i den europeiska rätten. De europeiska stats- och regeringscheferna påpekade på EG toppmötet i Paris 1972 att det sociala området är lika viktigt som det ekonomiska samarbetet.¹

År 1995 fördes det in särskilda regler i den svenska rätten om övergångar av företag från en arbetsgivare till en annan. Bakgrunden till reglerna ligger i EG-direktivet 77/187/EEG² som senare ändrades i direktiv 98/50/EG. De båda direktiven sammanfördes i ett nytt direktiv år 2001 till direktiv 2001/23/EG³ vars syfte är att skydda arbetstagarnas rättigheter när det ursprungliga företaget blir uppköpt.

¹ Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, s 56

² Skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.

³ Medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Enligt lagen om anställningsskydd (1982:80) får en arbetsgivare inte besluta i anställningsavtalet om sämre förmåner då anställningsavtalet är sammanknutet med ett kollektivavtal. Jag ska undersöka vad som händer med de anställdas anställningsavtal från den uppköpta företagshälsovården då de båda företagen följer samma kollektivavtal men har olika förmåner i det enskilda anställningsavtalet.

1.2. Syfte och Problemformulering

I samband med att Sverige gick med i EU år 1995 öppnades gränserna upp för de svenska medborgarna och för varje nytt medlemsland blir de europeiska landsgränserna allt mer vaga. Detta leder till större möjligheter för företag att arbeta på olika platser i Europa samt att konkurrensen hårdnar. Uppköp blir allt vanligare och då hamnar lätt den enskilde arbetstagaren i kläm. Anställningar upphör och behovet av ett anställningsskydd blir allt mer viktigt. Uppköp sker även på den nationella arbetsmarknaden och även här hamnar i arbetstagarna i kläm. Vid sammanslagningar av företag uppstår olika typer av problem. I fallet ClaraHälsan AB/Solstahälsan ligger problematiken främst kring de anställdas anställningsavtal. Syftet med denna uppsats är att undersöka vad som händer med de anställdas anställningsavtal då de båda företagen följer samma kollektivavtal men har olika förmåner samt bestämmelser när det gäller arbetstid. Dessa bestämmelser rör främst området pensionsförsäkring.

Problemet som uppstår vid uppköp av andra företag är framförallt de problem som rör arbetstagarna. När företag A köper företag B är det företag A som tar över ansvaret för arbetstagarna vid företag B. Enligt ekonomichef Kristina Carlsson vid ClaraHälsan AB uppstår det en osäkerhet både hos arbetsgivare och arbetstagare på vilka anställningsförhållanden som gäller och vad som händer med det gamla anställningsavtalet och dess bestämmelser.⁴ Pensionsförmånen är inte sammankopplad med lönen utan är endast en förmån arbetstagarna är berättigade till från den tidigare arbetsgivaren. Jag ska i denna uppsats även reda ut begreppet uppköp samt undersöka vilket anställningsavtal som gäller vid uppköp av ett företag som går under samma kollektivavtal.

⁴ Samtal med ekonomichef Kristina Carlsson ClaraHälsan AB 2008-04-02

1.3. Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa min uppsats till att omfatta endast uppköp av företag som går under samma kollektivavtal. När det gäller arbetstagarnas anställningsskydd kommer jag att begränsa mig till skyddet för den fortsatta anställningen och anställningsvillkoren.

Jag kommer inte att behandla andra delar än pensionsförmåner i anställningsavtalen, då ledningen vid ClaraHälsan AB inte har det behovet i deras utredning då de har behandlat dessa olikheter och löst dem inom företaget. I och med att behovet endast berör pensionsförmåner kommer jag heller inte att behandla arbetstidslagen i min undersökning. I uppsatsen kommer jag heller inte att fördjupa mig inom företagsöverlåtelser mellan andra typer av företag då avgränsningen endast berör företagshälsovårder.

Då jag skriver denna uppsats för ClaraHälsan AB:s räkning har jag valt att inte undersöka utländsk rätt utan enbart den svenska rätten, med det menas lagtext samt förarbeten för att få en klar och tydlig bild av hur svenska företagshälsovårder ska tolka överlåtelседirektivet i samband med företagsöverlåtelser.

1.4. Metod

Jag har valt att bygga min uppsats på den traditionella juridiska metoden, även kallad rättsdogmatisk metod. Den traditionella metoden innebär att de lagar, förarbeten, praxis samt doktriner som är relevanta för området behandlas och undersöks.⁵ Vid tolkningen av lagtexten, samt den övriga litteraturen, används den subjektiva och teleologiska lagtolkningsmetoden. Den subjektiva metoden syftar till att den som tolkar lagtexten använder sig av lagens förarbeten för att förstå innebörden av vissa uttryck och begrepp; rekvisiten.⁶ Den teleologiska lagtolkningen undersöker ändamålet med lagen.⁷ Den subjektiva och den teleologiska lagtolkningsmetoden kompletterar varandra. Den teleologiska metoden utgår från en situation där den subjektiva metoden ligger till grund för att fastställa lagens ändamål.⁸

⁵ Lehrberg, B, *Praktiskt Juridisk metod*, s 38

⁶ Zetterström, S, *Juridiken och dess arbetssätt*, s 82

⁷ Zetterström, A a s. 82

⁸ Zetterström, A a s. 82

För att genomföra en undersökning med fokus på den subjektiva och teleologiska tolkningsmetoden kommer jag att tolka både 6b § LAS samt överlåtelsedirektivet. Tolkningen innebär granskning av lagtexten samt förarbeten när det gäller 6 b § LAS och vid granskningen av överlåtelsedirektivet kommer jag att granska tidigare direktiv som har lett fram till det nu gällande överlåtelsedirektivet. Syftet med att använda mig av den rättsdogmatiska metoden är att tolka och systematisera den gällande rätten. Eftersom EG-rätt är implementerad i den svenska rätten kommer jag inte att göra någon uppdelning mellan svensk rätt och EG-rätt. Överlåtelsedirektivet har beskrivits utförligt i de relevanta rättskällorna men biten om pensionsbestämmelser har inte exemplifierats i samma utsträckning. Det finns ett fåtal rättspraxis inom området från EG-domstolen samt Arbetsdomstolen, jag kommer att tolka domsluten för att utreda vad som gäller för arbetsgivare vid överlåtelser av företag där det uppköpta företaget har vissa pensionsbestämmelser för de anställda.

1.5. Disposition

Uppsatsen är indelad i åtta kapitel, där det första kapitlet utgör en inledande presentation av uppsatsämnet, syftet och avgränsningar, problemformulering samt metoden. I kapitel två behandlas lagen om anställningsskydd (LAS) och framförallt 6b § LAS. Därefter behandlas i kapitel tre överlåtelsedirektivets syfte och innehåll samt aktuella rättsfall för att få en förklaring av arbetstagarbegreppet. I det fjärde kapitlet beskriver jag de pensionsbestämmelserna vid övergång av verksamheter och även aktuella rättsfall för att reda ut arbetsgivarens ansvar gentemot arbetstagarna för tiden före övergången. I uppsatsens femte kapitel redogör jag för begreppet företagshälsovård samt förklarar ClaraHälsans och Solstahälsans skillnader i anställningsvillkor för arbetstagarna och i kapitel sex förklarar jag bakgrunden till begreppet uppköp och övergång av verksamhet samt anställningsskyddet vid företagsöverlåtelser. I kapitel sju och åtta sammanställer och analyserar jag materialet och de aktuella frågeställningarna och diskuterar utifrån uppsatsens material hur framtida lösningar bör se ut samt på vilket sätt den svenska lagstiftaren bör formulera framtida bestämmelser kring företagsöverlåtelser och arbetsgivarens och arbetstagarnas ansvar och skyldigheter gentemot varandra.

Kapitel två beskriver bakgrunden och syftet med den lagstiftning Sverige har gällande anställningsskydd och framförallt 6 b § LAS.

2. Lagen om anställningsskydd

2.1. Bakgrund och syfte med lagen om anställningsskydd

I mitten av 1960-talet och fram till år 1974⁹ förändrades strukturen på den svenska arbetsmarknaden och syftet med lagen om anställningsskydd (LAS) från år 1974 var att öka tryggheten i permanenta anställningar och att främja anställningar för äldre arbetstagare samt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.¹⁰ Ett av förarbetena till lagen från år 1974, prop. 1973:129, beskriver de regler som skall följas för att åstadkomma bättre möjligheter för äldre arbetstagare samt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Tanken bakom bestämmelsen var att arbetsmarknadsmyndigheterna skulle arbeta för att införa så kallade anpassningsgrupper för att underlätta återanpassningar samt öka dialogen mellan parterna vid tvister.¹¹

När prop. 1973:129 skrevs fanns det inget skydd för arbetstagare i samband med företagsöverlåtelser trots att skyddet för anställningen ökade. Lagstiftaren fann det viktigt att införa starkare skydd för arbetstagare då förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare inte reglerades i någon allmän lagstiftning.¹² Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare reglerar hela anställningsförhållandet, från anställning till uppsägning och lagstiftaren såg behovet att arbetstagarna måste skyddas, framförallt vid uppsägningar.

Den ursprungliga lagen om anställningsskydd godkändes av den svenska riksdagen år 1974 och ersattes år 1982 av nu gällande lagen. Där syftet var att öka tryggheten för arbetstagarna på företaget.¹³ LAS gäller för alla typer av anställningar som innehas av arbetstagare. Även om arbetet sker utomlands och både arbetsgivaren och arbetstagaren är svenska medborgare gäller lagen. Lagens uppgifter är att skydda arbetstagare vid

⁹ Lagen om anställningsskydd trädde ikraft för första gången år 1974.

¹⁰ Prop. 1973:129 s. 96

¹¹ A prop. s. 2

¹² A prop. s. 25

¹³ Broberg, A, Lundén, B, *Anställda, Praktisk handbok för arbetsgivare*, s. 28

uppsägningar och avskedanden.¹⁴ Alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden omfattas däremot inte av bestämmelserna i LAS. Bland annat omfattas inte personer med företagsledande ställning och inte heller anställda som tillhör arbetsgivarens familj av bestämmelserna i LAS.¹⁵

Regler för arbetstagares anställningsskydd regleras i LAS. Arbetsgivare och arbetstagare skall gemensamt samverka i arbetet för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön som regleras i arbetsmiljölagen 1977:1160 (AML) och det är arbetstagarens uppgift att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet.

Huvudregeln för parterna på arbetsmarknaden är att ett kollektivavtal måste slutas eller godkännas av en central organisation för att vara giltigt. Vissa av reglerna i LAS kan ersättas av bestämmelser i ett kollektivavtal som är träffat med eller godkänt av de centrala parterna. Det går inte att avtala bort bestämmelser i LAS om de leder till sämre förhållanden för arbetstagarna enligt arbetstidsdirektivet. Bestämmelserna är så kallade minimiregler för parterna på arbetsmarknaden, reglerna får avtalas bort så länge de innebär förmånligare förhållanden för arbetstagarna.¹⁶

2.2. Beskrivning av 6 b § LAS

Paragraf 6 b i LAS infördes i svensk rätt år 1995 i samband med överlåtelsedirektivets implementering i den svenska rätten. När en övergång av företag, verksamhet eller en del av verksamhet äger rum mellan en överlåtare och förvärvare tillämpas paragraf 6 b LAS.

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången.

¹⁴ http://0-www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=115447&i_history=1 (Sökord *Lagen om anställningsskydd*) 2008-04-16

¹⁵ Broberg, A, Lundén, B, *Anställda, Praktisk handbok för arbetsgivare*, s. 29

¹⁶ Andersson A, Edström Ö, Zanderin L, *Arbetsrätt*, s. 27

Vid ett uppköp eller övergång av verksamhet övergår anställningen automatiskt på förvärvaren, den nya arbetsgivaren.¹⁷ Tidigare skulle parterna i övergången enas om anställningen skulle fortsätta eller inte, men i och med den nya bestämmelsen sker övergången automatiskt. Den nya bestämmelsen för även med sig att det inte träffas ett helt nytt anställningsavtal mellan den nya arbetsgivaren och arbetstagaren.¹⁸ Den nya arbetsgivaren tar över rättigheterna och skyldigheterna gentemot arbetstagaren i samband med förvärvet. Anställningsförhållandet innebär frågor som gäller lön, semester och andra anställningsvillkor. Regeln i 6 b § LAS är EG-dispositiv, detta innebär att parterna får göra avvikelser i kollektivavtal från regeln om de inte medför mindre förmånliga regler än vad direktivet säger.¹⁹

Syftet med 6 b § är att säkerställa arbetstagarnas anställningsförhållande i samband med ett ägarbyte av företaget.²⁰ Övergången skall ske mellan två olika rättssubjekt enligt direktivet men här skiljer överlåtelsedirektivet och den svenska medbestämmandelagen (MBL) sig åt. Direktivet syftar till förhållanden som enbart förbinds med en äganderättsövergång medan MBL siktar in sig på förändringar som sker inom ramen för en ”förmögenhetsmassa”.²¹ Förmögenhetsmassa används mestadels inom förmögenhetsrätten och innebär att person A tar över persons B samtliga ekonomiska rättigheter och skyldigheter.²²

¹⁷ Streiffert, M, *Företagsöverlåtelser – Gränsöverskridande företagsöverlåtelser*, s. 47

¹⁸ Streiffert A a s. 47

¹⁹ Streiffert, A a s. 47

²⁰ Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 270

²¹ Öman, A a s. 272

²² http://0-www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_sect_id=306021&i_history=1 (Sökord *Förmögenhetsmassa*) 080514

Det tredje kapitlet beskriver överlåtelsedirektivets bakgrund och syfte. Jag kommer även att beskriva innehållet i direktivet samt utreda problematiken kring begreppet arbetstagare. För att beskriva arbetstagarbegreppet beskrivs två rättsfall från EG-domstolen som berör begreppet arbetstagare.

3. Överlåtelsedirektivet

3.1. Direktivets bakgrund och syfte

Enligt EG-fördraget har EU och dess medlemsländer till uppgift att säkerställa arbetstagares anställnings- och levnadsvillkor inom gemenskapen.²³ Under 1970-talet blev det allt större fokus på arbetsmarknadsfrågor och arbetsmarknadspolitik vilket ledde till att Europeiska Rådet antog ett socialt handlingsprogram med syfte att utveckla EG-arbetsrätten, arbetstagares villkor och rättsliga ställning i företaget.²⁴ Samtidigt som det Europeiska Rådet antog det sociala handlingsprogrammet fokuserades det även på sammanslagningar mellan företag vilket ledde till att medlemsländerna ansåg det viktigt att säkerställa arbetstagarnas ställning gentemot arbetsgivare i eventuella tvister och Europeiska Rådet antog den 14 februari år 1977 direktiv 77/187/EEG.

Direktiv 77/187/EEG hade till syfte att skydda arbetstagare vid överlåtelser av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.²⁵ Syftet med direktivet var att skydda och säkerställa arbetstagarnas rättigheter i samband med skifte av arbetsgivare. Direktivet förpliktigar både den gamla och den nya arbetsgivaren att skydda arbetstagarna vid företaget mot förändringar som kan ske vid företagsöverlåtelser, detta skydd skall garantera arbetstagarna att de får bibehålla sitt arbete på samma villkor som för den gamla arbetsgivaren.²⁶ Direktivet skulle även skydda arbetstagarna vid verksamhetsövergången i den utsträckningen som det var möjligt, anställningsförhållandena skulle ej förändras på grund av övergången av företaget. Det är däremot viktigt att nämna att direktivet inte skulle medföra ett starkare skydd än parterna på arbetsmarknaden har i vanliga fall.²⁷

²³ Artikel 136 i EG-fördraget, ikraftträdande den 1 januari 1958

²⁴ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s.115

²⁵ Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*,s. 325

²⁶ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 115

²⁷ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 283

Överlåtelsedirektivet har varit svårtolkat och har gett upphov till ett antal tolkningsproblem vilket har lett till att direktivet har varit en av de mest prövade rättsakterna i EU-domstolen. Kommissionen har presenterat två rapporter med förslag till ett ändringsdirektiv.²⁸ Det Europeiska Rådet ändrade direktiv 77/187/EEG på grund av den inre marknadens effekter på arbetsmarknaden då medlemsländer i större utsträckning hjälpte företag med ekonomiska svårigheter.²⁹ Det nya direktivet (98/50/EG) trädde ikraft den 29 juni 1998.

Syftet med överlåtelsedirektivet är som tidigare nämnts att skydda och säkerställa arbetstagarnas rättigheter i samband med skiftet av arbetsgivare, när arbetstagarna är skyddade främjas även den gemensamma marknadens funktion i samhället. Överlåtelsedirektivet tillämpas inte bara av EU:s medlemsstater utan även för de stater inom Europeiska ekonomins samarbetsområde; Norge, Island och Liechtenstein.³⁰

Den 1 januari 1994 antog Sverige EES-avtalet³¹, proposition 1991/92:170 låg till grund för implementeringen av EES-avtalet i den svenska rätten och enligt bilaga 9 i propositionen uppfyllde Sverige de aktuella direktiven inom arbetsrätt och på grund av detta tog implementeringen av överlåtelsedirektivet längre tid att införa i den svenska rätten. Sverige som medlemsland ansåg att arbetstagarna hade lika stort skydd i den svenska rätten som överlåtelsedirektivets bestämmelser.³² Arbetsrättskommittén från år 1992 menade i deras betänkande att de svenska bestämmelserna var så gynnande för arbetstagarna att det inte behövdes några förändringar i lagen när det gäller överlåtelser av företag.³³ Innan direktivet infördes i den svenska lagstiftningen år 1995 fanns det ingen generell reglering inom verksamhetsövergångar. De bestämmelser som de svenska parterna på arbetsmarknaden följde var allmänna avtalsrättsliga regler.³⁴ Trots att Sverige menade att direktivet inte behövde tillämpas blev de tvingade av EU att införa direktivet i lagstiftningen år 1995 för att arbetstagarna skulle få samma skydd som övriga medlemsländers arbetstagare. År 2001 infördes det nu gällande överlåtelsedirektivet som

²⁸ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 117

²⁹ Direktiv 98/50/EG Punkt 3

³⁰ Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd*, s. 270

³¹ EES-avtalet: Ett samarbetsavtal mellan europeiska länder som omfattar alla medlemsländer i EU samt de länder som är anslutna till EFTA. Sverige införde EES-avtalet i den svenska rätten i samband med inträdet till EU 1995. Sverige skrev under EES-avtalet redan år 1992.

³² Prop. 1991/92:170 Bilaga 9 s. 25

³³ SOU 1993:32 s. 326

³⁴ SOU 1994:83 s. 65

innebar ett starkare skydd för arbetstagarna samt en grundligare definition av begreppet arbetstagare.

3.2. Direktivets innehåll

Direktivet innehåller tre väsentliga bestämmelser.³⁵ För det första, anställningsavtalen skall som huvudregel övergå från överlåtaren till förvärvaren, den nya arbetsgivaren. För det andra, överlåtelsen i sig får inte utgöra någon form av grund för uppsägning och för det tredje är förvärvaren skyldig att under en övergångstid tillämpa villkoren som finns i det kollektivavtal som gällde för arbetstagarna när de arbetade hos överlåtaren.³⁶

I direktivets första artikel punkt 1a beskrivs förutsättningen för att direktivet är tillämpligt vid övergångar av verksamheter, övergången måste vara lagenlig. EG-domstolen har utfört en tämligen omfattande tolkning av begreppet lagenlig. Enligt rätten behöver det inte förekomma något rättsligt samband mellan överlåtaren och förvärvaren. Men för att överlåtelsen skall ses som giltig krävs ett avtalsförfarande mellan parterna.³⁷ Utöver att verksamhetsövergången skall vara lagenlig måste den ske mellan två olika rättssubjekt, antingen fysiska eller juridiska personer får genomföra överlåtelsen.³⁸

Övergången behöver inte enligt överlåtelsedirektivet avse en hel verksamhet utan kan även tillämpas när en del av en verksamhet får en ny ägare. Då tillämpas endast den överlåtna delen enligt bestämmelserna i direktivet.³⁹ Ett av EG-domstolens problem med direktivet är definitionen av begreppet ”övergång”. Artikel 1.1.b beskriver en övergång som ”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”.⁴⁰ Övergångsbegreppet förutsätter även ett byte av arbetsgivare för att vara en lagenlig verksamhetsövergång, det räcker inte med att majoriteten av aktier i ett aktiebolag får ny ägare eftersom arbetstagarna ändå har samma arbetsgivare.⁴¹

³⁵ Se Bilaga 1

³⁶ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s.116

³⁷ Nyström, B, *EU och arbetsrätten*, s. 258

³⁸ Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd*, s. 271

³⁹ Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 273

⁴⁰ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 278

⁴¹ Källström, K, Malmberg, J, A a s. 278

Den andra artikeln i överlåtelsedirektivet behandlar de olika begreppen som direktivet avser; överlåtare, förvärvare, arbetstagarrepresentanter och arbetstagare. Artikel 2.2 beskriver även att direktivet inte skall påverka den nationella lagstiftningen när det gäller definitionen av anställningsavtal eller förhållanden som rör anställningen.

De viktigaste bestämmelserna regleras i direktivets tredje och fjärde artikel. Artikel 3.1 beskriver skyldigheten den nya arbetsgivaren får när det gäller anställningsavtalen och anställningsförhållandena vid tidpunkten för övergången. Efter övergången är förvärvaren skyldig att följa kollektivavtalet i samma utsträckning som överlåtaren.⁴² Direktivet är ett minimidirektiv som betyder att alla medlemsstater får i den egna lagstiftningen införa lagar och bestämmelser som är mer gynnsamma för arbetstagarna än vad direktivets bestämmelser är.⁴³

Efter övergången av verksamheten skall tre regler hållas isär; regeln om övergång av kollektivavtal, ettårsregeln och regeln om övergång av individuella anställningsavtal.⁴⁴ Direktivets riktlinjer när det gäller kollektivavtal regleras i artikel 3.3 och beskriver att förvärvaren av verksamheten skall vara bunden av ”villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren”.⁴⁵ Enligt direktivets tredje artikel är det endast de kollektivavtalsbestämmelser som skapar rättigheter och skyldigheter för arbetstagarna som är bindande för den nya arbetsgivaren. Denne är därmed inte bunden enligt direktivet till de bestämmelser som rör förhållandet till fackföreningarna utan endast bestämmelser som främst rör lön- och anställningsvillkor.⁴⁶ Ettårsregeln bygger på att den nya arbetsgivaren är bunden till det uppköpta företagets arbetstagares anställningsavtal under ett år från och med tidpunkten för överlåtelsen, övergångsperioden för företaget.⁴⁷

Regeln om övergång av enskilda anställningsavtal innebär för parterna på arbetsmarknaden att de enskilda bestämmelserna i anställningsavtalet följer med

⁴² Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 286

⁴³ Överlåtelsedirektivet 2001/23/EG Artikel 8

⁴⁴ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 283

⁴⁵ Källström, K, Malmberg, J, A a s. 284

⁴⁶ Källström, K, Malmberg, J, A a s. 284

⁴⁷ Anderson, A, Edström, Ö, Zanderin, L, *Arbetsrätt*, s. 48

arbetstagaren om så krävs efter övriga omständigheter såsom viss form av rehabilitering för den enskilde arbetstagaren.⁴⁸

3.3. Arbetstagarbegreppet

När Kommissionen och det Europeiska Rådet införde överlåtelsedirektivet i de europeiska länderna uppstod det olika typer av problem, bland annat hur begreppet arbetstagare skulle definieras då de olika medlemsländerna hade olika definitioner. I 1998 års överlåtelsedirektiv framgår behovet av att klargöra begreppet *arbetstagare*.⁴⁹ I artikel 2.1 d i överlåtelsedirektivet (2001/23/EEG) är begreppet arbetstagare beskrivet enligt följande:

*”Varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.”*⁵⁰

Definitionen av arbetstagare skiljer sig mellan länderna i EU och det är då upp till varje enskilt medlemsland att definiera begreppet.⁵¹ Direktivet åberopar inte någon fullständig tillnärmning av begreppet arbetstagare i medlemsländernas lagstiftning, utan de arbetstagare som är beskrivna i den nationella lagstiftningen skall dra nytta av direktivets förmåner.⁵² I den svenska rätten saknas det en enhetlig definition av begreppet arbetstagare men enligt förarbetena till implementeringsrätten är det anställningsskyddslagens utformning kring arbetstagarbegreppet som skall vara utgångspunkten om en person omfattas av överlåtelsedirektivet eller inte.⁵³ Det är även avgörande att ställa sig frågan vid vilken tidpunkt arbetstagaren anställdes för att han eller hon ska skyddas av överlåtelsedirektivet regler. Det är avgörande att arbetstagaren har varit anställd vid tidpunkten för överlåtelsen av verksamheten för att kunna få skydd genom överlåtelsedirektivet.⁵⁴ Om arbetstagaren inte varit anställd på det uppköpta företaget i samband med företagsöverlåtelsen kan han eller hon inte åberopa skyddet genom överlåtelsedirektivet eller kräva samma förmåner som arbetstagarna på det ”nya” företaget har.

⁴⁸ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 284

⁴⁹ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 124

⁵⁰ 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.

⁵¹ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 125

⁵² Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 18

⁵³ Prop. 1994/95:102 s.1

⁵⁴ Artikel 3.1, Överlåtelsedirektivet; *Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.*

I och med att den svenska rätten saknar en definition av begreppet arbetstagare måste begreppet fastställas med ledning av rättspraxis, lagmotiv och övrig juridisk doktrin. De flesta lagarna använder sig av arbetstagarbegreppet utifrån LAS samt MBL.⁵⁵ I första paragrafen MBL definieras begreppet arbetstagare på detta sätt:

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

3.4. Rättsfall som behandlar arbetstagarbegreppet

Vid undersökning av olika typer av rättsfall där EG-domstolen lämnat förhandsavgörande eller domslut har jag begränsat mig till det rättsfall som behandlar arbetstagarbegreppet för att reda ut för läsaren vilka arbetstagare som kan tillämpa sig av överlåtelsedirektivet.

3.4.1. Botzen-målet – Arbetstagarbegreppet

Botzen-målet⁵⁶ behandlar problematiken kring begreppet arbetstagare samt vilka anställda som skall omfattas av överlåtelsedirektivet. I domen i målet klargjorde EG-domstolen att överlåtelsedirektivet ej är tillämpligt på arbetstagare som inte tillhör den överlåtna delen av verksamheten, även om arbetstagarna i viss utsträckning har utfört visst arbete i den överlåtna delen.⁵⁷

I Botzen-målet ställs EG-domstolen inför problemet om överlåtelsedirektivet är tillämpligt på en arbetstagare som utför arbete på en administrativ avdelning hos överlåtaren, som i sig inte överläts men utför vissa arbetsuppgifter till fördel för den överlåtna delen. Domstolen beskrev i domslutet att det endast är relevant att slå fast vilken del av rörelsen som arbetstagaren tillhörde, inte arbetsuppgifterna.⁵⁸

⁵⁵ Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 19

⁵⁶ Mål 186/83 Botzen

⁵⁷ AD-dom 21/1999 behandlar vilka arbetstagare som hör till verksamheten oavsett om de utfört arbete åt arbetsgivaren eller ej men när det gäller övergång från en statlig myndighet från en annan, Avgörande 1999-02-17

⁵⁸ Mål 186/83 Botzen ECR 1985 s. 519

I målet Eidesund mot Stavanger Catering (Se 4.4.) tas det även upp vilka arbetstagare som skall övergå till verksamheten, EFTA-domstolen beslutar i tvisten att det inte bara ska fokuseras på antalet arbetstagare utan även på kompetensen hos arbetstagarna.⁵⁹

⁵⁹ Mål E-2/95 Eidesund, 1995/1996 EFTA

I kapitel fyra redogörs överlåtelsedirektivets undantag när det gäller pensionsbestämmelser i samband med övergång av verksamheter.

4. Pensionsbestämmelser vid övergång av verksamhet

4.1. Regler och Undantag

Huvudregeln vid företagsöverlåtelser är enligt överlåtelsedirektivet (artikel 3.1) att anställningsvillkoren skall överföras till förvärvaren av verksamheten. De undantag som kan göras är i frågor som rör ålders-, invaliditets- eller efterlevnadsförmåner då arbetsgivaren enligt artikel 3.4 i överlåtelsedirektivet inte är skyldig att följa bestämmelsen i artikel 3.1.⁶⁰ Undantaget från undantagsregeln är om pensionsförmånerna är reglerade i kollektivavtal då de automatiskt följer artikel 3.1 och överlåtaren är skyldig att överta.⁶¹

I artikel 3.1 andra stycket beskrivs överlåtarens och förvärvarens solidariska ansvar gentemot arbetstagarna för tiden före övergången. I fallet ClaraHälsan/Solstahälsan har den tidigare arbetsgivaren gjort förbindelser gentemot arbetstagarna om att betala in till ett försäkringsbolag i framtiden. Arbetstagarna har under tiden före övergången arbetat in en pensionsfordran och det är då överlåtaren som är ansvarig för pensionsförmånen. Om pensionsförmånen har uppkommit genom ett individuellt avtalat anställningsavtal skall pensionsfordran ej överföras på den nya arbetsgivaren.⁶² Problemet som ClaraHälsan AB har är att det inte finns något material kring bestämmelsen att arbetstagarna är berättigade till förmånen som är avtalad med Danica försäkringsbolag. I och med att förmånen inte är grundad på lönen är den inte lönegrundad och kan därför inte ses som en löneförmån utan endast en förmån.

Överlåtelsedirektivets kapitel 3, punkt 4 redogör om ålders-, invaliditet- eller efterlevnadsförmåner är en rättighet som arbetstagarna på den uppköpta verksamheten har haft hos den tidigare arbetsgivaren skall de inte överföras på förvärvaren om

⁶⁰ ”Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren” (Artikel 3.1 Överlåtelsedirektivet)

⁶¹ 28 § MBL

⁶² Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 331

pensionssystemet ligger utanför det nationella socialförsäkringssystemet.⁶³ Bestämmelsen gäller oavsett om förmånerna gäller genom enskilda anställningsavtal eller kollektivavtalade anställningsförmåner.⁶⁴

Artikel 3.4 i överlåtelsedirektivet har blivit implementerad i den svenska rätten genom 6 b § LAS men den paragrafen måste läsas och tolkas tillsammans med lagen om tryggnad av pensionsutfästelse (1967:531) för att tolkas på rätt sätt. I 23 § 1967:531 står följande:

23 § Om en näringsverksamhet går över från en arbetsgivare till en annan och det därvid avtalas att ansvaret för en pensionsutfästelse ska flyttas över på efterträdaren, ska samtycke till överflyttningen inhämtas från innehavaren av pensionsfordringen. Tillsynsmyndigheten får medge att samtycke inte behöver inhämtas, om efterträdaren kan anses god för pensionsutfästelsen.

Den svenske lagstiftaren påpekar i propositionen 1994/95:102 att det krävs en väl utförlig reglering i det enskilda anställningsavtalet med arbetstagaren för att rättigheterna till ålder-, invaliditets- eller efterlevnadsförmåner skall följa med anställningen vid en eventuell övergång.⁶⁵ Enligt prop. 1994/95:102 är den nya arbetsgivaren inte automatiskt skyldig att betala ut pensionsförmåner som trätt ikraft före övergången av verksamheten, lagstiftaren tar däremot upp arbetsgivarens skyldigheter, ”betala in pensionspremier till ett försäkringsbolag omfattas dock inte av detta undantag”⁶⁶.

För Solstahälsans del är pensionsutbetalningarna inte en pensionspremie i den utsträckningen att pensionen betalas ut med hänsyn till lönen utan utbetalningen är lika stor för alla arbetstagare. ClaraHälsan AB är därmed inte tvingad enligt prop. 1994/95:102 då pensionsutbetalningen inte är en premie utan en förmån.

Pensionspremier är en förmån som bygger på lönen och detta har stor vikt i diskussionen huruvida utbetalningen skall övergå till den nya arbetsgivaren eller om förmånen ”försvinner” vid överlåtelsen. Vid en förmån som bygger på lönen kräver arbetsgivaren något från arbetstagarna i retur, en motprestation.⁶⁷ Vid en överlåtelse är det viktigt att den nya och gamla arbetsgivaren förklarar för arbetstagarna vad som gäller och vad som

⁶³ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 331

⁶⁴ Mulder, A a s. 331

⁶⁵ A prop. s. 47

⁶⁶ Prop. 1994/95:102 *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*, s. 47

⁶⁷ Anderson, A, *Arbetsrätt*, s. 64

kommer att påverkas vid en överlåtelse, detta för att arbetstagarna skall kunna få möjligheten att påverka anställningsförhållandet och anställningsavtalet. I och med att pensionspremier bygger på lönen kan därmed arbetsgivaren erbjuda arbetstagarna andra förmåner i det enskilda anställningsavtalet.⁶⁸

4.2. Mål 80/70 Belgien – Gabrielle Defrenne

Redan år 1971 fanns problemen kring i vilken utsträckning pensionen skall vara en del av arbetstagarnas lön. Tvisten var mellan Belgien och Gabrielle Defrenne (flygvärdinna). De båda parterna ville genom Conseil D'Etat i Belgien undersöka i vilken utsträckning pensionsförmåner är en del av lönen och i så fall på vilka arbetstagare skall detta tillämpas.⁶⁹ Det är viktigt att tillägga att tvisten berörde de anställningsavtal som är kopplade till ett kollektivavtal eller via den nationella lagstiftningen, ej genom ett enskilt anställningsavtal.

EG-domstolen beslutade i tvisten med hänvisning till artikel 119 EEG-fördraget och påpekade att i det andra stycket beskrivs vad som skall innefattas som lön. Domslutet beskrev att alla typer av förmåner som innebär kontant betalning eller naturaförmåner skall innefattas i lönen, både aktuella och framtida utbetalningar.⁷⁰ EG-domstolens domslut byggde på att avtalet var fattat på nationell nivå, kollektivavtal.

4.3. Mål C-164/00 Dynamcomålet

I mål C-164/00 tar EG-domstolen ställning till frågan gällande pensionsutbetalning för förvärvaren av verksamheten. Pensionsundantaget i överlåtelsedirektivet skall tolkas restriktivt. I domslutets första punkt beskrivs att de förmåner som betalas vid en förtidspensionering samt de förmåner som har till syfte att förbättra villkoren vid förtidspensionering skall inte anses vara sådana förmåner som överlåtelsedirektivets artikel 3.3 föreskriver.⁷¹ EG-domstolen fastställer även i Dynamcomålet att ett anställningsförhållande som har bundit överlåtaren till arbetstagarna endast övergår till förvärvaren om skyldigheterna är grundade i offentliga föreskrifter. Dessa föreskrifter regleras i Sverige genom olika nationella bestämmelser i ett kollektivavtal.⁷²

⁶⁸ Malmberg, J, *Anställningsavtalet*, s. 293

⁶⁹ Mål 80/70 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61970J0080:SV:HTML>) 080522

⁷⁰ Mål 80/70 Domskäl punkt 6

⁷¹ Mål C-164/00 *Dynamco*

⁷² Mål C-164/00 *Dynamco*

4.4. Mål E-2/95 Eidesund, 1995/1996 EFTA

EFTA-domstolens domslut i fallet Eidesund mot Stavanger Catering. De båda parterna hade olika åsikter när det gällde förvärvarens skyldighet att betala ut premier till ett pensionssystem i samband med verksamhetsövergången. EFTA-domstolen fastställde i avgörandet att det inte förelåg någon skyldighet för förvärvaren att betala ut premierna.⁷³ Domstolen ansåg att upplupna⁷⁴ pensionsförmåner och betalning av pensionspremier förutsatte varandra. De upplupna pensionsförmånerna skall då tillfalla överlåtarens arbetstagare och det finns därmed ingen förbindelse mellan den gamla arbetsgivarens tidigare inbetalningar till pensionspremier eller framtida utbetalningar av överlåtaren.⁷⁵ I målet Eidesund mot Stavanger är det pensionspremier som är knutna till löneförmåner som behandlas och inte rena förmåner.

⁷³ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 332

⁷⁴ Upplupna pensionsförmåner: Kostnad som företaget skall betala i efterhand till de anställda. Arbetstagarna har redan arbetat in förmånerna men företaget har inte ersatt medarbetarna.

⁷⁵ Mål E-2/95 Eidesund, 1995/1996 EFTA

För att läsaren skall få en större förståelse för problematiken kommer jag i kapitel fem att gå igenom bakgrunden till ett uppköp samt belysa anställningsskyddet vid en företagsöverlåtelse då det är viktigt för båda parterna på arbetsmarknaden att veta deras rättigheter och skyldigheter gentemot varandra.

5. Uppköp, övergång av verksamhet

5.1. Bakgrund och förklaringar till begreppet uppköp

Vid en överlåtelse av en verksamhet övergår äganderätten för verksamheten från en ägare till en annan. I samband med överlåtelsen övergår även de skyldigheter och rättigheter gentemot arbetstagarna som den tidigare ägaren hade till den nya ägaren.⁷⁶ Övergången sker vanligtvis via ett köp men kan även ske genom byte eller gåva till den nya ägaren. Förvärvet behöver inte medföra att det är driften som förflyttas utan kan även innebära uppköp av vissa delar av verksamheten såsom goodwill, kundkrets eller vissa tillgångar.⁷⁷

När överlåtelsedirektivet antogs år 1977 var bakgrunden till direktivet att skydda arbetstagarna i samband med överlåtelser av företag. Kommissionen och det Europeiska Rådet menade att i samband med övergångarna kunde arbetstagarnas rättigheter åsidosättas.⁷⁸ När ett företag beslutar att köpa ett annat företag sker ett uppköp, även kallat övergång av verksamhet. En förutsättning för att direktivet skall kunna tillämpas vid övergången av verksamheten är att övergången är att anses som lagenlig.⁷⁹ Det behöver dock inte finnas något rättsligt samband mellan den nya och den gamla arbetsgivaren.

Överlåtelsedirektivet skall enligt artikel 1.1a tillämpas på överlåtelser av företag, men det behöver inte vara hela verksamheter utan det kan vara delar av verksamheten som övergår till den nya ägaren. När övergången täcker hela verksamheten omfattar direktivet alla arbetstagare som hör till verksamheten men direktivet saknar däremot tillämpning på de arbetstagare som inte hör till den uppköpta verksamheten utan stannar kvar i det

⁷⁶ Eklund, R, *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser*, s. 51

⁷⁷ Eklund, A a s. 51

⁷⁸ Streiffert, M, *Företagsöverlåtelser – Gränsöverskridande företagsöverlåtelser*, s. 38

⁷⁹ Rådets direktiv 2001/23/EG artikel 1.1.a

överlåtande företaget.⁸⁰ Arbetsdomstolen (AD) har i rättsfallet AD 1995 nr 63 undersökt begreppet verksamhet och har kommit fram till att övergången i sig handlar om en övergång av en affär (företagsverksamhet) och inte arbetsuppgifterna (arbetstagarna).⁸¹

5.2. Anställningsskydd vid företagsöverlåtelser

Innan överlåtelsedirektivet infördes i den svenska lagstiftningen krävdes en överenskommelse mellan den nya arbetsgivaren och arbetstagaren för att anställningsavtalet skulle gå över till förvärvaren. I och med förändringen av 6 b § LAS är denna överenskommelse inte längre nödvändig då anställningsavtal automatiskt går över till den nya arbetsgivaren.⁸² I de fall där anställningsvillkoren endast regleras i kollektivavtal är huvudregeln enligt 28 § 1 st MBL att överlåtarens kollektivavtal även kommer att gälla hos den nya arbetsgivaren.⁸³ Enligt SOU 1994:83 finns det ingen generell reglering i den svenska rätten som berör företagsöverlåtelser påverkan av anställningsförhållandena, det är endast enligt 25 § andra stycket sista meningen i LAS som nämner företagsöverlåtelser påverkan.⁸⁴ Den berörda paragrafen beskriver att en arbetstagare har rätt till återanställning efter en uppsägning på grund av arbetsbrist även hos den nya arbetsgivaren, förvärvaren av verksamheten där arbetstagaren tidigare var anställd.⁸⁵

Vid uppköp blir överlåtaren skyldig att ansvara för de förpliktelser som uppköpet medför. Förpliktelserna omfattar även arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter i det enskilda anställningsavtalet.⁸⁶ Direktivet är tvingande till arbetstagarnas fördel, arbetstagaren får inte avstå från sina rättigheter, även fast arbetsgivaren skulle kompensera arbetstagaren för avståendet.⁸⁷ Den nya arbetsgivaren är skyldig att tillämpa den tidigare arbetsgivarens kollektivavtal på de nya arbetstagarna under ett år efter övergången.⁸⁸

Anställningsvillkoren regleras genom personliga avtal eller genom kollektivavtal, ofta är de individuella anställningsavtalen endast ett komplement till kollektivavtalet. Vid ett

⁸⁰ Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 271

⁸¹ Öman, A a s. 272

⁸² Streiffert, M, *Företagsöverlåtelser – Gränsöverskridande företagsöverlåtelser*, s. 91

⁸³ Undantagsregeln, Se Kapitel 4

⁸⁴ SOU 1994:83 s. 65

⁸⁵ Lunning, L och Toijer G, *Anställningsskydd*, s. 625

⁸⁶ Direktiv 77/187/EEG, artikel 3 punkt 1

⁸⁷ Mulder, B, J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 116

⁸⁸ Streiffert, M, *Företagsöverlåtelser – Gränsöverskridande företagsöverlåtelser*, s. 92

uppköp av ett annat företag eller verksamhet är förvärvaren skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som följer av det aktuella kollektivavtalet i samma utsträckning som den tidigare arbetsgivaren var enligt artikel 3.3 i direktiv 2001/23/EG. Tiden som den nya arbetsgivaren är bunden till det gamla anställningsavtalet gentemot arbetstagarna måste vara minst ett år. Det är inte kollektivavtalet i helhet som övergår till den nya arbetsgivaren utan endast anställningsvillkoren i kollektivavtalet.

Överlåtelsedirektivet beskriver i artikel 3.2 att förvärvaren efter övergången av verksamheten är bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren. Enligt bestämmelser i MBL är den nya arbetsgivaren bunden till kollektivavtalet i samma utsträckning som om avtalet tecknades av den nya arbetsgivaren. Kollektivavtalet övergår i alla dess delar på den nya arbetsgivaren.⁸⁹ I de fall där både den nya och den gamla arbetsgivaren är bundna av samma kollektivavtal skall avtalet tillämpas på samma sätt för både de nya och övriga anställda arbetstagare.⁹⁰

Om den gamla arbetsgivarens kollektivavtal har bättre villkor är den nya arbetsgivaren bör de arbetstagare från det uppköpta företaget få behålla dessa villkor men arbetsgivaren kan välja att omreglera villkoren så de betraktas som individuellt avtalade.⁹¹ Enligt 28 § MBL har arbetstagarna rätt att behålla sina tidigare anställningsvillkor under ett år. Den nya arbetsgivaren får i och med övergången automatiskt även ta över skyldigheten att betala ut den inestående lönen till arbetstagarna medan skyldigheten att betala ut ålders-, invaliditets- och efterlevnadsförmåner ej överfaller på den nya arbetsgivaren.⁹²

Anställningsskyddet för arbetstagarna vid en verksamhetsövergång innefattar tre typer av skydd för arbetstagarna; substitutionsmodellen, uppsägningsförbudet och arbetstagarens rätt att motsätta sig övergång.

Substitutionsmodellen syftar till att arbetsgivaren ”tar över” arbetstagarna i den utsträckningen att arbetsgivaren har ansvaret för rättigheterna och skyldigheterna för

⁸⁹ Denna bestämmelse gällde även innan överlåtelsedirektivets implementerades i svensk rätt. (28 § MBL)

⁹⁰ Prop. 1994/95:102 s. 53

⁹¹ Mulder, B, J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, s. 330

⁹² Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, s. 325

arbetstagarna. Det är bara de arbetstagare som är anställda hos den gamla arbetsgivaren vid förvärvningstidpunkten som går över till den nya arbetsgivaren.⁹³

Uppsägningsförbudet skyddar arbetstagarna mot att övergången i sig inte får utgöra saklig grund för uppsägning, vare sig från den nya eller av den gamla arbetsgivaren. Förbudet gäller dock inte för de uppsägningar som sker på grund av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl. Uppsägningsförbudets syftar till arbetsgivarens skäl till uppsägningen inte till tidpunkten. Enligt svensk rätt är uppsägningen otillåten om den sker utan saklig grund.⁹⁴

Om en arbetstagare motsätter sig till övergången av verksamheten kan han eller hon inom skälig tid från underrättandet av övergången av anställningsförhållandet och istället ha kvar sin anställning hos överlåtaren. Vid motsättning från arbetstagarens sida vid övergången och han eller hon väljer att stanna kvar hos den gamla arbetsgivaren är risken vanligtvis stor att han eller hon blir uppsagd på grund av arbetsbrist.⁹⁵ Enligt ett avgörande från EU-domstolen kan inte en arbetstagare avstå från hans eller hennes rättigheter i samband med överlåtelsen även om den nya arbetsgivaren skulle kompensera arbetstagaren för avståendet.⁹⁶ I 2 § LAS beskrivs den så kallade EU-spärren som skyddar arbetstagare från mindre förmånliga anställningsförhållande än det som ges i den nationella lagstiftningen och kollektivavtal.

5.2.1. Saklig grund för uppsägning

Huvudregeln i direktivet är att en verksamhetsövergång inte får utgöra saklig grund för uppsägning av arbetstagaren. Det är enligt överlåtelsedirektivet inte tillåtet att säga upp arbetstagare som följd av verksamhetsövergången. Denna bestämmelse regleras i direktivets 4 artikel och har implementerats i den svenska lagstiftningen genom 7 § tredje stycket LAS. En arbetsgivare får däremot säga upp arbetstagare som beror på tekniska, ekonomiska eller andra organisatoriska skäl som kan medföra en förändring i arbetsstyrkan. I dessa fall är uppsägningen sakligt grundad då arbetsbrist förekommer på arbetsplatsen.⁹⁷

⁹³ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 281

⁹⁴ Källström, K, Malmberg, J, A a s. 282

⁹⁵ Källström, K, Malmberg, J, A a s. 283

⁹⁶ Mål 105/84 Daddy's Dance Hall, 1988, s. 739.

⁹⁷ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång* s. 313

En arbetstagare har enligt EG-rättslig praxis rätt att stanna kvar hos arbetsgivaren om han eller hon är anställd i verksamheten vid tiden för övergången. Men bara för att arbetstagaren har rätt att stanna kvar finns det inga bestämmelser varken i svensk rätt eller EU-rätt som säger att han eller hon måste stanna kvar. Detta fastslogs i d'Urso-målet⁹⁸ där EG-domstolen påpekar att en arbetstagare inte har rätt att kräva fortsatt anställning om det råder arbetsbrist på arbetsplatsen, finns det inget arbete så finns det inte. Men vid en eventuell återanställning har arbetstagaren förtur gentemot andra sökande som inte har varit anställda hos arbetsgivaren tidigare.⁹⁹

⁹⁸ Mål C-362/89

⁹⁹ Mulder, B,J, *Anställningen vid verksamhetsövergång* s. 323

Eftersom jag skriver min D-uppsats åt ClaraHälsan AB kommer jag att underlätta det för läsaren genom att i kapitel sex beskriva verksamheten ClaraHälsan samt dess uppgifter och skyldigheter. I slutet av kapitlet kommer jag att ta upp skillnaderna i anställningsavtalen mellan ClaraHälsan och Solstahälsan.

6. Företagshälsovård

6.1. Allmänt om företagshälsovård

I arbetsmiljölagen (AML) regleras bestämmelserna kring arbetsgivarens skyldigheter och uppgifter för att verka för en bättre arbetsmiljö. Arbetsgivaren är den aktör som har det yttersta ansvaret för att ohälsa förebyggs. I och med detta ansvar skall arbetsgivaren genom kontinuerliga kontakter med arbetstagarna snabbt bli medvetna om förändringar hos arbetstagarnas hälsotillstånd.¹⁰⁰ Målet med att en arbetsgivare anlitar en företagshälsovård är för att få en sund och trygg arbetsmiljö, en välfungerande arbetsgemenskap, förebygga arbetsrelaterade sjukdomar, upprätthålla de anställdas arbets- och funktionsförmåga samt att främja hälsan på arbetsplatsen.¹⁰¹

När den egna kompetensen på företaget inte räcker till för det systematiska arbetsmiljöarbetet¹⁰² skall arbetsgivaren anlita en företagshälsovård som en del av den dagliga verksamheten. Företagshälsovårdens uppgifter är att arbeta med att ta bort eller minska arbetsmiljöriskerna genom att fokusera på arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovård beskrivs i arbetsmiljölagens 3 kap 2 b § som en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering och skall ”särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser”^{103,104}. Enligt AFS (Arbetsmiljöverkets Författningssamling) 2001:1 är det upp till arbetsgivaren att själv kontakta en företagshälsovård när den egna kompetensen på företaget inte räcker till för det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁰⁵ Om företagshälsovården vid en undersökning av en arbetstagare upptäcker att denne inte kan arbeta i samma utsträckning ska hälsovården

¹⁰⁰ Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet*, s. 272

¹⁰¹ Broberg, A, Lundén, B *Anställda, Praktisk handbok för arbetsgivare*, s. 139

¹⁰² Systematiskt arbetsmiljöarbete är det arbete en arbetsgivare måste genomföra så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

¹⁰³ SFS 1977:1160 3 kap 2 b §

¹⁰⁴ <http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2146> Publicerad 2004-09-20 (2008-03-25)

¹⁰⁵ AFS 2001:1 12 §

lägga fram åtgärdsförslag som syftar att förbättra arbetet i helhet samt att ge förslag på hur arbetet kan anpassas till individen.¹⁰⁶ För att få en välfungerande arbetsmiljö är det av vikt att företagshälsovården är väl insatt i företaget och dess arbetsmiljö för att få ett starkt förtroende hos både arbetsgivaren och arbetstagarna.

I betänkande (SOU 2007:91) påpekas behovet av en välfungerande företagshälsovård på den svenska arbetsmarknaden. Företagshälsovårderna skall fokusera på alla arbetstagare som har behov av både fysisk som psykisk hjälp vid rehabiliteringsarbetet. Behovet av företagshälsovårder är idag stort enligt Arbetsmiljöverket då ett förebyggande arbete mot arbetsskador utger grunden för en bra arbetsmiljö för båda parterna på arbetsmarknaden.¹⁰⁷ Företagshälsovårder är inte det enda som arbetsgivaren skall fokusera på i det systematiska arbetsmiljöarbetet utan företagshälsovårderna är endast en del i detta arbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär enligt AFS 2001:1 att arbetsgivaren är skyldig att aktivt arbeta med att ”undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.

6.2. Företagshälsovården ClaraHälsan AB

6.2.1. Verksamhetsbeskrivning

ClaraHälsan AB är Sveriges äldsta privata företagshälsovård som startades år 1953 och arbetar främst med kunder i Karlstadregionen. (Se bilaga 2) I december år 2006 förvärvade ClaraHälsan AB företagshälsovården Solstahälsan. Syftet med förvärvet var att utveckla en stark regional hälsa på företag. I samband med övergången av verksamheten förändrades anställningsavtalet för anställda på Solstahälsan. ClaraHälsan AB och Solstahälsan blev ett gemensamt företag 1 januari 2008 och erbjuder kunder inom statlig, privat och kommunal verksamhet tjänster inom arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.¹⁰⁸

¹⁰⁶ AFS 1994:1 8 §

¹⁰⁷ Betänkande (SOU 2007:91) Ny företagshälsovård – ny kunskapsförsörjning, upprättad 2008-02-21

¹⁰⁸ Informationsblad från ClaraHälsan AB

I samband med uppköpet av Solstahälsan ställs ClaraHälsan AB inför förändringar i verksamheten, framförallt för de anställda. Anställningsavtalen skiljer sig åt på vissa punkter och under år 2008 följer de tidigare anställda på Solstahälsan deras tidigare anställningsavtal men efter årsskiftet 2008-2009 skall alla arbetstagare följa ClaraHälsan AB:s anställningsavtal.

6.2.2. Definition av begreppet företagshälsovård

Med företagshälsovård menas enligt ClaraHälsan AB den verksamhet som:

- i första hand bedrivs inom verksamhetsområdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering
- verkar på ett professionellt och oberoende sätt gentemot uppdragsgivare och brukare.
- med överenskomna tjänster erbjuder uppdragsgivaren kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa baserat på en sådan helhetssyn lämna förslag till åtgärder och aktivt verkar för att dessa genomförs.¹⁰⁹

6.2.3. Skillnader i anställningsvillkor mellan Solstahälsan och ClaraHälsan AB

Anställningsavtalen för ClaraHälsan AB och Solstahälsan har ett antal skillnader, bland annat när det gäller arbetstid, semester, löneutbetalningsdag, flextid, pension samt bidrag till motion och friskvård. Ledningen på ClaraHälsan AB ser inga större problem i att lösa dessa, men i ett avseende skiljer sig avtalen åt i sådan utsträckning att ledningen inte vet hur avtalet skall förändras. De tidigare anställda på Solstahälsan har en pensionsförsäkring som betalas in till de anställda varje månad, 150 kr/anställd och månad. Enligt direktivet om skydd för arbetstagare vid företagsöverlåtelser beskrivs arbetsgivarens rättigheter vid tidpunkten av för överlåtelsen;

”Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen enligt artikel 1.1 skall till följd av sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.”¹¹⁰

¹⁰⁹ ”Definition av begreppet företagshälsovård” – Informationsblad från ClaraHälsan AB, giltigt from 20080220

¹¹⁰ 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, Artikel 3.1

De skyldigheter och rättigheter som den gamla arbetsgivaren har för de anställda skall ”följa med” arbetstagarna till den nya arbetsplatsen. Enligt direktivet 3.1 är förvärvaren skyldig att följa villkoren som gäller för arbetstagarna från det uppköpta företaget på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren eller tills avtalets giltighet upphör eller att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de anställda. Direktivet framhåller även i artikel 3.3 att medlemsstaterna får begränsa perioden som de skall vara bundna av bestämmelsen när det gäller kollektivavtalets giltighet, men begränsningstiden skall vara minst ett år.

Solstahälsans anställningsvillkor skall gälla fram tills årsskiftet år 2008-2009. Bestämmelsen angående pensionsförsäkringen kommer då att gälla fram till och med 31 december 2008. Efter årsskiftet kommer de tidigare anställda på Solstahälsan samt ClaraHälsan AB:s anställda få ett gemensamt anställningsavtal som gäller för alla arbetstagare. I och med att Danicas pensionsförsäkring tidigare har varit en del av Solstahälsans anställningsvillkor måste denna bestämmelse antingen försvinna eller gälla för alla arbetstagare vid ClaraHälsan AB.

6.2.4. Danica Försäkringsbolag

Enligt Danicas hemsida är Danica ett försäkringsbolag vars syfte är att underlätta för kunderna genom att utveckla nya tjänster som de anser inte finns på marknaden.¹¹¹ Solstahälsan var tidigare en del av Karlstad Kommun och de anställda blev erbjudna att pensionsspara i Danica. Karlstad Kommun stod för halva avgiften varje månad och arbetstagarna betalade resterande avgift genom avdrag på lönen.¹¹²

¹¹¹ <http://www-2.danskebank.com/danicafondforsakring> 2008-05-15 09,47

¹¹² Samtal med ekonomichef Kristina Carlsson, ClaraHälsan AB 080411

Syftet med uppsatsen är att undersöka på vilket sätt överlåtelsedirektiv 2001/23/EG/EG påverkar anställningsavtalet i samband med verksamhetsövergångar med fokus på pensionsbestämmelserna.

7. Analys

Överlåtelsedirektivet trädde ikraft år 1974 och banade väg för många olika möjligheter för parterna på arbetsmarknaden. I samband med sammanslagningar av företag fick arbetstagarna på företagen starkare skydd vid eventuella tvister mellan förvärvaren och överlåtaren. Genom implementeringen av överlåtelsedirektivet har de olika begreppen inom den svenska arbetsrätten fått ett mer mångsidigt innehåll i förhållande till begreppens status innan ikraftträdandet av direktivet. De begrepp jag syftar till är framförallt de begrepp som beskrivs i överlåtelsedirektivets andra kapitel som beskriver överlåtare, förvärvare och arbetstagare. Samtidigt har även begrepp som företag, verksamhet och överlåtelse fått en allt starkare innebörd för parterna på arbetsmarknaden. Innan överlåtelsedirektivet trädde ikraft förekom begreppen företag och verksamhet i både LAS och MBL. I stora drag är förklaringen av de ovanstående begreppen densamma men efter direktivet är begreppet verksamhet tydligare förklarat. Även EG-domstolen har i sina domslut försökt att definiera begreppen så att onödiga tvister inte uppstår mellan parterna vid ett uppköp. Trots de olika domslutsavgöranden som EG-domstolen har fattat är det trots detta problem för parterna att både tolka direktivet och att få de ”vaga” riktlinjerna implementerade på företagen.

Vid företagsöverlåtelser blir både det uppköpta företaget samt den ursprungliga verksamhetens parter påverkade. Dessa överlåtelser kan leda till både problem och lösningar. Sammanslagningar innebär per automatik inte endast negativa följder för företaget utan det kan även leda till en bättre arbetsmiljö och arbetsplats för både arbetstagare och arbetsgivare. Anställningarna övergår ex lege (omedelbart) vid en företagsöverlåtelse och beror inte på om den nya arbetsgivaren träffar ett nytt anställningsavtal.

I LAS 6 b § regleras parternas möjligheter till eget förfogande över i vilken utsträckning avtalet skall och kan förflyttas. Från och med att överlåtelsedirektivet trädde ikraft har möjligheterna till eget förfogande över uppköpet minskat kraftigt. Den nya arbetsgivaren

och arbetstagarna har inte längre någon möjlighet att själva påverka avtalsövergången då de måste följa direktivet och den svenska lagstiftningen, vilket å ena sidan är en självklarhet men å andra sidan kan det uppstå situationer där båda parter vill avtala om en viss förmån eller skyldighet gentemot varandra men blir begränsade i och med bestämmelsen.

Enligt 6 b § LAS innebär övergången av verksamheten att den nya arbetsgivaren är förpliktad att omedelbart acceptera befintliga anställningsavtal för arbetstagarna på det uppköpta företaget. Den nya och den gamla arbetsgivaren kan enligt 6 b § LAS inte heller träffa en överenskommelse att arbetstagarna inte skall "följa med" verksamheten vid övergången. Arbetstagarna däremot kan själva bestämma om de vill följa med verksamheten eller ej. Begränsningen för arbetstagarna ligger i att de inte kan bestämma om de vill följa företaget i ett senare skede då övergången gäller från den tidpunkt verksamheten övergår i sin helhet, den faktiska övergången.

Om en tvist uppstår mellan den nya arbetsgivaren och arbetstagarna får den nya arbetsgivaren inte lösa problemet genom att säga upp arbetstagarna då det föreligger ett uppsägningsförbud i samband med verksamhetsövergångar. Den nya arbetsgivaren måste försöka lösa meningsskiljaktigheten och inte vidta uppsägningar som sista utväg innan övergången har ägt rum. För att den nya arbetsgivaren skall kunna återropa en uppsägning av en arbetstagar krävs det att det råder arbetsbrist på företaget. Arbetsbristen kan bero på tekniska, ekonomiska eller andra organisatoriska skäl, dessa skäl skall medföra en förändring av arbetsstyrkan för att uppsägningen skall vara sakligt grundad (godkänd uppsägning enligt LAS).

Överlåtelsedirektivets huvudsyfte är att skydda arbetstagarna vid en verksamhetsövergång, problemet ligger inte i själva skyddet utan för vilka arbetstagar som skyddet skall gälla för. Minimibestämmelsen (EU-spärren) i 2 § LAS skyddar arbetstagarna från sämre förmåner i anställningsavtalet än de som regleras i kollektivavtalet eller övriga nationella bestämmelser.

Enligt 6 b § LAS skall en anställning övergå automatiskt vid en verksamhetsövergång, uppsägningsförbudet kompletterar detta då en arbetstagar inte får bli uppsagd vid en verksamhetsövergång om det saknas saklig grund för uppsägningen. Bestämmelserna i

överlåtelsedirektivet är tvingande till arbetstagarnas förmån. Innan överlåtelsedirektivet trädde ikraft var inte skyddet lika starkt och arbetstagarna hade större risk att bli uppsagda i samband med förändringar inom företaget.

En arbetstagare har enligt överlåtelsedirektivet rätt att inneha vissa rättigheter hos överlåtaren och förvärvaren av verksamheten. Den del som avviker från direktivet är den del som berör ålders-, invaliditets- och efterlevnadsförmåner. Enligt överlåtelsedirektivet skall dessa förmåner automatiskt övergå på den nya arbetsgivaren, detta gäller dock endast om förmånerna ligger utanför nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem. Den svenska lagstiftaren påpekar i proposition 1994/95:102 att en förvärvare som tar över ett företag inte är skyldig att betala ut vissa förmåner till arbetstagare men att tidigare bestämda pensionsförmåner inte omfattas av detta undantag. Enligt Dynamcomålet där EG-domstolen fastställde att en förvärvare endast är skyldig att betala ut förmåner som fastställts från den tidpunkt där arbetstagaren uppnått normal pensionsålder. I mål E-2/95 fastställde EFTA-domstolen att en förvärvare inte är skyldig att betala ut pensionspremier till överlåtarens arbetstagare. I de rättsfall som jag har tagit upp i uppsatsen behandlar alla problemen som ClaraHälsan AB och Solstahälsan står inför vid årsskiftet då anställningsavtalet skall vara ett och samma för medarbetarna, men rättsfallen berör problemet ur ett kollektivavtals läge. I ClaraHälsan AB och Solstahälsans fall är anställningsavtalet enskilt när det gäller pensionsförmånen och grundas ej på ett kollektivavtal med den tidigare arbetsgivaren.

EG-domstolen har i målet Dynamco behandlat frågan kring pensionsbestämmelser i ett anställningsavtal som gäller för arbetstagarna i det uppköpta företaget med hänsyn nationella anställningsavtalsbestämmelser. EG-domstolen beslutade att förmåner som pensionspremier inte skall följa med arbetstagarna till den nya arbetsgivaren utan det är överlåtaren som är skyldig att betala ut den inestående premien till arbetstagarna vid överlåtelsen. EG-domstolen beslutade även att en förvärvare endast är skyldig att betala ut pensionspremier till arbetstagare för pensionspremier som är grundade i offentliga föreskrifter, kollektivavtal.

I slutsatser och diskussionsavsnittet kommer jag att framföra mina egna åsikter gällande överlåtelsedirektivet samt pensionsbestämmelser i det enskilda anställningsavtalet. I slutet av kapitlet kommer jag även att framföra några sluttankar kring överlåtelsedirektivets framtid och eventuella förändringar i den svenska lagstiftningen.

8. Slutord och diskussion

För företag som genomgår en verksamhetsomvandling genom ett uppköp krävs bestämda riktlinjer för hela processen. Jag har lagt fokus på arbetstagarnas situation samt det enskilda anställningsavtalets bestämmelser kring pensionsförmåner. Efter granskning av litteraturen anser jag att det inte finns några tydliga riktlinjer för företag och dess ledning när det gäller uppköp. De olika rättsinstanserna är inte eniga vilket leder till att problem som egentligen inte behöver finnas uppstår. Under arbetet med uppsatsen har jag granskat ett antal rättsfall som behandlar tvister som berör kollektivavtal. På grund av detta sammanfaller därmed inte rättsfallen med problemen som uppstått på ClaraHälsan AB. Jag har inte funnit något liknande fall som tar upp en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare på samma sätt som i fallet ClaraHälsan AB och Solstahälsan där avtalet inte är bundet till ett kollektivavtal utan enbart behandlar enskilda anställningsavtal.

ClaraHälsan och Solstahälsans arbetstagares anställningsavtal skiljer sig inte nämnvärt åt förutom den del som behandlar pensionspremier. De övriga bitarna har ledningen omarbetat så båda parterna är nöjda. Då den svenska rätten och EG-rätten skiljer sig åt är det svårt att ge ledningen vid ClaraHälsan AB ett entydigt svar i frågan om vad som gäller för pensionspremier vid en verksamhetsövergång. Arbetstagarna på Solstahälsan har i enskilda anställningsavtal en punkt som reglerar pensionsförmåner. Denna pensionsförmån har den tidigare arbetsgivaren infört i anställningsavtalet utöver bestämmelserna i kollektivavtalet. Då det inte finns något annat som styrker överenskommelsen är bestämmelsen att betrakta som en individuell reglering av arbetstagarnas förmåner vilket enligt prop. 1994/95:102 måste vara väl uttryckt i anställningsavtalet för att följa med vid överlåtelsen av företag.

I och med att litteraturen samt övrig juridisk text är både svårtolkad och i vissa delar motsägelsefull har det varit svårt att komma fram till en slutsats till den frågeställning jag ställde i det inledande kapitlet. Med hänsyn till den bristande informationen som finns för företaget vid en verksamhetsövergång är det förståeligt att problem uppstår. De rättsliga

reglerna är tvingande och det är svårt att utnyttja möjligheterna till något avtalsutrymme mellan förvärvare och överlåtare i samband med ett uppköp. EG-domstolen har i sina domslut utgått från överlåtelsedirektivets syfte att skydda arbetstagarna vid en verksamhetsövergång.

Vid en verksamhetsövergång är det viktigt att båda parter är väl införstådda vad konsekvenserna blir och att arbetstagarna hos överlåtaren är medvetna om att efter det första året hos den nya arbetsgivaren kan det ske vissa förändringar i det enskilda anställningsavtalet. Förändringarna får inte medföra en försämring än de ursprungliga regleringarna men det är även förståeligt att den nya arbetsgivaren inte kan förändra dennes anställningsavtal bara för att tillgodose överlåtarens arbetstagare. Jag menar därför att det bör finnas ett antal riktlinjer som beskriver hur företag skall arbeta vid en företagsöverlåtelse för att förebygga om problem uppstår i anställningsavtalet för arbetstagarna. Dessa riktlinjer skall inte bara formuleras på ett sådant sätt att de är anpassade efter situationer som uppstår i samband med uppköp mellan företag med enbart kollektivanpassade anställningsavtal. Anledningen till detta är för att det är tydligare reglerat i både lagtext och doktrin på vilket sätt en företagsledning skall bete sig i sådana situationer.

När uppköp sker hos mindre företag som har anställningsavtal vars bestämmelser följer kollektivavtal, men de är ej bundna av kollektivavtalet, så anser jag att det bör finnas tydliga riktlinjer som underlättar för övergången av verksamheten både för arbetsgivarens och arbetstagarnas skull vilket jag inte anser finns idag.

Med tanke på att företagsöverlåtelser troligtvis kommer att bli allt vanligare i framtiden, inte bara inom Sveriges gränser utan även inom EU och resten av världen. Detta kan i sin tur leda till att många människor kommer att påverkas. Det är då viktigt att det finns klara regler och riktlinjer för vilka delar av anställningsavtalet som kan avtalas bort efter det första året efter sammanslagningen. Detta gäller även för vilka delar av anställningsavtalet arbetsgivaren är skyldig att överta från arbetstagarnas tidigare anställningsavtal.

En reflektionstanke om överlåtelsedirektivet är skyddet gentemot arbetsgivarna. I nuläget är det arbetstagarna som har det största och i vissa fall det enda skyddet vid

företagsöverlåtelser. Även arbetsgivare är även de berättigade till det rättsstatliga skyddet som rättssäkerhet innebär. Vid ett eventuellt framtida direktiv bör det läggas mer fokus på arbetsgivarnas rättigheter så att det blir mer jämlikt på arbetsmarknaden då det för närvarande endast är fokus på arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagarna i samband med en företagsöverlåtelse, och då tänker jag främst på 2 § LAS där EU-spärren beskrivs till arbetstagarnas fördel.

Efter att Sverige blev medlemmar i EU har unionen utvidgats och nationsgränserna är inte längre lika tydliga. När alltfler människor reser över gränserna öppnas mer möjligheter för företag att etablera sig på nya marknader och omloppet av tjänster och varor ökar. I takt med ökningen blir även behovet av starkare och tryggare regleringar för båda parterna på arbetsmarknaden större. Trots att det i ClaraHälsan AB:s och Solstahälsans fall inte är lika komplicerat som vid företagsöverlåtelser över gränserna finns det ändå vissa problem. När det inte finns tydliga regleringar i lagen eller praxis blir det svårt för företag att omarbeta anställningsavtal.

Under uppsatsarbetet har det varit svårt att finna aktuella rättsfall samt juridisk doktrin inom området, när det gäller enskilda anställningsavtal samt de förmåner som gäller för arbetstagare. Jag anser dock att med hänsyn till prop. 1994/95:102 är inte ClaraHälsan AB skyldiga att överta bestämmelsen kring pensionsförmånen, då det inte finns några ytterligare skrivna riktlinjer till pensionsförmånen förutom bestämmelsen i anställningsavtalet.

Mitt råd till ClaraHälsan AB är att vid årsskiftet arbeta fram ett nytt anställningsavtal med de berörda arbetstagarna. Om fallet skulle vara så att de tidigare anställda på Solstahälsan, trots bestämmelsen i prop. 1994/95:102, vill ha kvar sin pensionsförmån är mitt råd att arbetsgivaren och arbetstagarna avtalar om en minskning av en annan förmån för att båda parter ska enas på bästa sätt.

Källförteckning

Offentligt tryck

Lag om tryggande av pensionsutfästelser (1976:531)

Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:573)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag om anställningsskydd (1982:80)

Direktiv 77/187/EEG

Direktiv 93/104/EG

Direktiv 98/50/EG

Direktiv 2001/23/EG

AFS 1994:1 8§ Arbetsanpassning och rehabilitering

AFS 2001:1 12§ Systematiskt arbetsmiljöarbete

Prop. 1973:129 Trygghet i anställningen

Prop. 1991/92:170 Europeiska ekonomiska samarbetet (EES)

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

SOU 1993:32 Ny Anställningsskyddslag

SOU 1994:83 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

SOU 2007:91 Ny företagshälsovård – Ny kunskapsförsörjning

Rättsfall

Mål 80/70

Mål 186/83 *Botzen*

Mål C-164/00 *Dynamco*

Mål C-362/89 *d'Urso*

Mål E-2/95 1995/1996 (EFTA) *Eidesund*

AD dom AD21/1999

Litteratur

- Andersson, A, Edström, Ö, Zanderin, L, *Arbetsrätt*, Liber 2006
- Broberg, A, Lundén, B, *Anställda, Praktisk handbok för arbetsgivare*, Björn Lundén Information AB 2003
- Fahlbeck, R, *Praktisk Arbetsrätt*, Liber-Hermonds 1994
- Jensen, U, Rylander, S, Lindblom, P, H, *Att skriva juridik*, Iustus 2001
- Källström, K, Malmberg, J, *Anställningsförhållandet* Iustus 2006
- Lehrberg, B, *Praktisk Juridisk Metod*, Iustus 2001
- Lunning, L, Toijer, G, *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, Norstedts Juridik 2006
- Malmberg, J, *Anställningsavtalet*, Iustus 1997
- Mulder, B, J, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Akademisk Avhandling Lunds Universitet 2004
- Nyström, B, *EU och arbetsrätten*, Norstedts Juridik 2002
- Streiffert, M, *Företagsöverlåtelser – Gränsöverskridande företagsöverlåtelser*, Magisteruppsats Lunds Universitet 2004
- Zetterström, S, *Juridiken och dess arbetssätt*, Iustus 2004
- Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, Norstedts Juridik 2006

Internetkällor

- <http://www-2.danskebank.com/danicafondforsakring> 2008-05-15
- http://0-www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=115447&i_history=1 2008-04-16
- http://0-www.ne.se.biblos.kau.se/jsp/search/article.jsp?i_sect_id=306021&i_history=1 2008-05-14
- <http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2146> 2008-03-25
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61970J0080:SV:HTML> 2008-05-22
(Rättsfall Mål 80/70)

Bilaga 1

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

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

KAPITEL I

Räckvidd och definitioner

Artikel 1

1. a) Detta direktiv skall 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.

b) 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.

c) Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en överlåtelse enligt detta direktiv.

2. Detta direktiv skall tillämpas om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten som skall överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd.

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på sjögående fartyg.

Artikel 2

1. I detta direktiv avses med

a) överlåtare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

b) förvärvare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

c) arbetstagarrepresentanter och liknande uttryck: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis,

d) arbetstagare: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.

2. Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

a) Antalet arbetstimmar som utförs eller skall utföras.

b) Anställningsförhållandet regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande(6).

c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som överlåts är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren.

KAPITEL II

Skydd för arbetstagarnas rättigheter

Artikel 3

1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före överlåtelse tidpunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid överlåtelse tidpunkten.

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att överlåtas på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när överlåtelsen skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka överlåtelsen av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagares rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. 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.

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.

4. a) Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall punkterna 1 och 3 inte tillämpas när det gäller arbetstagarnas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av sådana kompletterande pensionssystem för ett företag eller mellan företag som ligger utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem.

b) Även om de inte i enlighet med a föreskriver att punkterna 1 och 3 skall tillämpas på dessa rättigheter, skall medlemsstaterna besluta om nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarnas intressen samt de personers intressen som när överlåtelsen sker inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt avser rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner, inklusive efterlevandeförmåner, på grund av sådana kompletterande pensionssystem som avses i a.

Artikel 4

1. En överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att överlåtelsen medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.

Bilaga 2



ClaraHälsan

Företaget ClaraHälsan

ClaraHälsan är Sveriges äldsta privata företagshälsovård, som startades redan 1953. Vi finns i Karolinen och har även externa mottagningar på Långbergsområdet samt på Hammarö. Våra kunder finns i huvudsak i Karlstadområdet, men vi arbetar också ute i länet med planerad verksamhet på ett antal företag.

ClaraHälsan drivs som ett aktiebolag vars ägare är några av Karlstads mest kända företag. Våra ägare har som mål att verksamheten skall bedrivas med hög kompetens och har inga krav på utdelning – det företaget tjänar in investeras till stor del i utveckling av verksamheten.

Vi är idag 42 anställda varav företagsläkare, psykoterapeuter, beteendevetare med inriktning organisations- och grupputveckling, ergonomer och företagsjukgymnaster, företagskötterskor och arbetsmiljöingenjörer. De flesta har specialistkompetens inom företagshälsovård och för övriga finns plan för hur detta mål skall uppfyllas. Dessutom har vi samarbetsavtal med konsulter såsom psykolog, psykiater, ortopedkonsult, arbetsmiljöingenjörer, drogterapeut och massör.

Genom våra samarbetspartners kan vi tillgodose speciella önskemål utan att detta medför långa väntetider.

Fusionen med Solstahälsan

ClaraHälsan förvärvade i december 2006 Solstahälsan. Syftet med detta är att utveckla en stark regional hälsa. De två företagen matchar varandra väl när det gäller kompetens och kunder. Vi blev ett gemensamt företag i januari 2008, där vi erbjuder kunder inom ställig, privat och kommunal verksamhet anpassade tjänster. Solstahälsans erfarenhet av att arbeta med en stor kund (Karlstad kommun) ser vi som speciellt värdefull.

Team

Vi arbetar i team och utvecklar våra tjänster tillsammans med kund. Vi har stor erfarenhet av att arbeta med rehabilitering och är måna om att hålla en hög servicenivå. För ett lyckat arbetsmiljöarbete är samarbete och dialog med kunden viktigt, något som vi tror det finns goda förutsättningar för. Kompetensutveckling är ett prioriterat område för oss. Varje kund har en speciell kontaktperson hos oss som ansvarar för den planerade uppföljningen och som samordnar olika uppdrag.

01 054 18 41 90 www.clarahalsan.se



CLARAHÄLSAN

Regementsgatan 19, 653 40 Karlstad Telefon 054 22 17 00 Fax 054 18 41 90 www.clarahalsan.se