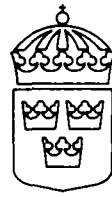


# Regeringens proposition

## 1994/95:102



### Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

Prop.  
1994/95:102

---

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 27 oktober 1994

*Ingvar Carlsson*

*Leif Blomberg*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

### Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och främjandelagen med anledning av två EG-direktiv. Det ena direktivet innehåller föreskrifter om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter och delar av verksamheter och det andra direktivet föreskrifter om kollektiva uppsägningar.

Följande ändringar föreslås i *anställningsskyddslagen*.

Vid en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagarna i verksamheten. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl. Vid en övergång skall de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som finns vid tidpunkten för övergången gå över till den nya arbetsgivaren. Arbetstagarna skall dock ha rätt att välja om de vill vara kvar hos sin tidigare arbetsgivare. Dessa regler om uttryckligt uppsägningsförbud och om automatisk övergång av anställningsavtalen skall gälla alla arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen.

Följande ändringar föreslås i *medbestämmandelagen*.

Vid en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet skall den nya arbetsgivaren vara skyldig att tillämpa villkoren i den tidigare arbetsgivarens kollektivavtal under ett år om inte innan dess kollektivavtalets giltighetstid går ut eller om inte ett nytt kollektivavtal börjar gälla för de övertagna arbetstagarna.

Förhandlingsskyldigheten utökas på så sätt att en arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bunden av kollektivavtal skall vara skyldig att primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet.

I samband med medbestämmandeförhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren vara skyldig att lämna viss skriftlig information.

Följande ändringar föreslås i *främjandelagen*.

Varselskyldigheten till länsarbetsnämnden utökas och reglerna om vad ett varsel skall innehålla förändras så att de mer i detalj överensstämmer med föreskrifterna i direktivet om kollektiva uppsägningar.

1	Förslag till riksdagsbeslut . . . . .	5
2	Lagtext . . . . .	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd . . . . .	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet . . . . .	10
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning . . . . .	14
2.4	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) . . . . .	14
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder . . . . .	15
2.6	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) . . . . .	20
3	Ärendet och dess beredning . . . . .	22
4	Bakgrund . . . . .	23
5	Övergång av verksamheter . . . . .	24
5.1	Direktivets innehåll . . . . .	24
5.2	Skydd för arbetstagarnas rättigheter . . . . .	38
5.2.1	Skydd för fortsatt anställning . . . . .	38
5.2.2	Tillämpning på offentlig sektor och sjöfarten . . . . .	48
5.2.3	Anställningsvillkoren . . . . .	50
5.3	Information och överläggning . . . . .	58
5.4	Arbetstagarrepresentanternas ställning . . . . .	61
5.5	Företrädesrätt till återanställning och begreppet övergång m.m. . . . .	63
6	Kollektiva uppsägningar . . . . .	66
6.1	Direktivets innehåll . . . . .	66
6.2	Information och överläggning . . . . .	71
6.2.1	Utökad förhandlingsskyldighet . . . . .	71
6.2.2	Skriftlig information . . . . .	74
6.3	Varselskyldighet . . . . .	76
6.3.1	Varselskyldighetens omfattning . . . . .	76
6.3.2	Innehållet i ett varsel . . . . .	77
7	Författningskommentar . . . . .	79
7.1	Lagen (1982:80) om anställningsskydd . . . . .	79
7.2	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet . . . . .	83

7.3	Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning . . . . .	86	Prop. 1994/95:102
7.4	Semesterlagen (1977:480) . . . . .	87	
7.5	Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder . . . . .	87	
7.6	Sekretesslagen (1980:100) . . . . .	90	

Bilaga 1 Arbetsrättskommitténs sammanfattning av delbetänkandet (SOU 1994:83) Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

Bilaga 2 Arbetsrättskommitténs lagförslag

Bilaga 3 Förteckning över remissinstanser

Bilaga 4 Lagrådsremissens lagförslag

Bilaga 5 Lagrådets yttrande

Bilaga 6 Rådets direktiv 77/187/EEG

Bilaga 7 Rådets direktiv 75/129/EEG

Bilaga 8 Rådets direktiv 92/56/EEG

Bilaga 9 Domar från EG-domstolen

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 27 oktober 1994

Regeringen föreslår att riksdagen  
antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning,
4. lag om ändring i semesterlagen (1977:480),
5. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
6. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext

### 2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd  
*dels* att 2, 3, 7 och 25 §§ skall ha följande lydelse,  
*dels* att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 b §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>1</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

1. Avvikelser från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av tredje stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1993:1496. EG-rådets direktiv 77/187/EEG finns publicerat i EES-avtalets bilagor med rättsakter, band 5, och EG-rådets direktiv 91/533/EEG finns publicerat i EES-supplement till Europeiska gemenskapernas officiella tidning, volym 5.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

### 3 §

Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av *ett företag* övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, *en verksamhet* eller en del av *en verksamhet* övergår från en arbetsgivare till en annan *genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §*, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

### 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. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.*

*Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.*

*Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.*

*Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.*

## 7 §<sup>2</sup>

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

*Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.*

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1993:1496.



arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med under-  
rättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att  
omständigheterna får åberopas.

Prop. 1994/95:102

## 25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädes-  
rätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit syssel-  
satta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid  
enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställ-  
ning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har  
varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det  
gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsong-  
anställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att  
arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde  
eller besked lämnades eller skulle  
ha lämnats enligt 15 § första  
stycket och därefter till dess ett år  
har förflutit från den dag då an-  
ställningen upphörde. Vid säsong-  
anställning gäller företrädesrätten i  
stället från tidpunkten då besked  
lämnades eller skulle ha lämnats  
enligt 15 § andra stycket och  
därefter till dess ett år har förflutit  
från den nya säsongens början.  
Har under de nu nämnda tids-  
perioderna företaget eller *den del  
av företaget där verksamheten  
bedrivs* övergått till en ny arbets-  
givare, gäller företrädesrätten mot  
den *nye* arbetsgivaren.

Företrädesrätten gäller från den  
tidpunkt då uppsägning skedde  
eller besked lämnades eller skulle  
ha lämnats enligt 15 § första  
stycket och därefter till dess ett år  
har förflutit från den dag då an-  
ställningen upphörde. Vid säsong-  
anställning gäller företrädesrätten i  
stället från tidpunkten då besked  
lämnades eller skulle ha lämnats  
enligt 15 § andra stycket och  
därefter till dess ett år har förflutit  
från den nya säsongens början.  
Har under de nu nämnda tids-  
perioderna företaget, *verksamheten*  
eller *en del av verksamheten* över-  
gått till en ny arbetsgivare *genom  
en sådan övergång som omfattas  
av 6 b §*, gäller företrädesrätten  
mot den *nya* arbetsgivaren. *Före-  
trädesrätten gäller även i de fall  
att den tidigare arbetsgivaren  
försatts i konkurs.*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens  
verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten  
anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var  
sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant  
fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorga-  
nisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga  
enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar  
enligt 32 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet.

## 2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

att 4, 13, 15 och 28 §§ skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 4 §<sup>1</sup>

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

*Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.*

*Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagsidan än som följer av EG-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41 a, 41 b och 44 §§ *anger* samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

I ett kollektivavtal får *det* också föreskrivas längre gående fredsplikt än *som anges i* 41, 41 a, 41 b och 44 §§ *eller ett* längre

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1993:1498. EG-rådets direktiv 75/129/EEG och 77/187/EEG finns publicerat i EES-avtalets bilagor med rättsakter, band 5 och EG-rådets direktiv 92/56/EEG finns publicerat i EES-supplement till Europeiska Gemenskapernas officiella tidning, volym 5. Ändrad lydelse föreslås också i prop. 1994/95:76 om förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

13 §

Om fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren *icke* är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren *förhandlingsskyldig* enligt 11 och 12 §§ *mot* den organisationen.

Om *en* fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör *en* arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren *inte* är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren *skyldig att förhandla* enligt 11 och 12 §§ *med* den organisationen.

*Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.*

15 §

*Förhandlingsskyldig part* skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

*En part som är skyldig att förhandla* skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram *ett* motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja *någon* annan form för förhandling än sammanträde.

*En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbets-*

*brist i god tid skriftligen under-  
rätta motparten om*

- 1. skälen till de planerade uppsägningarna,*
- 2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,*
- 3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,*
- 4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och*
- 5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.*

*Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.*

## 28 §

Övergår företag eller del av företag från arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal till ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nye arbetsgivaren, dock *ej* i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

I fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. *Sker* uppsägning inom

*När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.*

I *det* fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. *Görs* uppsägning

denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen *sker* efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller *ej* heller för den *nye* arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. *Sker* sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den *nye* arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen *görs* efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller *inte* heller för den *nya* arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. *Görs en* sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den *nya* arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

*När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.*

*Sammanslås* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer, skall kollektivavtal, som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

*Om* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer *slås samman*, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. En arbetsgivare är dock inte skyldig att förhandla eller underrätta enligt de nya bestämmelserna i 13 § andra stycket och 15 § andra stycket, om det skulle innebära att förhandling skulle ha inletts eller underrättelse skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

## 2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

att det i lagen skall införas en ny paragraf, 2 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 2 a §

*Med övergång av företag eller del av företag enligt denna lag avses sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet.

## 2.4 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs i fråga om semesterlagen (1977:480)

att 31 § skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 31 §

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas *ej* av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas *inte* av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet.

## 2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

*dels* att 1-4, 6, 7 a och 25 §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 2 a och 3 a §§, med följande lydelse,

*dels* att 5 § skall upphöra att gälla.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 1 §

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningens genomföres, om minst fem arbetstagare beröres därav.

*En arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom den tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningens genomförs, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkning. Detta gäller också om driftsinskränkning under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo.*

*Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningen utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.*

## 2 §

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning,

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare beröres av uppsägning.

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs av uppsägning,

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägning.

## 2 a §

*Ett varsel enligt 2 § skall innehålla all relevant information om de planerade uppsägningarna och särskilt innehålla uppgift om*

1. skälen till de planerade uppsägningarna,

2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,

3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, och

4. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras och den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.

*Så snart som möjligt, dock senast en månad före driftsinskränk-*



ningen, skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med

1. uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägning,

2. relevant information om de förhandlingar som inför uppsägningarna har förts enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, och

3. en kopia av den skriftliga underrättelse som har lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.

### 3 §

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra permittering skall lämnas minst en månad i förväg.

Kan arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, på grund av driftsinskränkning *icke* beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkning lämnas minst sex veckor i förväg.

Varsel om driftsinskränkning skall lämnas minst sex veckor i förväg *om en* arbetstagare som anställts för *en* viss tid, *en* viss säsong eller *ett* visst arbete på grund av driftsinskränkning *inte* kan beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja.

### 3 a §

Ett varsel enligt 3 § skall innehålla uppgift om

1. orsaken till den driftsinskränkning som har föranlett permitteringen,

2. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras, och

3. antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart som möjligt skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med uppgift om vilka arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.

Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.

#### 4 §

Har arbetsgivare icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

Har arbetsgivaren inte kunnat förutse de omständigheter som driftsinskränkningen beror på, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart som möjligt. I de fall som avses i 2 § får varsel aldrig lämnas senare än en månad före driftsinskränkningen.

#### 5 §

Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppge vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *påkallat* eller avser att *påkalla* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) lagen om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första stycket. *Annars kvarstår varsel-skyldigheten.*

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *begärt* eller avser att *begära* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 2 a § första stycket *eller 3 a § första stycket.*

7 a §<sup>2</sup>

Om en arbetsgivare avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelser från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 5 §.

Om en arbetsgivare avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelser från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 2 a §.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1982:81.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1984:511.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. *Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. En arbetsgivare är dock inte skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt de nya bestämmelserna, om dessa medför att skyldigheten skulle ha fullgjorts före ikraftträdandet. I sådant fall skall i stället de äldre bestämmelserna tillämpas.

## 2.6 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs i fråga om sekretesslagen (1980:100) att 14 kap. 7 § skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

14 kap.

7 §<sup>1</sup>

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör inte

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8, 10 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1975:743. EG-rådets direktiv 75/129/EEG finns publicerat i EES-avtalets bilagor med rättsakter, band 5 och EG-rådets direktiv 92/56/EEG finns publicerat i EES-supplement till Europeiska Gemenskapernas officiella tidning, volym 5.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1989:962.

hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Har ett skyddsombud, en skyddskommittéledamot eller en deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), får ombudet, ledamoten eller deltagaren utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för denne.

Utän hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Genom beslut den 19 december 1991 beslöt regeringen att bemyndiga chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en kommitté för att göra en översyn av medbestämmandelagen och den centrala arbetsrättsliga lagstiftningen i övrigt.

Kommittén, som antog namnet "1992 års arbetsrättskommitté", avlämnade i början av maj 1993 delbetänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32). Delbetänkandet innehåller bl.a. ett avsnitt om Övergång av företag. Kommitténs majoritet föreslog att inga lagstiftningsåtgärder skulle vidtas då. I juni 1994 avlämnade kommittén sitt andra delbetänkande Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar (SOU 1994:83). Delbetänkandet tar upp frågor som rör den svenska arbetsrätten i förhållande till två EG-direktiv och omfattar förslag till ändringar i anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och främjandelagen.

Kommitténs sammanfattning av delbetänkandet Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar finns i *bilaga 1* och kommitténs lagtextförslag finns i *bilaga 2*.

Det sistnämnda betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissvaren finns tillgängliga lagstiftningsärendet (dnr A 94/1237/RS).

#### *Lagrådet*

Regeringen beslutade den 20 oktober 1994 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*.

Regeringen har i propositionen i huvudsak följt Lagrådets förslag. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.2.1 och i författningskommentaren till 6 b § anställningsskyddslagen, 13 § medbestämmandelagen samt övergångsbestämmelserna till anställningsskyddslagen, studieledighetslagen och semesterlagen.

Genom EES-avtalet som trädde i kraft den 1 januari 1994 har Sverige åtagit sig att införliva bl.a. rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter och rådets direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (Prop. 1991/92:170 del IV, bilaga 14, huvudavtalet artikel 68 och bilaga XVIII till huvudavtalet, punkt 22 och 23).

Genom beslut som fattas i Gemensamma EES-kommittén och som sedan blir bindande i enlighet med de avtalslutande EFTA-staternas nationella procedurer tillförs EES-avtalet ytterligare EG-rättsakter. Av intresse i detta sammanhang är att rådets direktiv 92/56/EEG om ändring i direktivet 75/129/EEG om kollektiva uppsägningar på detta sätt tillförts EES-avtalet. Riksdagen har den 1 juni 1994 godkänt bl.a. denna ändring i EES-avtalet (Prop. 1993/94:203 s. 198 ff och bilaga 2 s. 517, rskr. 367). Ändringen av avtalet trädde i kraft den 1 juli 1994.

Riksdagen har vid sina tidigare ställningstaganden uttalat att det inte krävs några lagändringar för att Sverige skall uppfylla de två aktuella EG-direktiven. Såvitt avser i vart fall direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av verksamheter har detta ställningstagande ifrågasatts. Utöver den svenska debatten i frågan har även EFTA:s övervakningsmyndighet i en formell underrättelse, av den 2 maj 1994, till den svenska regeringen ifrågasatt om den svenska lagstiftningen överensstämmer med direktivet.

Regeringen anser att det är viktigt att det inte råder någon tvekan i frågan om Sverige uppfyller sina åtaganden enligt EES-avtalet. Det är därför viktigt att rättsläget tydliggörs och att lagändringar vidtas.

## 5.1 Direktivets innehåll

Rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter innehåller regler om överlåtarens och förvärvarens skyldigheter i förhållande till anställda när det gäller rättigheter, information och förhandling vid företagsöverlåtelser. Direktivet finns i *bilaga 6*.

Här lämnas en redogörelse för direktivets innehåll och den praxis som utvecklats av EG-domstolen. En förteckning över EG-domstolens domar med fullständiga beteckningar finns i *bilaga 9*.

Det kan därutöver nämnas att EG-kommissionen den 8 september 1994 har beslutat att föreslå förändringar i direktivet (COM [94] 300 final). Huvudsyftena med förändringarna är dels att kodifiera gällande rätt, framför allt såvitt avser vad som är en överlåtelse, dels att samordna detta direktiv med de förändringar som vidtagits 1992 i direktivet om kollektiva uppsägningar och dels att införa regler som underlättar övergångar när verksamheten har hamnat i ekonomiska svårigheter. Förslaget behandlas nu av rådet.

### Ingressen

Enligt direktivets ingress är det mot bakgrund av pågående förändringar i företagsstrukturer genom överlåtelse och fusion nödvändigt att utarbeta bestämmelser för att skydda arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att arbetstagarnas rättigheter skyddas. Det finns skillnader mellan medlemsstaterna i fråga om skyddsnivå och dessa skillnader bör minskas eftersom de kan vara av betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Ingressen har visat sig vara av betydelse när EG-domstolen tolkat innebörden av direktivet i skilda situationer, i det att domstolen ofta har fallit tillbaka på det skyddssyfte som direktivet grundar sig på. Tolkningen kan sägas ha varit extensiv (se t.ex. Ny Mølle Kro-målet).

Det bör redan här framhållas att direktivet endast syftar till en partiell samordning av ländernas lagstiftning. Avsikten är således inte att skapa en gemensam skyddsnivå för hela gemenskapen på grund av gemensamma kriterier (Danmols Inventar-målet). Den partiella samordningen uppnås genom att man sträcker ut det skydd som arbetstagarna har enligt nationella regler till att gälla även vid överlåtelse av företag, verksamheter och delar av verksamheter. Däremot finns det ingen gemensam definition av begreppet "arbetstagare" enligt detta direktiv.

#### *Danmols Inventar*

Den 3 september 1981 ställde Danmols Inventar A/S in sina betalningar. Mikkelsen var anställd i bolaget men sades upp till den



31 december samma år. Verksamheten i Danmols Inventar A/S fördes över till ett nytt bolag under bildande med verkan från den 19 oktober 1981. Mikkelsen blev delägare i detta nya bolag (33 procent av aktierna och 55 procent av rösterna på stämman) och styrelseordförande. Han fortsatte att i samma verksamhet och för det nya bolaget arbeta med samma arbetsuppgifter som han hade haft hos Danmols Inventar A/S. Den 2 december 1981 försattes Danmols Inventar A/S i konkurs. Mikkelsen krävde uppsägningslön av den nya arbetsgivaren för tiden den 1 november till den 31 december 1981 och semesterlön för tiden januari till och med oktober 1981. Domstolen ställdes först inför frågan om det för en tillämpning av direktivet var tillräckligt att personen i fråga var arbetstagare hos överlåtaren eller om det därtill krävdes att han var arbetstagare också hos förvärvaren. Vidare frågades hur begreppet "arbetstagare" i direktivet skulle förstås. Domstolen anlade först synpunkter på konkursfrågan (jämför Abels-målet nedan) och uttalade att direktivet i och för sig är tillämpligt då överlåtelse sker före det att konkursförandet inleds. Därefter slog domstolen fast att direktivet inte är tillämpligt om den som har varit arbetstagare hos överlåtaren av egen fri vilja inte fortsätter att arbeta såsom anställd hos förvärvaren. Vad därefter gällde frågan om tolkning av arbetstagarbegreppet i just detta direktiv slog domstolen fast att avsikten med direktivet endast är en partiell harmonisering och att direktivet endast skyddar dem som enligt de nationella rättsordningarna åtnjuter skydd såsom arbetstagare.

## Avsnitt I Räckvidd och definitioner

### Artikel 1

Enligt *artikel 1.1* skall direktivet tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.

Direktivet skall tillämpas om och i den mån som verksamheten ligger inom fördragets territoriella räckvidd (*artikel 1.2*).

Direktivet skall inte tillämpas på sjögående fartyg (*artikel 1.3*).

EG-domstolen har i sin praxis lagt fast att direktivet inte heller behöver tillämpas vid överlåtelse efter konkurs. Överlåtelser som sker inom ramen för andra insolvensförfaranden kan däremot vara omfattade av direktivet. Det avgörande synes vara om syftet är att underlätta en fortsatt drift av företaget, som vid ackordsförfarande, eller om en total avveckling avses, som vid konkurs.

### Abels

Den 9 juni 1982 beslutades att bolaget Thole skulle försättas i likvidation och konkurs. Dagen därefter överläts Tholes tillgångar m.m. till ett annat bolag. Det nya bolaget fortsatte driften och tog över större delen av arbetsstyrkan, bl.a. Abels. Abels framställde löneanspråk för tiden 1-9 juni 1982. Fråga uppkom om direktivet var tillämpligt. Domstolen tolkade begreppet "legal transfer" (lagenlig överlåtelse) och slog fast att innebörden av de olika språkliga versionerna av direktivet varierade på denna punkt. Eftersom varje språklig version har lika stor tyngd kom tolkningen i stället att ske mot bakgrund av direktivets uppbyggnad och syfte samt dess plats i

EG-rätten och relation till obeståndsrätten. Slutsatsen blev att direktivet inte var tillämpligt på överlåtelser där överlåtaren har försatts i konkurs (has been adjunged insolvent) och där verksamheten i fråga ingår i konkursboet. Medlemsstaterna har emellertid frihet att införa regler som sträcker sig längre och som också täcker sådan konkursituationer. Direktivet ansågs dock tillämpligt om verksamheten överläts inom ramen för en annan typ av insolvensförfarande (surseance van betaling). Detta senare institut skiljer sig från konkurs och likvidationsförfaranden på så sätt att domstolens övervakning av förfarandet är mer begränsad.

Jämför målen FNV, Botzen, Wendelboe, Danmols Inventar och D'Urso.

Tillämpningsområdet för direktivet har även i övrigt varit föremål för ett flertal avgöranden av EG-domstolen. Domstolen har bl.a. tolkat begreppen "överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet" samt "lagenlig överlåtelse eller fusion" på ett sätt som låter sig sammanfattas enligt följande.

Vid en sedvanlig överlåtelse och ett skifte av ägare till verksamhetens maskiner, fastigheter, immateriella rättigheter och andra tillgångar får det avgörande betydelse om verksamheten har bevarat sin identitet eller ej. Det är inte i och för sig tillräckligt att alla tillgångar i en pågående rörelse omfattas av överlåtelsen. Det måste, i synnerhet när verksamheten inte pågick just vid överlåtelsestidpunkten, ske en närmare bedömning av frågan om det är en ännu bestående ekonomisk enhet (going concern) som överläts. Så kan vara fallet när den nya innehavaren rent faktiskt fortsätter eller återupptar driften genom samma eller motsvarande ekonomiska aktiviteter. En helhetsbedömning av samtliga omständigheter kring övergången måste ske. EG-domstolen har i flera rättsfall utvecklat sin syn på denna bedömning. I Spijkers-målet har domstolen angett flera omständigheter som kan vara av betydelse (jämför även Bork- och Rask-målen). Dessa är

1. arten av företag eller verksamhet,
2. frågan om företagets materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte,
3. värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelsestidpunkten,
4. om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte,
5. om kunderna har tagits över eller inte,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, och
7. i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten har legat nere.

De nu angivna omständigheterna får inte ses isolerade var för sig. I stället sker det en samlad bedömning av alla förhållanden kring transaktionen.

*Spijkers*

Företaget Colaris överlät den 27 december 1982 ett slakthus med lokaler och visst lösöre till Abattoir. Verksamheten hade då upphört och det fanns ingen goodwill i denna. Den 7 februari 1983 återupptog Abattoir driften av slakthuset. Alla anställda övertogs utom Spijkers och ytterligare en anställd. Verksamheten var av samma slag som den Colaris hade drivit, även om kunder inte togs över. Den 3 mars 1983 försattes Colaris i konkurs. Spijkers krävde lön från den 27 december 1982 och rätt till anställning hos Abattoir i slakthuset. Han åberopade därvid att överlåtelsen mellan Colaris och Abattoir omfattades av direktivet. *Domstolen* uttalade att det avgörande vid bedömningen var om verksamheten hade bevarat sin identitet. En överlåtelse föreligger inte bara på grund av att tillgångarna försäljs. Det är nödvändigt att avgöra också om verksamheten var i gång vid överlåtelsestillfället (en "going concern"). En indikation på detta är att den nya arbetsgivaren fortsätter eller återupptar driften med samma eller liknande innehåll. Vid bedömningen är det nödvändigt att iaktta alla de fakta som är karakteristiska för transaktionen, och *domstolen* hänförde sig till de sju omständigheter som har angetts ovan. Alla dessa omständigheter är enstaka faktorer i bedömningen och kan inte ses isolerade. Det är den nationella *domstolen* som med ledning av dessa kriterier skall avgöra om det har skett en överlåtelse i direktivets mening eller inte.

Det bör härefter observeras att direktivet kan vara tillämpligt också när det gäller andra typer av transaktioner än sedvanliga överlåtelser och fusioner m.m. Här synes *domstolen* ofta fästa avseende vid att det för en tillämpning av direktivet skall vara fråga om ett arbetsgivarbyte. Direktivet kan vara tillämpligt exempelvis när ett företag upplåter driften av en del av eller hela sin verksamhet till ett annat företag på entreprenad och därvid också låter arbetsgivaransvaret för personalen gå över till entreprenören (Rask- och Schmidt-målen). Kravet på identitet mellan verksamheterna före och efter övergången upprätthålls även i dessa situationer. Vidare kan det vara fråga om en överlåtelse även när driften av ett företag återgår till den ursprungliga ägaren efter en hävning på grund av ett kontraktsbrott (Ny Mølle Kro-målet). Något rättsligt samband mellan den som har drivit en verksamhet och en ny arbetsgivare som tar över verksamheten behöver inte finnas. Exempelvis kan någon upplåta driften av en verksamhet först till ett företag och därefter till ett annat företag när kontraktstiden med det första företaget har gått ut. Det är alltså fråga om ett byte av entreprenör. Trots att det inte finns något avtal eller något rättsligt samband i övrigt mellan de båda entreprenörerna, kan det vara fråga om en överlåtelse i direktivets mening (*Daddy's Dance Hall-* och *Bork-målen*). Det kan tilläggas att *EG-domstolen* i *Redmond Stichting-målet* har ansett direktivet tillämpligt också i en situation då understödet 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.

*Rask*

Rask var anställd hos Philips och arbetade i en av företagets fyra personalmatsalar. Den 1 januari 1989 övertog ISS det totala driftsansvaret för matsalen. Avtalet mellan Philips och ISS innebar att ISS åtog sig att överta arbetsgivaransvaret för de fast anställda - bl.a. Rask - i matsalen på oförändrade anställningsvillkor. ISS kom dock ensidigt att ändra bl.a. löneutbetalningsdagen. Rask krävde att lönen skulle betalas ut på den gamla utbetalningsdagen. ISS avvisade kravet och sade upp Rask då hon inte accepterade anställning på de erbjudna villkoren. Rask åberopade direktivet och krävde ersättning bl.a. för ogrundad uppsägning. Domstolen ställdes inför frågan om direktivet var tillämpligt i denna situation och om det i så fall stred mot direktivet att ändra löneutbetalningsdagen. *Domstolen* konstaterade att direktivet kan vara tillämpligt om ett företag (en entreprenör) genom avtal övertar ansvaret för en viss servicefunktion inom ett företag och därvid åtar sig en arbetsgivares förpliktelser för arbetstagare som är knutna till servicefunktionen. Det ankommer på den nationella domstolen att mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter (jämför Spijkers-målet ovan) avgöra om det är fråga om en "överlåtelse" enligt direktivet. Vidare ankommer det på den nationella domstolen att avgöra räckvidden av den nationella rätten såvitt avser en förvärvares förpliktelser i förhållande till ett anställningsavtal eller ett kollektivavtal. Utgångspunkten är att löneutbetalningsdagen enligt ett enskilt avtal eller ett kollektivavtal inte kan ändras efter överlåtelsen. Direktivet hindrar dock inte att förvärvaren gör en sådan ändring av anställningsvillkoren som enligt den nationella rätten också hade kunnat genomföras av överlåtare för det fall någon överlåtelse inte hade kommit till stånd. Villkoren enligt kollektivavtal skall upprätthållas till dess kollektivavtalet sägs upp eller löper ut eller ett annat kollektivavtal träder i kraft eller får verkningar.

*Schmidt*

Christel Schmidt var anställd som städerska hos Savings Bank med uppgift att städa ett visst bankkontor. Banken beslutade att låta en städfirma (Spiegelblank) utföra städningen av kontoret. Städfirmen erbjöd Christel Schmidt anställning med samma arbetsuppgifter, men med anställningsvillkor som avvek från de villkor hon hade haft hos Savings Bank. Hon avböjde anställning på de erbjudna villkoren. Därefter blev hon uppsagd av banken som alltjämt avsåg att låta städningen utföras av Spiegelblank. Christel Schmidt angrep uppsägningen. Fråga ställdes om uttrycket "del av verksamhet" omfattade den situationen då ansvaret att städa inom en viss del av ett företag övergår från företaget själv till ett annat företag. Om svaret blev jakande uppkom därefter frågan om direktivet också omfattade den situationen då städningen utförts av en enda anställd. *Domstolen* hänvisade bl.a. till Rask-målet och konstaterade att direktivet omfattar den situationen då ett företag låter uppgiften att städa gå över från företaget själv till ett annat företag, som därigenom tar över arbetsgivaransvaret i förhållande till dem som är anställda i den verksamheten. Att endast en person har varit anställd för att utföra städningen utesluter inte en tillämpning av direktivet.

*Ny Mølle Kro*

Den 1 oktober 1980 slöts kollektivavtal mellan Larsen och en arbetstagarorganisation för hotell- och restauranganställda. Larsen hyrde som entreprenör under år 1980 restaurangen Ny Mølle Kro

av Hannibalsen (ägare). I januari 1981 hävde Hannibalsen kontraktet med Larsen och drev i stället själv verksamheten vidare. Restaurangrörelsen pågick dock endast under våren och sommaren och öppnades först i slutet av mars 1981. År 1983 krävde en anställd servitris lön enligt kollektivavtalet mellan Larsen och arbetstagarorganisationen för tiden den 12–19 augusti 1983. *Domstolen* uttalade att anställda som får byta arbetsgivare, oavsett om företaget byter ägare, har samma behov av skydd som de arbetstagare som byter arbetsgivare på grund av att verksamheten säljs. Av detta följer att det kan vara fråga om en överlåtelse om en entreprenör hyr en verksamhet och blir arbetsgivare (*in so far as the lessee becomes the employer*). Även när ägaren av en uthyrd verksamhet återtar driftsansvaret från entreprenören kan det vara fråga om en överlåtelse. Också i denna situation skall man (jämför Spijkers-målet) bedöma om det rör sig om en "going concern". Alla omständigheter måste beaktas, inklusive den tid som verksamheten varit stängd samt det faktum att det inte fanns några anställda vid överlåtelsepunkten. Dessa omständigheter utesluter dock inte att direktivet kan vara tillämpligt, särskilt inte när det rör sig om säsongbetonad verksamhet. Enligt domstolen skyddar direktivet endast de arbetstagare som är anställda vid överlåtelsen. Man skall dock ta hänsyn till de tvingande reglerna som förbjuder uppsägning på grund av överlåtelsen i sig (se nedan).

#### *Daddy's Dance Hall*

Tellerup anställdes den 1 oktober 1982 av Irma Catering A/S som drev en restaurang på entreprenad på Palads Teater. Enligt anställningsavtalet hade Tellerup tre månaders provanställning med 14 dagars uppsägningstid. Eftersom Irma Catering A/S inte erhöll förutsatt utskänkningstillstånd hävdes entreprenadkontraktet samt sades personalen upp den 28 januari 1983. Tellerup – vars provanställningstid hade löpt ut – med tre månaders uppsägningstid till den 30 april 1983. Den 4 februari 1983 träffades ett nytt entreprenadkontrakt mellan teatern och Daddy's Dance Hall. Den 7 februari 1983 anställdes Tellerup av Daddy's Dance Hall från överlåtelsepunkten den 28 februari med tre månaders provanställning och 14 dagars uppsägningstid. Den 26 april 1983 sades Tellerup upp med 14 dagars uppsägningstid. Tellerup krävde med stöd av den danska lagen och direktivet längre uppsägningstid. *Domstolen* förklarade att det kan vara fråga om en "överlåtelse" i direktivets mening när ett entreprenadavtal upphör och en entreprenör inte längre är arbetsgivare samt en tredje part blir arbetsgivare, efter att ett nytt entreprenadavtal träffats med ägaren. Det förhållandet att överlåtelsen går i två steg, från entreprenören till ägaren och sedan till en ny entreprenör, hindrar inte att direktivet kan vara tillämpligt. Detta förutsätter dock att rörelsen behåller sin identitet (se Spijkers-fallet), som när verksamheten fortsätter utan avbrott och med samma personal som före överlåtelsen. *Domstolen* hade också att ta ställning till om en arbetstagare som träffar ett avtal med förvärvaren av en rörelse kan avstå från vissa rättigheter enligt direktivet om han eller hon erhåller vissa andra fördelar som väger upp försämringarna på ett sådant sätt att anställningsvillkoren i sin helhet inte blir sämre. Den frågan besvarades nekande, men *domstolen* framhöll att direktivet inte utesluter ett ändrat avtal med den nya arbetsgivaren under förutsättning att en sådan ändring hade varit tillåten med överlåtaren enligt regler i den nationella rättsordningen.

*Bork*

I april 1980 hyrde Bork en fabrik av OTF. Personalen anställdes av Bork. Under hösten 1981 sade Bork upp kontraktet med OTF för att upphöra den 22 december 1981, då driften också upphörde. Samtidigt blev personalen uppsagd. Den 30 december 1981 köpte Junckers fabriken av OTF. Han tillträdde den 4 januari 1982. Driften återupptogs samma dag. Hälften av Borks personal fick anställning hos Junckers. Någon annan personal anlätades inte. Den 8 januari 1982 träffade Bork och Junckers avtal om att Junckers skulle överta lager och annan lös egendom som tillhört Bork. En anställd krävde inbestående lön och semesterersättning av Bork medan andra anställda krävde lön och semesterersättning av Junckers. *Domstolen* uttalade att en tillämpning av direktivet inte är utesluten i den situationen då en entreprenör upphör att vara arbetsgivare när avtalet upphör och en tredje part blir arbetsgivare efter att ägaren till verksamheten sålt rörelsen. Att överlåtelsen sker i två steg, från entreprenören via ägaren till den nya ägaren, hindrar inte detta under förutsättning att verksamheten behåller sin identitet (se bl.a. Spijkers- och Ny Mølle Kro-målen). Ett tillfälligt upphörande av driften och frånvaron av anställd personal vid överlåtelsefallet utesluter inte en tillämpning, särskilt inte när verksamheten upphört bara för en kort period.

*Redmond Stichting*

Groningens kommun hade fram till den 1 januari 1991 lämnat bidrag till en stiftelse, Redmond Stichting, som vårdade missbrukare. Per den 1 januari fördes bidragen i stället över till en annan stiftelse, Sigma, som hade samma verksamhetsinriktning. Samma dag upplät kommunen den fastighet som Redmond Stichting tidigare bedrivit verksamhet i till Sigma. Sigma tog över vissa patienter, och Sigma erbjöd nya anställningsavtal till ett antal arbetstagare hos Redmond Stichting. Arbetstagare som inte togs över sades upp, och fråga uppkom om direktivet var tillämpligt i denna situation. *Domstolen* slog fast att med "lagenlig överlåtelse" avsågs enligt direktivet alla tänkbara ändringar inom ramen för avtalsrelationer för den person som var faktiskt eller moraliskt ansvarig för driften av verksamheten och som åtagit sig arbetsgivarens förpliktelser gentemot företagets anställda. Även en övergång som genomförs i två led – hyresgäst-ägare-ny hyresgäst – omfattades. Det saknade betydelse att beslutet om att överföra verksamheten hade fattats ensidigt av ett offentligt organ och inte genom en överenskommelse med den som mottar subventionen. Direktivet har till ändamål att garantera arbetstagarnas rättigheter och det siktar på alla anställda som är just arbetstagare och därmed föremål för ett motsvarande skydd i den nationella rätten. *Domstolen* uttalade sig också i fråga om tolkningen av uttrycket företag eller del därav. Här hänvisades till avgörandet i Spijkers-målet.

När det gäller begreppet "del av en verksamhet" har detta alltså berörts i Rask- och Schmidt-målen. Därutöver har det fått en särskild belysning i Botzen-målet.

*Botzen*

Den 6 april 1983 försattes Old RDM i konkurs. New RDM hade bildats den 30 mars 1983 och övertog den 7 april samma år delar av

Old RDM:s verksamhet och de delarnas personal samt ytterligare drygt 300 anställda på andra avdelningar. Botzen var anställd på en avdelning som inte överläts och blev uppsagd. Han hävdade att en överlåtelse hade skett enligt direktivet och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen. Domstolen ställdes bl.a. inför frågan om direktivet omfattar även arbetstagare hos överlåtaren som har övergått till förvärvaren men som inte tillhörde de överlätna delarna av det överlätna företaget och som utför arbete och då använder tillgångar hänförliga till den överlätna delen. Det frågades också om direktivet kunde omfatta en arbetstagare som utförde arbete för en administrativ avdelning hos överlåtaren som i sig inte överlåtits men som utförde vissa arbetsuppgifter till fördel för de överlätna delarna. Domstolen svarade att det var tillräckligt att slå fast vilken del av rörelsen som arbetstagaren tillhörde. Direktivet saknade tillämpning på arbetstagare som inte tillhörde den överlätna delen.

Det kan noteras att prövningen för det mesta har avsett om en viss situation har utgjort en sådan "överlåtelse" som direktivet tar sikte på.

### *Sammanfattning*

Det är ytterst EG-domstolen som avgör vilka situationer som omfattas av direktivet och därmed i förlängningen av de inhemska regler som utgår från direktivet. EG-domstolens praxis är förhållandevis sparsam, och det rättsliga material som finns på området är inte alltid entydigt. Följande kan dock sammanfattningsvis sägas om reglernas tillämpningsområde.

Traditionella företagsöverlåtelser och fusioner, som man måhända först har i åtanke, omfattas självfallet. Det bör nämnas att sjögående fartyg är undantagna från direktivets tillämpningsområde liksom verksamhetsövergångar efter konkurs. Det kan återigen framhållas att en aktieöverlåtelse inte är en företagsöverlåtelse, vare sig i direktivets eller i de svenska reglernas mening. När det gäller dessa mera typiska företagsöverlåtelser kan det vara fråga om försäljning av fabrikslokaler, maskiner m.m. Det skall alltid finnas identitet i fråga om verksamheten före och efter övergången. En helhetsbedömning under beaktande av ett flertal omständigheter skall göras. Av särskild betydelse är om rörelsen var aktiv, en "going concern", när den togs över.

Domstolen har dock kommit att bestämma tillämpningsområdet vidare än vad som nu har angetts och än vad som vid en första anblick synes följa av direktivets lydelse. Vad man i traditionell mening uppfattar som renodlade *entreprenadsituationer*, eventuellt med byte av två entreprenörer utan rättsligt samband dem emellan, har exempelvis ansetts omfattade av direktivet i vissa fall. I dessa entreprenadliknande situationer som har bedömts har dock domstolen haft att utgå från förutsättningen att entreprenören inte bara åtar sig själva entreprenaden, utan att han därtill också tagit över arbetsgivaransvaret för de anställda som har funnits i verksamheten. Det är tydligt att dessa situationer befinner sig nära gränsen för direktivets tillämpningsområde. Det kan ifrågasättas

om en entreprenad som utförs uteslutande med användning av entreprenörens egna anställda överhuvudtaget omfattas av direktivet.

Är det fråga om en överlåtelse av en del av en verksamhet skall denna del identifieras. Det gäller sedan att avgöra vilka arbetstagare som kan anses höra till denna del. Har så skett och är kriterierna i övrigt för tillämpning av reglerna uppfyllda torde samtliga sålunda berörda arbetstagare omfattas av direktivets regler.

En central fråga är i vad mån direktivets bestämmelser skall tillämpas på *offentlig verksamhet*. Någon direkt ledning står inte att finna i direktivtexten.

En expertgrupp inom kommissionen har på grundval av den praxis som utvecklats av EG-domstolen när det gäller överlåtelседirektivet, sammantaget med vad som i Romfördraget omfattas av begreppet "undertaking", föreslagit att direktivet uttryckligen skall anges omfatta såväl privata som offentliga företag och verksamheter, under förutsättning att de sysslar med någon form av ekonomiska aktiviteter och helt oberoende av om de drivs i vinstsyfte eller ej. Detta förslag anses inte utgöra en ändring i sak utan bara en kodifiering av vad som redan gäller (Explanatory Memorandum, februari 1994). I det förslag till förändring av direktivet som kommissionen beslutat om i september 1994 har det införts en uttrycklig regel på sätt expertgruppen föreslagit.

Kommittén har ingående diskuterat frågan i delbetänkandet (s. 76-79). Frågan behandlas ytterligare under avsnitt 5.2.2.

## Artikel 2

Artikel 2 innehåller definitioner av vissa begrepp som används i direktivet. Med *överlåtare* avses varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten. Med *förvärvare* avses varje fysisk eller juridisk person som till följd av en sådan överlåtelse blir arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten. Med *arbetstagarrepresentanter* avses arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis, med undantag för personer som företräder arbetstagarna i förvaltande, ledande eller övervakande organ för bolag i vissa medlemsländer.

## Avsnitt II Skydd för arbetstagarnas rättigheter

### Artikel 3

Enligt *artikel 3.1* övergår till följd av en överlåtelse överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, som gällde vid tidpunkten för överlåtelsern, på förvärvaren. Vidare stadgas att medlemsstaterna får föreskriva att överlåtarens - även efter överlåtelsern och då jämte förvärvaren - skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal.



Denna punkt är central i direktivet. Den bygger på tanken att rättigheter och skyldigheter med automatik skall gå över på förvärvaren som en konsekvens av överlåtelsen. Domstolen har uttryckt saken så att anställningsavtalen "are automatically transferred to the transferee by the mere fact of the transfer" (D'Urso-målet).

#### *D'Urso*

År 1981 blev företaget EMG satt under en särskild förvaltning med stöd av bestämmelser i italiensk lag. Förutsättningen för att bli satt under en sådan förvaltning är bl.a. att företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter. I september 1985 överläts EMG:s verksamhet till nya EMG. Enligt överlåtelseavtalet och kollektivavtal övertogs 940 av EMG:s drygt 1 450 anställda. De drygt 500 som blev kvar i gamla EMG blev uppsagda. Några av dessa 500 hävdade ytterst med stöd av direktivet att deras anställningar hade gått över till nya EMG. Fråga ställdes om direktivet innebär att alla anställningar hos överlåtaren med automatik övergår till förvärvaren och om direktivet över huvud taget är tillämpligt på företag som är satta under den särskilda förvaltningen enligt italiensk lag. Domstolen uttalade först att anställningsavtalen hos överlåtaren som huvudregel inte kan vidmakthållas där utan att samtliga anställningsavtal med automatik övergår till förvärvaren om det är fråga om en överlåtelse i direktivets mening. Invändningen att ett sådant synsätt till skada även för de anställda kunde negativt påverka möjligheterna att driva en verksamhet vidare avvisades i detta fall av domstolen. En annan invändning som framfördes var att det borde ges utrymme att respektera det kollektivavtal som träffats i samband med övergången. Även detta avvisades av domstolen med hänvisning till att direktivet är tvingande inte bara för de enskilda parterna utan även för fackliga organisationer, som inte genom kollektivavtal får avvika från bestämmelserna i direktivet. Vidare hade det invänts att en tolkning av direktivet som leder till att övertaligheten inte kan hanteras hos överlåtaren någon gång kan vara till nackdel för de anställda, som kanske just kan se fördelar förknippade med att få stanna kvar hos överlåtaren. Här synes domstolen mena att det kan tillåtas regler i den nationella lagstiftningen som låter övertaligheten stanna hos överlåtaren under förutsättning att sådana regler har till syfte att förhindra uppsägningar.

Här har alltså domstolen bl.a. pekat på den huvudregel som följer av direktivet, nämligen att alla anställningsavtal med automatik skall gå över på förvärvaren som en direkt följd av överlåtelsen. Denna huvudregel gäller dock inte utan undantag. Av bl.a. domen i Katsikas-målet framgår i stället att medlemsstaterna har frihet att reglera den situationen då arbetstagarna av egen fri vilja avstår från att följa med till den nya arbetsgivaren.

#### *Katsikas*

Katsikas var anställd i en restaurang som tillhörde Konstantinidis. Konstantinidis träffade en överenskommelse med Mitossis som innebar att Mitossis skulle ta över ansvaret för löneutbetalningar och andra väsentliga arbetsgivarfunktioner från Konstantinidis. Katsikas ville dock inte acceptera detta partsbyte utan begärde

anställning i en annan av Konstantinidis restauranger. Konstantinidis avvisade detta krav och sade upp Katsikas. Konstantinidis hävdade att rörelsen var överlåtten i direktivets mening och att han inte längre var arbetsgivare. – Skreb och Schroll var anställda i en viss rörelsegren hos PCO. Den 1 oktober 1990 överläts denna rörelsegren till Tidemann. Skreb och Schroll motsatte sig att deras anställningsavtal fördes över till Tidemann. PCO sade då upp dem, varefter arbetstagarna förde saken till domstol med påstående att uppsägningarna inte var lagligen grundade eftersom det fanns omplaceringssmöjligheter hos PCO. PCO hävdade att EG-direktivet hindrade att en arbetstagare motsatte sig att anställningsförhållandet fördes över. Den tyska domstolen frågade bl.a. om den i tysk rättspraxis erkända rätten att motsätta sig en överföring var förenlig med artikel 3.1 i direktivet och om artikel 7 i direktivet medgav att den inhemska rättsordningen tillerkände arbetstagarna en möjlighet att motsätta sig överföring. *Domstolen* anförde att direktivet tillåter arbetstagaren att stå kvar i anställning hos den nya arbetsgivaren, men att det däremot inte tvingar honom till detta. Direktivet hindrar inte att arbetstagaren motsätter sig en överföring av anställningsavtalet och sålunda avstår från det skydd som direktivet tillerkänner honom. Under förutsättningen att arbetstagaren frivilligt bestämmer sig för att inte fullfölja anställningsavtalet med förvärvaren, innebär inte direktivet någon förpliktelse för staterna att se till att avtalet består gentemot överlåtaren. Det ankommer då i stället på staterna att bestämma vad som skall hända med anställningsavtalet. De kan exempelvis förordna att avtalet skall anses uppsagt eller bestämma att avtalet med överlåtaren skall bestå.

Av rättsfallet följer således att arbetstagarna genom bestämmelser i medlemsstaternas lagstiftning kan tillåtas frånträda sin anställning eller, om man vill gå längre, tillåtas välja att stå kvar i anställning hos överlåtaren med den risk för uppsägning på grund av arbetsbrist som kan föreligga.

Bestämmelserna är däremot tvingande på det sättet att en arbetstagare inte kan avstå från sina rättigheter för det fall han eller hon verkligen följer med till förvärvaren. Detta gäller även om arbetstagaren på något sätt skulle kompenseras för avståndet så att han vid en helhetsbedömning inte kan anses ha blivit missgynnad (se *Daddy's Dance Hall-målet*, jämför också *Danmols Inventar-målet*).

Direktivet bygger alltså på tankemodellen att förvärvaren träder in i anställningsavtalet sådant detta var vid tidpunkten för överlåtelsen. Det betyder att arbetstagaren inte till följd av direktivet är skyddad mot sådana förändringar av anställningsvillkoren som redan överlåtaren enligt nationell lagstiftning och praxis hade kunnat vidta (jämför för svensk rätts del särskilt AD 1993 nr 61).

Av *artikel 3.2* i direktivet framgår att förvärvaren efter en överlåtelse skall vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var. Detta skall gälla till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla (se vidare under avsnitt 5.2.3 om innebörden av att ett "nytt" kollektivavtal gäller).

Medlemsstaterna får begränsa den tid när bundenhet skall föreligga, men tiden får inte vara kortare än ett år.

Bestämmelsen gäller bara de arbetstagare som var anställda hos överlåtaren vid tidpunkten för överlåtelsen (jämför Ny Mølle Kro-målet).

Kommissionen har i en rapport från år 1992 (COM [92] 857) uttalat att de nu behandlade reglerna om kollektivavtalade villkor i direktivet, kan ses som ett tekniskt resultat just av att kollektivavtalade villkor enligt flera länders inhemska rättsordningar automatiskt ingår i det individuella avtalet. Kommissionen framhåller att den viktigaste regeln i sammanhanget är att det fastställs en frist för hur länge man är bunden av anställningsvillkoren enligt kollektivavtalet. Det finns inte något rättsfall som närmare belyser hur denna artikel skall förstås.

Enligt *artikel 3.3* skall punkterna 1 och 2 i samma artikel inte omfatta vissa särskilt angivna privata, företagsbaserade rättigheter till ålders-, invaliditets- och efterlevandeförmåner. Skyldigheten att göra denna typ av pensionsutbetalningar e.d. från arbetsgivaren till den anställde skall inte gå över, och detta gäller alldeles oavsett om åtagandet är en del av det enskilda anställningsavtalet eller inte. Däremot ligger det på medlemsstaterna att se till att skyldigheten att utge denna typ av pensioner säkerställs i förhållande till de personer som genom överlåtelsen upphör att vara arbetstagare hos överlåtaren.

#### *Artikel 4*

Direktivet innehåller ytterligare en central bestämmelse. *Artikel 4.1* föreskriver att överlåtelsen av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet i sig inte skall utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Bestämmelsen skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår. Medlemsstaterna får föreskriva att det principiella uppsägningsförbudet inte skall gälla för vissa särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lag eller praxis i fråga om uppsägningsskydd. Om anställningsavtalet upphör därför att överlåtelsen medför en genomgripande förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet har upphört (*artikel 4.2*).

#### *Artikel 5*

Artikel 5 handlar om arbetstagarrepresentanternas ställning. Under förutsättning att verksamheten behåller sin självständighet skall den status och funktion som medlemsstaternas lagar eller andra författningar föreskriver för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen bibehållas. Detta skall dock inte gälla om nödvändiga förutsättningar enligt nationell rätt finns för en förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för återinrättande av representationen för arbetstagarna (*artikel 5.1*). Om uppdraget för representanterna upphör till följd av överlåtelsen, skall de alltså åt-

### Avsnitt III Information och överläggning

#### *Artikel 6.*

Såväl överlåtaren som förvärvaren skall lämna viss information till representanterna för sina respektive arbetstagare som berörs av övergången. Det gäller information om

- i) skälen till överlåtelsen,
- ii) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, och
- iii) planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna.

Det finns inte något krav på att informationen skall lämnas skriftligen. Däremot krävs det att såväl överlåtaren som förvärvaren lämnar informationen "i god tid", överlåtaren innan övergången genomförs och förvärvaren i vart fall innan hans arbetstages arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av övergången (*artikel 6.1*).

Det skall alltså lämnas information om bl.a. planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna. Om det är så att överlåtaren eller förvärvaren faktiskt planerar sådana åtgärder, skall han – i god tid och för att försöka nå en överenskommelse – också överlägga med arbetstagarrepresentanterna beträffande åtgärderna (*artikel 6.2*).

Enligt punkterna 3 och 4 finns det vissa möjligheter för medlemsstaterna att begränsa skyldigheterna att informera och överlägga. Det gäller för det första om det finns författningar som föreskriver att arbetstagarrepresentanterna får anlita skiljeförfarande för att få till stånd ett avgörande beträffande vilka åtgärder som skall vidtas med hänsyn till arbetstagarna (*artikel 6.3*). För det andra är det tillåtet att begränsa skyldigheterna till företag eller verksamheter som beträffande antalet arbetstagare uppfyller villkoren för att välja eller inrätta ett arbetstagarorgan som representerar arbetstagarna (*artikel 6.4*).

Av *artikel 6.5* framgår att det är tillåtet för medlemsstaterna att föreskriva att information skall lämnas i förväg direkt till de berörda arbetstagarna. Detta gäller för det fall att det inte finns några arbetstagarrepresentanter i ett företag eller en verksamhet.

EG-domstolen har den 8 juni 1994 meddelat en dom i målet Kommissionen mot Storbritannien, mål 382/92 vilken bl.a. behandlar Storbritanniens införlivande av artikel 6.

#### *Kommissionen ./ Storbritannien*

Domens behandling fem olika anmärkningar som kommissionen har riktat mot Storbrianniens sätt att införliva direktivet med den inhemska rättsordningen. Den första anmärkningen gällde artikel 6 som lägger på överlåtaren och förvärvaren att informera och överlägga med arbetstagens representanter. Enligt engelsk rätt saknas det regler som föreskriver hur arbetstagarrepresentanterna skall utses i de fall där arbetsgivaren inte har erkänt några representan-

ter. *Domstolen* ansåg här att engelsk rätt stred mot direktivet. Visserligen innebär direktivets artikel 2c att begreppet arbetstagarrepresentant knyter an till nationell lag eller praxis. Men enligt *domstolen* innebär detta bara att medlemsstaterna själva kan bestämma hur representanterna skall utses. Däremot kan artikeln inte tas till intäkt för en ordning som innebär att det inte kan utses några representanter alls i vissa fall. Om detta godtogs skulle staterna kunna hindra att föreskrifterna om information och överläggning fick full effekt, menar *domstolen*. – Den andra anmärkningen tog sikte på det förhållandet att de engelska bestämmelserna har begränsats till verksamhetsövergångar som omfattar tillgångarna i verksamheten. *Domstolen* konstaterade att ett lands lagar måste ses i ljuset av den tolkning som har skett i rättspraxis. Mot bakgrund av ett avgörande som House of Lords i egenskap av högsta dömande instans hade meddelat fann *domstolen* att det inte hade visats att engelsk rätt avvek från direktivet. – I sin tredje anmärkning gjorde kommissionen gällande att engelsk rätt bara omfattar övergång av en verksamhet som drivs i vinstsyfte. *Domstolen* biföll kommissionens talan på den punkten. Således konstaterade *domstolen* att gemenskapsrätten omfattar även en sådan verksamhet som inte drivs med inriktning på vinst. Det förhållandet att verksamheten rör icke vinstgivande aktiviteter är inte i sig tillräckligt för att frånta aktiviteterna deras ekonomiska karaktär eller för att låta övergången av en verksamhet falla utanför direktivets tillämpningsområde. – Den fjärde anmärkningen påminde något om den första anmärkning som kommissionen hade fört fram. Det gjordes gällande att Storbritannien inte fört in artikel 6 på ett korrekt sätt, eftersom överlåtaren och förvärvaren bara behöver överlägga med företrädare för sådana fackföreningar som de har erkänt. Dessutom behöver överlåtaren och förvärvaren inte överlägga med sikte på en överenskommelse, vilket direktivet föreskriver. Enligt engelsk rätt är det tillräckligt att överlåtaren och förvärvaren i förekommande fall anger skäl för att inte godta arbetstagsidans ståndpunkt i samband med en verksamhetsövergång. *Domstolen* delade kommissionens uppfattning också på denna punkt. – Den femte och sista anmärkningen gällde sanktionerna mot den överlåtaren eller den förvärvaren som sätter sina skyldigheter åt sidan. Här konstaterade *domstolen* att direktivet inte innehåller några uttryckliga föreskrifter om de sanktioner som skall tillämpas. *Domstolen* framhöll dock att medlemsstaterna enligt artikel 5 i Romfördraget är skyldiga att vidta alla åtgärder som behövs för att gemenskapsrätten skall kunna tillämpas på ett effektivt sätt. Staterna har en viss frihet att avgöra vilka sanktioner som skall finnas. Men den nationella lagstiftning som införs för att uppfylla vad som krävs enligt gemenskapsrätten skall vara förenad med sanktioner i enlighet med vad som gäller vid överträdelse av inhemska bestämmelser av liknande slag. I vart fall skall sanktionerna vara effektiva och proportionerliga samt ägnade att avhålla från överträdelser av gemenskapsrätten. Engelsk rätt ansågs inte motsvara de kraven.

Två problemkomplex står i förgrunden. För det första skall enligt direktivet, *artikel 4.1*, uppsägning på grund av en överlåtelse i sig vara förbjuden. Förbudet skall dock inte utgöra hinder för uppsägning av t.ex. organisatoriska skäl. För det andra skall, enligt *artikel 3.1*, överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som finns vid överlåtelsen gå över till förvärvaren. Frågan om vilka villkor som skall gälla hos förvärvaren berörs dels av det enskilda anställningsavtalet och av det kollektivavtal som kan ha gällt hos överlåtaren och dels av det kollektivavtal som eventuellt finns hos förvärvaren. Först behandlas frågan om uppsägningförbudet och anställningsavtalets övergång och därmed sammanhängande frågor och i avsnitt 5.2.2 reglernas tillämpning på offentlig sektor och sjöfarten. Därefter i avsnitt 5.2.3 behandlas kollektivavtalets ställning vid företagsöverlåtelse och dess effekter på villkorsfrågan.

### 5.2.1 Skydd för fortsatt anställning

**Regeringens förslag:** Anställningsskyddslagen tillförs en bestämmelse om följande vid övergång av en verksamhet:

- Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal eller de anställningsförhållanden som finns vid tidpunkten för övergången skall gå över till den som övertar verksamheten, den nya arbetsgivaren.
- Den nya arbetsgivaren skall inte överta anställningsavtalet såvitt avser ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.
- Den tidigare arbetsgivaren skall vara solidariskt ansvarig med den nya arbetsgivaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången.
- En arbetstagare skall kunna välja om hon eller han vill vara kvar hos sin tidigare arbetsgivare.

Anställningsskyddslagen tillförs därutöver ett uttryckligt förbud mot uppsägningar som grundar sig på en verksamhetsövergång som sådan. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Alla remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot att det införs en regel om automatisk övergång av anställningsavtalen eller anställningsförhållandena och att det införs ett uttryckligt uppsägningsförbud. - Alla remissinstanserna utom *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* tillstyrker eller har ingen

erinran mot förslaget att det införs ett solidariskt ansvar för överlåtaren. – De flesta remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot att arbetstagarna ges en rätt att stanna kvar hos överlåtaren. *Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)* samt ett flertal privata och offentliga arbetsgivarorganisationer motsätter sig dock att arbetstagaren ges denna rätt och förordar i stället att arbetstagaren skall ges en möjlighet att frånträda anställningen hos den nya arbetsgivaren. I detta förslag instämmer även *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*. – *Juridiska fakultetsnämnderna vid Lunds och Uppsala universitet* anser att direktivet inte ger en sådan vittgående uppsägningsmöjlighet som kommittén ansett. Även *Arbetsdomstolen* har synpunkter på uppsägningsförbudet och dess effekter på det svenska regelsystemet. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att eventuell övertalighet alltid skall hanteras av förvärvaren efter överlåtelsen.

**Bakgrunden till regeringens förslag:** Det finns ingen generell reglering i svensk rätt av vilken inverkan som en företagsöverlåtelse har på anställningsförhållanden.

Av 25 § andra stycket sista meningen anställningsskyddslagen framgår dock att rätten till återanställning efter en uppsägning på grund av arbetsbrist också gäller mot en ny arbetsgivare som övertagit verksamheten.

Av 3 § första stycket andra punkten anställningsskyddslagen framgår vidare att den arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, också har rätt att hos den nya arbetsgivaren tillgodoräkna sig sin anställningstid hos den tidigare arbetsgivaren.

I 28 § medbestämmandelagen finns en regel om vilken inverkan en företagsövergång har på ett kollektivavtal. Regeln innebär att en övertagande arbetsgivare, om han inte redan är bunden av ett annat tillämpligt kollektivavtal eller om uppsägning inte sker, blir automatiskt bunden av överlåtarens kollektivavtal.

Lagbestämmelser finns även i 31 § semesterlagen, 3 § tredje stycket, 5 § tredje stycket och 6 § tredje stycket studieledighetslagen och 12 § tredje stycket lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. I föräldraledighetslagen (5 § första stycket) finns en hänvisning till anställningsskyddslagens regler om beräkning av anställningstid vid företagsöverlåtelser.

I avsaknad av en mer heltäckande reglering såvitt avser anställningsskyddsfrågorna tillämpas allmänna avtalsrättsliga regler om partsbyte. Tanken är att gäldenären, arbetsgivaren, inte utan samtycke av borgenären, arbetstagaren, skall kunna frigöra sig från sina förpliktelser genom att överlåta förpliktelserna till någon annan som kanske har sämre betalningsförmåga. Av allmänna rättsgrundsatser har ansetts följa att den som är förpliktad enligt ett anställningsavtal inte ensidigt kan flytta över sin partsställning med dess rättigheter och skyldigheter (AD 1935 nr 95). Som allmän regel kan dock sägas att ett nytt anställningsavtal anses

ha träffats om arbetstagaren fortsätter att arbeta i en rörelse som överlåtits. I och med överlåtelsen upphör i princip den tidigare arbetsgivarens förpliktelser mot arbetstagaren så tillvida att han inte behöver betala lön för det arbete som utförs åt den nya arbetsgivaren. På liknande sätt är den nya arbetsgivaren i princip endast ansvarig för förpliktelse enligt anställningsavtalet räknat från övergången.

Arbetsbrist utgör giltig anledning för arbetsgivaren att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning. Om en arbetsgivare avser att överlåta en verksamhet eller en del av en verksamhet till någon annan, anses det ha uppkommit arbetsbrist hos överlåtaren beträffande den delen av verksamheten som överlåtelsen avser. Arbetsgivaren kan således på grund av en förestående eller en redan genomförd överlåtelse av en del av sin verksamhet säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Den uppsagda personalen har därefter företrädesrätt till återanställning i den gamla verksamheten hos den nya arbetsgivaren. Om verksamheten skall drivas vidare i samma omfattning av förvärvaren har alltså de uppsagda i princip rätt till återanställning hos förvärvaren. Om verksamheten inte skall drivas vidare på samma sätt och i samma omfattning kan det leda till att inte alla återanställs. De som då inte får fortsatt anställning i verksamheten har då inte fått lämna verksamheten på grund av själva överlåtelsen utan på grund av t.ex organisatoriska skäl.

Återställningsrätten enligt 25 § anställningsskyddslagen är dock begränsad i flera avseenden. För det första kommer endast de arbetstagare i fråga som har en tillräckligt lång upparbetad anställningstid. För det andra är företrädesrätten begränsad till det kollektivavtalsområdet och den driftsenhet där arbetstagaren arbetade när den tidigare anställningen upphörde. Om förvärvaren anställer personal endast under ett annat kollektivavtal än det som var tillämpligt på den uppsagda personalen föreligger således ingen företrädesrätt (se vidare AD 1993 nr 179). Den automatiska övergången enligt direktivet omfattar dock alla anställda vid överlåtelseögonblicket.

Företrädesrätten till återanställning innebär inte att arbetsgivaren måste erbjuda den uppsagda personalen samma anställningsvillkor. I själva verket råder det i princip avtalsfrihet, eftersom det rör sig om en ny anställning. Kollektivavtalens normerande verkan, deras ställning enligt 28 § medbestämmandelagen och reglerna om förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen, som gör det möjligt för de fackliga organisationerna att bevaka anställningsvillkoren och att träffa kollektivavtal i samband med företagsöverlåtelser samt den starka ställning parterna har på svensk arbetsmarknad måste dock beaktas.

#### **Skälen för regeringens förslag:**

##### *Uppsägningsförbud och automatisk övergång*

För att uttryckligen uppfylla direktivets krav på uppsägningsförbud och automatiskt partsbyte bör lagstiftningsåtgärder vidtas.

Som kommittén övervägt skulle man kunna tänka sig en svensk bestämmelse som innebär att förvärvaren enligt en tvingande lagregel skall



erbjuda överlåtarens personal ny anställning på oförändrade villkor i den övertagna verksamheten. Fördelen med en sådan bestämmelse skulle vara att den bättre knyter an till våra nuvarande regler om företrädesrätt till återanställning. En sådan teknisk lösning skulle kunna leda till samma resultat som direktivet eftersträvar. Flera av de begränsningar som kringgärdar företrädesrätten (kraven på ett års upparbetad anställningstid, samma avtalsområde etc.) får då nödvändigtvis upphävas. Därigenom skulle emellertid vinsten med att knyta an till gällande rätt till stor del försvinna.

Regeringen delar kommitténs och remissinstansernas bedömning att det i stället bör införas en lagregel, motsvarande artikel 3.1, som föreskriver att villkoren enligt de anställningsavtal och anställningsförhållanden som finns hos överlåtaren automatiskt skall gå över på förvärvaren samt att det, efter mönster av artikel 4.1, bör införas ett lagfäst förbud mot uppsägning på grund av övergången i sig. Även om den automatiskt verkande regeln indirekt kan sägas föra med sig ett sådant uppsägningsförbud ansluter den nu föreslagna tekniken på ett tydligare sätt till direktivet. Dessutom görs det klart att verksamhetsövergång i sig inte längre kan betraktas som ett fall av arbetsbrist som medger uppsägning. Förbudet skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår. Vi återkommer till innebörden av uppsägningsförbudet. Lagtexten bör utformas i nära anslutning till direktivtexten för att klargöra sambandet mellan de nu föreslagna reglerna och direktivet. I enlighet med *Lagrådets* påpekande bör dock ordet "överlåtelse" i den svenska lagtexten ersättas med ordet "övergång". Regeringen delar *Lagrådets* synpunkt att ordet övergång bättre speglar de situationer som direktivet omfattar. Ordet övergång finns redan i dag i den arbetsrättsliga lagstiftningen och får genom de nu föreslagna reglerna en delvis ny innebörd. *Lagrådet* har även föreslagit en viss förändring av lagtexten såvitt avser uppsägningsförbudet i jämförelse med direktivtexten. Regeringen anser dock att den autentifierade svenska versionen av direktivtexten i denna del bör utgöra underlag för den svenska lagtexten.

De nu förordade reglerna tar sikte på det enskilda anställningsavtalet och bör föras in i anställningsskyddslagen. En följd av detta blir att bestämmelserna inte kommer att tillämpas på de arbetstagare som inte faller in under den lagen. Den begränsning som kan ligga häri får dock anses förenlig med direktivet (jämför artikel 4.1 andra stycket samt Danmols Inventar-målet och mål 237/84 Kommissionen mot Belgien). (Se vidare avsnitt 5.2.2.)

### *Uppsägningsförbudets innebörd*

Uppsägningsförbudet, sammantaget med regeln om att anställningsavtalen skall gå över, framstår som relativt okomplicerat när avsikten är att verksamheten hos förvärvaren skall bedrivas såsom tidigare utan några uppsägningar eller andra organisationsförändringar. Om emeller-

tid sådana förändringar avses bli genomförda, framträder dock ett flertal frågor. Uppsägningsförbudet skall ju inte förhindra "förändringar i arbetsstyrkan" som sker av andra organisatoriska skäl m.m. än övergången som sådan. Det är berättigat att fråga hur långt uppsägningsförbudet sträcker sig.

Om det uppstår en övertalighetssituation varefter uppsägningar vidtas och det därefter, efter det att de uppsagda slutat, beslutas om försäljning av verksamheten påverkas naturligtvis inte de redan vidtagna uppsägningarna av försäljningen. Om arbetsgivaren under löpande uppsägningstider fattar beslut om försäljning av verksamheten borde de vidtagna uppsägningarna inte heller påverkas av uppsägningsförbudet. Om överlåtelse tidpunkten i det fallet läggs så att uppsägningstiderna inte har löpt ut följer dock de arbetstagare med som redan har sagts upp av överlåtaren och arbetar i slutet av uppsägningstiden hos förvärvaren. Om arbetsgivaren har konstaterat att övertalighet föreligger och inleder diskussioner om försäljning med en förvärvare och denne önskar genomföra köpet under förutsättning att övertaligheten minskas på visst sätt och handhas av överlåtaren närmar man sig en gräns för vad som kan vara tillåtet om man läser direktivet efter dess bokstav. Om uppsägningsförbudet därvid ges en mer *vidsträckt betydelse* skulle just övergången kunna anses utgöra grunden för uppsägningarna. Detta synes gälla om överlåtaren utan en mellankommande försäljning aldrig hade vidtagit uppsägningar. Arbetsgivaren hade kanske i stället låtit övertaligheten bestå. Med en mer *inskränkt betydelse* i fråga om uppsägningsförbudet skulle man dock lika gärna kunna göra gällande att uppsägningarna rent faktiskt har sin grund i andra organisationsförändringar i verksamheten, uppsägningarna beror inte på övergången "i sig".

Det kan således ifrågasättas om det av direktivet följer att övertaligheten skall följa med till förvärvaren, som under åberopande av organisationsförändringar får verkställa uppsägningarna först efter övergången eller om sådana organisationsförändringar på något sätt kan verkställas redan av överlåtaren. Annorlunda uttryckt kan man fråga sig om det av direktivet följer att det tidsmässigt råder ett absolut förbud mot uppsägning från överlåtarens sida från en viss tidpunkt t.ex. från det att planerna på en försäljning har tagit en mer fast form och fram till dess övergången sker.

En dom från EG-domstolen synes vara av särskild betydelse. I D'Urso-målet invändes det just att en tolkning av direktivet som förhindrar att övertaligheten behålls i det överlåtande företaget kan vara till nackdel för personalen. Nackdelen kan föreligga, menade man, antingen på grund av att den tilltänkta förvärvaren avstår från affären eller av det skälet att övertalig personal förlorar den fördel som kan ligga i att de får behålla sin anställning hos överlåtaren. Domstolen synes mena att direktivet inte hindrar nationella regler som låter överlåtaren bära ansvaret för att lösa övertaligheten, under förutsättning att bestämmelserna så långt möjligt syftar till att förhindra uppsägning.

Kommitténs slutsats är följande. Saken kan inte förstås på annat sätt än att direktivets uppsägningsförbud har en förhållandevis begränsad räckvidd. Det torde egentligen bara hindra att uppsägning sker just på grund av, eller snarare med åberopande av, övergången som sådan. Därmed skulle det alltså finnas utrymme för uppsägningar som sakligt motiveras av andra organisatoriska skäl. I princip torde alltså arbetsbristbegreppet vara tillämpligt när det inte är övergången i sig som läggs till grund för uppsägning. Den viktiga huvudregeln är dock att de anställningsavtal som finns vid överlåtelseövertidpunkten med automatik skall gå över på förvärvaren, och detta gäller även om övergången sker under löpande uppsägningstid. Av det sagda följer att det enligt direktivet inte kan anses föreligga något hinder mot att man låter överlåtaren vidta uppsägningar "för förvärvarens räkning" och att turordningskretsarna då bestäms hos överlåtaren.

*Juridiska fakultetsnämnderna vid Lunds och Uppsala universitet* har ifrågasatt om arbetsgivarens uppsägningsrätt är så vidsträckt som anges i betänkandet. Lunds universitet har anfört att direktivets uppsägningsförbud bör tolkas enligt följande. En planerad eller beslutad överlåtelse skall självfallet inte utgöra hinder mot att vidta uppsägningar som skulle ha ägt rum oavsett överlåtelsen. Om det däremot inte föreligger någon arbetsbrist i den verksamhet som skall överlätas men förvärvaren har tillräckligt med egen personal så skall inte överlåtaren kunna säga upp personal för förvärvarens räkning. Överlåtaren får således inte vidta några uppsägningar som inte hänger samman med *arbetsbrist i den verksamhet som överlåts*.

*Arbetsdomstolen* har anfört att den anser att frågan om övertalighets-situationer vid verksamhetsöverlåtelse endast är en fråga om hur den interna svenska lagstiftningen lämpligen bör vara utformad mot bakgrund av principen att anställningsavtalen automatiskt går över på förvärvaren. Domstolen har vidare anfört att man måste räkna med möjligheten att utrymmet för att företa uppsägningar som vidtas "för förvärvarens räkning" visar sig vara mindre enligt anställningsskyddslagets regelsystem än kommittén synes ha utgått från. Domstolen har därutöver bl.a. tillagt att införandet av det föreslagna uppsägningsförbudet och regeln om automatisk övergång bör få till följd att överlåtaren i princip, efter det att beslut om överlåtelsen har fattats, inte med giltig verkan kan säga upp anställd som går över till förvärvaren.

Det är EG-domstolen och EFTA-domstolen som ytterst uttolkar in-  
nebörden av direktivet och uppsägningsförbudet. Oavsett vad som kan komma att utrönas om vad direktivet föreskriver skulle man för svensk rätts del dock uttryckligen kunna bestämma att eventuell övertalighet, från och med en viss tidpunkt, alltid skall hanteras av förvärvaren. *LO* och *TCO* har framfört att de anser att eventuell övertalighet skall hanteras endast hos förvärvaren. *LO* har därvid anfört att alla berörda arbetstagare bör ges samma möjlighet att behålla sitt arbete och de bästa förutsättningarna för detta ges om de överförda arbetstagarna jämförs

utifrån mätbara kriterier som anställningstid och kvalifikationer i en gemensam turordning med berörda arbetstagare hos förvärvaren.

Vid avgörandet av frågan om när i en överlåtelsesituation och av vem en övertalighetssituation skall hanteras är det tydligt att frågorna om turordning, omplacering och återanställning berörs. Det bör därvid vara en given utgångspunkt att turordning och omplacering måste hanteras hos en och samma arbetsgivare, liksom att åtgärderna skall vidtas hos den som säger upp. Det får anses uteslutet att dela upp åtgärderna så att samma förfarande får hanteras hos flera arbetsgivare.

Om det föreligger övertalighet i den verksamhet som skall överlåtas är det, som kommittén anfört, inte givet att det är till fördel för personalen med en regel som hindrar att överlåtaren hanterat övertaligheten. Det kan vara så att överlåtaren är ett större företag som har bättre resurser att placera om uppsägningshotad personal än vad förvärvaren har. Följer personalen med till förvärvaren blir det kanske fråga om uppsägning medan det hos överlåtaren hade kunnat räcka med omplacering till en annan del av företaget än den som skall överlåtas. Det motsatta förhållandet kan dock också föreligga. Förvärvaren kan vara ett större företag med bättre resurser att genom omplacering hindra uppsägningar. Om övertaligheten hanteras av säljaren gäller turordningskretsarna hos honom. Om övertaligheten hanteras av förvärvaren kan personal i den överlåtna verksamheten komma att ingå i samma turordningskrets som den personal som redan är anställd hos förvärvaren. Turordningskretsarna bestäms av tillämpliga lagregler eller kollektivavtal. Detta kan leda till att förvärvarens "gamla personal" sägs upp i anledning av förvärvet. Det går således inte att entydigt komma till slutsatsen att det är bäst för de anställda att övertalighetsfrågorna löses hos antingen överlåtaren eller förvärvaren.

Regeringen gör följande bedömning. Den slutsatsen bör kunna dras att så länge uppsägningarna hänför sig till arbetsbrist i den överlåtna verksamheten och beslut om övergången inte har fattats så bör överlåtaren ha rätt att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det är således fråga om uppsägningar som skulle ha vidtagits oavsett om någon övergång blir av eller ej, dvs. uppsägningar som inte dikteras av förvärvarens önskemål. En *övertalighet i den verksamhet som skall överlåtas* kommer således att – liksom enligt nuvarande system – kunna lösas hos överlåtaren. Omplaceringsåtgärder av uppsägningshotad personal m.m. sker då hos överlåtaren. De arbetstagare som likväl måste sägas upp kommer under löpande uppsägningstid som huvudregel att följa med till förvärvaren. Detta framgår av regeln om att de anställningsavtal som består vid överlåtelseögonblicket med automatik går över. Företrädesrätten till återanställning kommer i så fall att gälla i förhållande till förvärvaren. Arbetstagare som har sagts upp av överlåtaren och som under uppsägningstiden följer med verksamheten kan dock inte resa krav på att efter övergången bli omplacerade till eventuellt lediga befattningar hos förvärvaren under den återstående uppsägningstiden.

Sådana lediga tjänster kan de komma att ta i anspråk endast i kraft av företrädesrätten till återanställning.

Såvitt avser den situationen att övertaligheten uppstår på grund av överlåtelsen, dvs. är en följd av övergången och förvärvarens önskemål och beslut och således *inte* hänför sig till arbetsbrist i den överlåtna verksamheten så blir bedömningen en annan. Överlåtaren kan i detta fall inte ha rätt att vidta uppsägningar, även om överlåtelsebeslutet *inte* är fattat. Överlåtaren kan således inte vidta uppsägningar för förvärvarens räkning. I detta läge är det, såsom LO och TCO föreslagit, upp till förvärvaren att efter övergången vidta de uppsägningar som förvärvaren anser nödvändiga och turordningskretsarna kommer då att bestämmas hos den nya arbetsgivaren. Arbetsgivarna, den nya och den gamla, skall således inte sinsemellan kunna göra upp om vem som skall hantera övertalighet som *inte* hänför sig till den överlåtna verksamheten.

Det är tydligt att det ibland kan ha stor betydelse hur frågan om övertalighet löses i praktiken. Det finns alltså all anledning för berörda parter att ägna uppmärksamhet åt saken. Det är önskvärt att frågorna löses i kollektivavtal. Därigenom är det möjligt att åstadkomma den nödvändiga anpassningen till förhållandena i det enskilda fallet. Kollektivavtalen får dock inte innebära exempelvis att den nu föreslagna och tvingande regeln om förbud mot uppsägning direkt på grund av övergången träds för när.

Regeringen avser att noga följa utvecklingen och om det visar sig nödvändigt återkomma med förslag till åtgärder.

### *Rätt att stanna kvar*

Av domen i Katsikas-målet synes följa att medlemsstaterna har stor frihet att reglera den situationen då arbetstagarna av egen fri vilja avstår från att följa med till förvärvaren. Arbetstagarna kan tillåtas frånträda anställningen eller tillåtas stå kvar i anställning hos överlåtaren. Regeringen delar kommitténs bedömning att man bör begagna sig av möjligheten att i inhemsk lagstiftning ge regler för det fall då arbetstagarna inte vill följa med. Om arbetstagaren av olika skäl inte vill följa med till en ny arbetsgivare bör hon eller han rimligen inte tvingas in i en sådan relation.

Valet står således mellan att ge de anställda en rätt att helt frånträda sin anställning eller att ge dem en möjlighet att stå kvar i sin anställning hos överlåtaren med risken att likväl inte kunna beredas fortsatt arbete där.

SAF och ett flertal andra arbetsgivarorganisationer har här förordat att de anställda endast skall ges en rätt att helt frånträda sin anställning hos förvärvaren. *Landstingsförbundet* har anfört att en rätt att stanna kvar hos överlåtaren kan resultera i att verksamhetsförändringen får effekter även på enheter som *inte* direkt berörs av överlåtelsen samt att arbetstagare som inte alls är berörda av förändringen ändå kan bli uppsagda till följd av att arbetstagare avstår från rätten att följa med.

På skäl som kommittén anfört anser dock även regeringen att de förändringar som nu föreslås bör ske på ett sådant sätt att följdverkningarna enligt den inhemska rättsordningen i förhållande till vad som nu gäller inte blir negativa för arbetstagarna. Enligt nu gällande rätt finns det inte någon skyldighet för arbetstagarna att gå in i ett anställningsförhållande med förvärvaren. De har alltså kvar sin anställning hos samma arbetsgivare som tidigare, d.v.s. hos överlåtaren. Denne har dock självfallet möjlighet att hantera en övertalighet enligt gängse regler. Om uppsägningar blir aktuella, kommer regler om turordning och omplacering att tillämpas med avseende på överlåtarens verksamhet.

Regeringen delar således kommitténs och flera av remissinstansernas ställningstagande att arbetstagarna i den överlåtna rörelsen bör vara bibehållna möjligheten att stanna kvar hos överlåtaren. Följden av detta blir att eventuella övertalighetsfrågor för deras vidkommande handläggs hos överlåtaren. Det kan inte generellt sägas i vad mån detta är en fördel eller en nackdel för arbetstagaren. Om överlåtaren är en stor arbetsgivare med goda omplaceringsmöjligheter och om arbetstagaren dessutom har lång anställningstid, kan det vara en fördel för arbetstagaren att motsätta sig en övergång till en mindre förvärvare, eftersom anställningstryggheten kan vara större hos överlåtaren. I andra fall kan situationen ställa sig annorlunda.

*TCO* och *Advokatsamfundet* har anfört att det bör införas någon form av underrättelseskyldighet eller informationsplikt från arbetsgivarens sida så att arbetstagaren rent faktisk ges möjlighet att ta ställning till frågan om han eller hon vill utnyttja rätten att stanna kvar.

*Arbetsdomstolen* har anfört att lagförslaget inte innehåller någon regel om hur arbetstagaren skall ge sin avsikt att stanna kvar till känna.

Kommittén har uttalat att det av allmänna principer bör följa att arbetstagaren måste tillkännage sin inställning före övergången, om han eller hon vill vara kvar hos överlåtaren. Kommittén har vidare anfört att detta kan leda till att arbetstagare i vissa undantagssituationer går miste om sin rätt att stanna kvar, nämligen om han eller hon får reda på övergången först i efterhand. *Arbetsdomstolen* och även andra remissinstanser har invänt att de inte delar kommitténs bedömning på den sistnämnda punkten. Den rimliga lösningen, enligt *Arbetsdomstolen*, är att rätten att motsätta sig övergången bortfaller först i och med att arbetstagaren underlåter att inom skälig tid efter det att han blivit underrättad om överlåtelsen ge sin avsikt till känna. *Domstolen* anför att detta torde följa av allmänna avtalsrättsliga principer och att det inte synes kräva någon särskild lagreglering.

#### *Pensionsförmåner m.m.*

Direktivet föreskriver, enligt *artikel 3.3*, att arbetstagarnas rätt till ålders-, invaliditets- och efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem utanför medlemsstaternas författningsreglerade socialförsäkringssystem inte skall omfattas av bestämmelserna om auto-

matisk övergång av anställningsavtalen och om skydd för kollektivavtalade anställningsvillkor. Däremot skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagarnas - och förutvarande arbetstagares - intressen såvitt gäller rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner, inklusive efterlevandeförmåner, på grund av sådana kompletterande pensionsystem.

Den föreslagna regeln om automatisk övergång av anställningsavtalet bör med hänsyn till dessa bestämmelser göra undantag för nu berörda förmåner. Den arbetstagare som i enlighet med sina anställningsvillkor under lång tid har upparbetat en pensionsfordran, som har ett stort värde och som skall falla ut någon gång i framtiden, kan således inte på grund av regeln om automatisk övergång rikta sina anspråk i detta hänseende mot en förvärvare. Den som förvärvar en verksamhet skall inte automatiskt på grund av regeln behöva svara för omfattande, tidigare gjorda utfästelser, som han kanske har förbisett när han träffade avtal om att ta över verksamheten. Skyldigheten att enligt ett anställningsavtal betala in t.ex. pensionspremier till ett försäkringsbolag omfattas dock inte av detta undantag.

De regler som finns i lagen (1967:531) om tryggnad om pensionsutfästelse m.m. får anses tillräckliga för att uppfylla direktivets krav på vidtagande av åtgärder för att skydda berördas intressen i fråga om pensionsförmåner. Lagen innehåller bl.a. följande. Ansvaret för en pensionsutfästelse vid en övergång av näringsverksamhet flyttas som regel över på förvärvaren bara med samtycke från innehavaren av pensionsfordringen; i vissa fall när fordringen kan anses tryggad trots övergången behövs det emellertid inte något sådant samtycke. Efter överflyttningen är överlåtaren fri från ansvar för utfästelsen. Lagen innehåller också regler som avser att på olika sätt trygga det rätta fullgörandet av pension- och efterlevandefordringar, t.ex. i samband med övergång av verksamhet.

### *Solidariskt ansvar*

I de fall där arbetstagare går över till förvärvaren anser kommittén att det är motiverat att, på det sätt som är tillåtet enligt *artikel 3.1 andra stycket*, låta överlåtaren ansvara solidariskt med förvärvaren för förpliktelser som hänför sig till tiden före överlåtelsen.

*Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har avstyrkt förslaget i denna del och har anfört att en ren gäldenärsbytesregel, utan kopplingar till den gamle gäldenären, är att föredra och att endast en sådan lösning skapar önskvärd klarhet i samband med företagets övergång.

Regeringen delar dock kommitténs och de övriga remissinstanserna bedömning att arbetstagarna bör ha kvar möjligheten att vända sig mot den tidigare arbetsgivaren. Om t.ex. överlåtelsen sker till en liten förvärvare med begränsad ekonomi bör arbetstagarna inte gå miste om

möjligheten att vidhålla sina krav mot den ursprungliga gäldenären, dvs. överlåtare.

### *Genomgripande förändring av anställningsvillkoren*

I artikel 4.2 i direktivet sägs att arbetsgivaren skall anses ansvarig för att ett anställningsavtal har upphört på den grunden att överlåtelser medför en genomgripande förändring av arbetsvillkoren.

Enligt svensk rätt kan en arbetstagares uppsägning i vissa fall likställas med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Detta förutsätter att arbetsgivaren i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest på ett otillbörligt sätt har provocerat arbetstagaren att formellt sett säga upp sig själv. Även om arbetsgivaren inom ramen för en bestående anställning trakasserar arbetstagaren genom att ensidigt genomföra förändringar av anställningsvillkoren torde det vara möjligt att se arbetsgivaren som ansvarig för t.ex. en uppsägning från arbetstagarens sida. Detta gäller också i den situationen då arbetsgivaren försöker genomdriva väsentliga förändringar av anställningsvillkoren som arbetstagaren enligt gällande avtal inte är skyldig att tåla. Om anställningsavtalet anses uppsagt av arbetsgivaren innebär detta att han måste visa saklig grund för uppsägning. I annat fall strider hans handlande mot anställningsskyddslagen.

Regeringen delar kommitténs bedömning att direktivets bestämmelse ansluter relativt väl till vad som redan i dag gäller enligt svensk rätt i fråga om provocerade uppsägningar. Det kan därför inte anses påkallat med en lagändring.

### 5.2.2 Tillämpning på offentlig sektor och sjöfarten

**Regeringens förslag:** Uppsägningsförbudet och regeln om automatisk övergång av anställningsavtalen skall gälla alla arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, även inom offentlig verksamhet och på sjögående fartyg.

**Kommitténs förslag:** Uppsägningsförbudet och regeln om automatisk övergång skall gälla inom offentlig verksamhet i samma omfattning som enligt direktivet men inte på sjögående fartyg.

**Remissinstanserna:** De flesta av remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot kommitténs förslag. *LO, TCO och Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* samt *Arbetsdomstolen, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Samhall AB och Försäkringskassförbundet* anser dock att de föreslagna skyddsreglerna bör omfatta även alla offentligt anställda arbetstagare. *LO och TCO samt Arbets-*



**Skälen för regeringens förslag:** Frågan i vilken utsträckning direktivet är tillämpligt på *offentlig verksamhet* är oklar.

I det förslag till förändring av direktivet som EG-kommissionen föreslagit (se inledningen till avsnitt 5.1) har det införts en bestämmelse om att direktivet skall vara tillämpligt på offentlig och privat verksamhet som utför ekonomiska aktiviteter oavsett om verksamheten drivs i vinstsyfte eller ej. Kommissionen anför att detta endast är ett förtydligande av det rättsläge som redan föreligger.

Kommittén har ingående analyserat frågan om direktivets tillämplighet på offentlig sektor och drar den slutsatsen att det avgörande för tillämpligheten skulle vara verksamhetens art snarare än vilka rättssubjekt – offentligrättsliga eller privaträttsliga – som tar del i verksamhetsövergången. Kommittén stannar vid slutsatsen att direktivet är tillämpligt om verksamheten är av ekonomisk natur men att direktivets regler inte gäller i fall där det är förvaltningsuppgifter som flyttas.

Det är således oklart i vilken utsträckning direktivet är tillämpligt inom den offentliga verksamheten. Regeringen anser dock, i likhet med *Arbetsdomstolen* och ett antal ytterligare remissinstanser, att de nya skyddsreglerna skall omfatta offentligt anställda oavsett om de arbetar i offentlig verksamhet som är av förvaltande karaktär eller inte. Oavsett vad som således kan komma att uttolkas om innebörden av direktivet på denna punkt bör det av den svenska lagstiftningen uttryckligen framgå att skyddsreglerna skall omfatta alla offentligt anställda som omfattas av anställningsskyddslagen. Detta ligger i linje med strävandena att den offentliga sektorn skall ha arbetsrättsliga regler vilka, så långt som möjligt, är desamma som för arbetsmarknaden i övrigt.

Enligt direktivet, *artikel 1.3*, skall direktivet inte tillämpas på *sjögående fartyg*.

Enligt det förslag till förändring av direktivet som kommissionen föreslagit omfattas sjögående fartyg av direktivets bestämmelser, förutom av artikel 6 om information och överläggning. Kommissionen anför att i flera av medlemsländerna är direktivets bestämmelser tillämpliga på sjögående fartyg och att det inte finns några skäl att utesluta dessa arbetstagare från direktivets skyddsbestämmelser.

Regeringen anser, i likhet med *Arbetsdomstolen* samt *TCO* och *LO*, att det inte finns några skäl att undanta arbetstagare på sjögående fartyg. Dessa bör därför omfattas av de nya reglerna.

### 5.2.3 Anställningsvillkoren

**Regeringens förslag:** Medbestämmandelagen tillförs en bestämmelse som innebär att förvärvaren av en verksamhet är skyldig att tillämpa villkoren i det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av under ett år från övergången, dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Kommitténs majoritet anser att det i vart fall inte nu skall införas något längre gående skydd för anställningsvillkoren än de funnit att direktivet ger.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslaget utan erinran. *Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet* anser att möjligheten att säga upp kollektivavtalet enligt 28 § medbestämmandelagen skall tas bort. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att det är tveksamt om förslaget verkligen står i överensstämmelse med direktivet. *LO och TCO* anser att även i de fall den nya arbetsgivarens kollektivavtal tränger undan överlåtarens kollektivavtal bör den nya arbetsgivaren vara skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som gällde enligt överlåtarens kollektivavtal under en viss tid. *SACO* anser att det bör införas ett temporärt löneskydd under ett år. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att det bör införas ett temporärt skydd av generell natur för anställningsvillkoren. *Malmö tingsrätt och Samhall AB* anser att det finns skäl som talar för att införa ett löneskydd och Samhall AB motsätter sig därför inte att frågan utreds vidare.

**Bakgrunden till regeringens förslag:** I 26 § medbestämmandelagen föreskrivs att ett kollektivavtal inom sitt tillämpningsområde binder medlemmarna i den avtalsslutande organisationen. Enligt 27 § gäller vidare att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan kan träffa en överenskommelse som strider mot kollektivavtalet. Kollektivavtalet skyddar alltså medlemmarna i den avtalsslutande organisationen från försämringar av anställningsvillkoren som avviker från kollektivavtalet.

Hos en *arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal* kan det dock finnas två kategorier av arbetstagare. Dels sådana som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och dels sådana som inte är det, dvs. oorganiserade eller medlemmar i någon kollektivavtalslös arbetstagarorganisation. För de arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen men som arbetar inom kollektivavtalets tillämpningsområden kan följande sägas. Arbetstagarna utför alltså arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på men de är inte bundna av kollektivavta-

let, eftersom de inte tillhör den organisation som har slutit avtalet. Normalt torde kollektivavtalet anses innefatta en skyldighet för arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor för samtliga arbetstagare, även för dem som står utanför organisationen (jämför bl.a. AD 1977 nr 49). Det skulle alltså strida mot kollektivavtalet och arbetsgivaren skulle bli skyldig att utge skadestånd till arbetstagarorganisationen om han tillämpade avvikande villkor för de utanförstående arbetstagarna. (Saken kan ställa sig olika beroende på om villkoren för arbetstagaren är bättre eller sämre än kollektivavtalets föreskrifter. Det är alltså inte säkert att kollektivavtalet hindrar förmånligare villkor; avgörandet får ske genom en tolkning av det särskilda kollektivavtalet.) Arbetsgivarens skyldigheter riktar sig bara mot den arbetstagarorganisation som är motpart i kollektivavtalet. Däremot kan den kollektivavtalsenliga skyldigheten inte åberopas av den utanförstående arbetstagaren. En kollektivavtalsstridig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren är i princip giltig och träffas inte av regeln i 27 § medbestämmandelagen. Enligt det rådande synsättet på arbetsmarknaden anses dock kollektivavtalet få verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen, och på detta sätt får kollektivavtalet betydelse för innehållet även i de utanförstående arbetstagarnas enskilda anställningsavtal. Den rättstekniska konstruktionen är att arbetstagarnas enskilda anställningsavtal hämtar en del av sitt innehåll från kollektivavtalet (se bl.a. AD 1990 nr 33). I praktiken innebär detta att de tillämpliga delarna av kollektivavtalet kommer att ingå som en del av det enskilda anställningsavtalet, om inte arbetsgivaren och den enskilda utanförstående arbetstagaren har kommit överens om någonting annat. Den avtalsrättsliga bindningen dem emellan torde grundas enbart på det enskilda anställningsavtalet och i princip blir det därmed möjligt att säga upp anställningsavtalet i syfte att få till stånd en omreglering av anställningsavtalet (AD 1993 nr 61).

Den *arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal* och som vill ändra anställningsvillkoren för en arbetstagare har möjlighet att under åberopande av arbetsbrist i teknisk mening, dvs. andra skäl än sådana som rör den enskilda arbetstagaren personligen säga upp avtalet i syfte att få till stånd en omreglering (AD 1993 nr 61). För att uppsägningen skall vara giltig måste den dock stå i överensstämmelse med anställningsskyddslagets regler. Ett visst skydd kan sägas ligga däri att en ändring av anställningsvillkoren får genomslag först sedan uppsägningstiden har löpt ut. Även för dessa arbetstagare får kollektivavtal som skulle kunna tillämpas på arbetstagaren en normerande verkan på så sätt att det enskilda anställningsavtalet kan angripas om det ges ett sådant innehåll att det i jämförelse med kollektivavtalet framstår som oskäligt.

Det bör vidare framhållas att även om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal kan medlemmar i den avtalslutande organisationen få vidkännas ändrade anställningsvillkor genom en uppsägning vars syfte i första hand är omreglering, nämligen om ändringen tar sikte på villkor

som inte ingår i kollektivavtalet. Självfallet kan även kollektivavtalet ändras med iakttagande av regler om uppsägning m.m.

Vad gäller svensk rätt och anställningsvillkorens ställning enligt ett kollektivavtal vid företagsöverlåtelser regleras detta i 28 § medbestämmandelagen. Först bör dock erinras om att för det fall överlåtaren och förvärvaren tillhör samma branschförbund inom t.ex. SAF så är de såväl före som efter överlåtelserna bundna av samma kollektivavtal. Avtalsbundenheten fortsätter alltså då som tidigare.

Om ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, till en ny arbetsgivare gäller följande. Kollektivavtalet skall i tillämpliga delar gälla också för den nya arbetsgivaren, dock inte i den mån han redan är bunden av något annat kollektivavtal. Med ett sådant annat kollektivavtal avses enligt förarbetena endast ett sådant avtal som kan tillämpas på det arbete som hos den nya arbetsgivaren utförs i det överlåtna företaget (jämför prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 270 och 377 samt SOU 1975:1 s. 805). Vidare får arbetstagarparten enligt 28 § andra stycket säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att parten har underrättats om övergången. Avtalet upphör i så fall att gälla vid övergången eller, om uppsägningen sker efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Även för arbetsgivaren finns en möjlighet att säga upp det gamla avtalet. Den rätten tillkommer dock bara överlåtaren, inte förvärvaren. Det föreskrivs att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske senast sextio dagar före övergången, i annat fall gäller avtalet fram till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen. Den nya arbetsgivaren kan alltså bli befriad från skyldigheten att ta över det gamla kollektivavtalet och de villkor som följer av detta.

**Skälen för regeringens förslag:** Om ingen av arbetsgivarna är bunden av kollektivavtal är frågan om anställningsvillkoren okomplicerad. Regeln om automatisk övergång innebär då att förvärvaren träder in i anställningsavtalet med de villkor som gällde för överlåtaren. Den som följer med vid övergången får behålla sina anställningsvillkor. Förändringar som hade kunnat genomföras av överlåtaren kan således också genomföras av förvärvaren (jmf Rask-målet).

Frågan är hur ett kollektivavtal hos överlåtaren och/eller förvärvaren påverkar anställningsvillkorens ställning.

Av *artikel 3.2* i direktivet framgår att förvärvaren efter överlåtelserna skall vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal "på samma sätt" som överlåtaren var bunden av sådana villkor. Detta skall gälla till dess att "avtalets giltighetstid har löpt ut" eller "ett nytt kollektivavtal har börjat gälla". Medlemsstaterna får begränsa den tidsperiod när bundenheten skall föreligga, men tiden får inte inskränkas till att avse en kortare period än ett år.

Analysen försvåras av att innebörden av artikel 3.2 på många punkter är oklar. Regeringen delar dock kommitténs slutsats att ett tillägg bör göras till 28 § medbestämmandelagen. Tillägget bör dock ges ett delvis annat innehåll än det av kommittén föreslagna. Skälen är följande.

*Förvärvaren blir bunden av "villkoren i löpande kollektivavtal"*

Den svenska översättningen av direktivet stadgar att förvärvaren blir bunden av "villkoren i löpande kollektivavtal", medan andra översättningar av direktivet synes begränsa regeln till endast vissa avtalsvillkor. Som exempel kan nämnas att den danska översättningen av direktivet anger att förvärvaren skall upprätthålla samma "lön- och arbetsvillkår", och enligt den engelska lydelsen skall förvärvaren tillämpa de "terms and conditions" som följer av kollektivavtalet. Av den tyska lydelsen framgår att förvärvaren är bunden av "die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen".

Kommittén anser att det är helt klarlagt att det endast är *anställningsvillkor* (normativa villkor) enligt ett kollektivavtal som avses. *Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet* har ifrågasatt kommitténs slutsats på denna punkt och anser att förvärvaren, för det fall han inte har något annat tillämpligt kollektivavtal, skall bli bunden av kollektivavtalet som sådant. Fakultetet menar att hela bestämmelsen skulle var meningslös annars eftersom det ju redan av punkten 1 i artikel 3 framgår att anställningsvillkoren, även om de bygger på ett kollektivavtal, följer med.

Regeringen delar dock kommitténs bedömning att direktivet inte torde kräva att överlåtarens kollektivavtal som sådant följer med till förvärvaren utan att det bara är anställningsvillkoren i avtalet som skyddas. Därmed skyddas inte t.ex. de verkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt i fråga om t.ex. arbetstagsidans medinflytande. Ordalydelsen talar för ett sådant ställningstagande. Därutöver kan som kommittén anfört uttrycket "på samma sätt" för svensk rätts del innebära att förvärvaren inte med giltig verkan kan komma överens om ändringar i anställningsavtalet som strider mot kollektivavtalet eller att förvärvaren inte får vidta uppsägning för omreglering av villkoren. En sådan tolkning leder till att det blir en reell skillnad mellan om villkoren före övergången skyddats av ett avtal eller ej även om inte själva avtalet går över.

Ingenting hindrar dock att länderna vid införandet går längre och således låter hela kollektivavtalet gå över till förvärvaren. En sådan regel finns exempelvis i den danska lagen om arbetstagararnas rättsställning vid företagsöverlåtelser.

Enligt 28 § medbestämmandelagen går själva avtalet över i tillämpliga delar vid en övergång. Två undantag gäller dock. Kollektivavtalet blir inte tillämpligt för den nye arbetsgivaren om han redan är bunden av ett annat tillämpligt kollektivavtal och inte heller om avtalet sägs upp på grund av övergången, i enlighet med bestämmelserna i andra stycket, av arbetstagarorganisationen eller överlåtaren.

I de situationer där undantagen inte blir tillämpliga går svensk lagstiftning således längre än vad vi funnit att direktivet anger.

Nästa fråga blir följaktligen om de två undantagen i 28 § medbestämmandelagen står i överensstämmelse med direktivet.

Enligt direktivet skall villkoren i överlåtarens kollektivavtal vara bindande till dess "ett nytt kollektivavtal har börjat gälla". Vid analysen av artikelns innebörd kan nyanser i andra språkversioner av den aktuella artikeln vara av betydelse :

Svenska *ett nytt kollektivavtal har börjat gälla*

Engelska *the entry into force or application of another collective agreement*

Franska *l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective*

Tyska *bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrags*

Italienska *dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo*

Spanska *la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo*

Danska *den anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning*

Mot denna bakgrund finns det, som kommittén anfört, starka skäl för att tolka direktivet så att texten borde lyda: till dess att "ett annat kollektivavtal har börjat gälla eller tillämpas". Det ligger också närmast till hands att anta att det är kollektivavtal hos förvärvaren som avses.

Enligt 28 § första stycket medbestämmandelagen övergår inte överlåtarens kollektivavtal i den mån som förvärvaren redan är bunden av ett annat kollektivavtal som kan tillämpas på den övertagna personalens arbete. Detta system bygger på att samma kollektivavtal skall tillämpas av företag som arbetar inom samma bransch. Om en verksamhet, t.ex. den lunchservering som ett verkstadsföretag har drivit för sina anställda, överläts till ett företag som tillhör en annan bransch, skulle det splittra upp det beskrivna systemet om förvärvaren, t.ex. ett restaurangföretag, inte fick tillämpa sitt branschavtal på personalen i den övertagna restaurangverksamheten. Ett företag inom städbranschen som tar över städningen från företag inom flera olika branscher skulle t.ex. få tillämpa flera olika kollektivavtal, som inte är anpassade för städbranschen.

Systemet i de stater inom EG där det förekommer allmängiltigförklaring av kollektivavtal, bygger på samma synsätt.

Enligt kommittén har det i tysk rätt införts en lagreglering för att införliva EG-direktivet (§ 613a BGB) enligt vilken ett hos förvärvaren redan gällande kollektivavtal i vissa lägen kan tränga undan villkoren i överlåtarens kollektivavtal.

Att ett hos förvärvaren redan gällande kollektivavtal kan undantränga villkoren i överlåtarens kollektivavtal, även om förvärvarens avtal ger arbetstagarna sämre förmåner skulle innebära ett avsteg från den princip som direktivet bygger på och som innefattar att de av en företagsöverlåtelse berörda arbetstagarna skall vara övergångsvis skyddade mot försämrade villkor. Kommittén har ansett att det finns skäl som talar för att så ändå är fallet och har anfört följande. Regleringen får till följd att den praktiskt viktiga och i flera EG-länder tillämpade principen kan

upprätthållas, vilken innefattar att de allmänna anställningsvillkoren för samma arbetstagarkategori hos ett företag bör vara reglerade enhetligt, genom ett och samma kollektivavtal. Tanken kan vidare antas vara att de av en företagsöverlåtelse berörda arbetstagarna i vart fall tillförsäkras det grundläggande skydd mot dåliga villkor som följer av att anställningsvillkoren är reglerade av ett kollektivavtal som förhandlats fram och godtagits av en representativ arbetstagarorganisation.

*Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet* har på denna punkt instämt i kommitténs resonemang och slutsatser. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har däremot anfört att det inte är uteslutet att det av direktivet följer att de anställda skall vara tillförsäkrade de gamla anställningsvillkoren som gällt hos överlåtaren under i vart fall ett år oavsett vilket annat kollektivavtal som förvärvaren kan vara rättsligt bunden av.

Som tidigare påpekats är det EG-domstolen och EFTA-domstolen som ytterst tolkar innebörden av direktivets bestämmelser. Regeringen stannar emellertid vid den bedömningen, i likhet med kommittén, att med annat avtal i direktivet kan avses även redan hos förvärvaren befintligt avtal som kan tillämpas på arbetstagarna. Regleringen i 28 § första stycket om att förvärvarens kollektivavtal kan tränga undan överlåtarens kollektivavtal vid en verksamhetsövergång synes således förenlig med direktivet.

#### *Längre gående skydd för anställningsvillkoren?*

Som kommittén anfört kan emellertid övervägas om man för svensk rätts del inte bör gå längre än vad vi funnit att direktivet kräver (jämför artikel 7, varav det framgår att det är tillåtet att ha för arbetstagarna gynnsammare regler).

När det gäller skyddet för anställningsvillkoren kan direktivet sägas syfta till att göra arbetstagarnas övergång till en ny arbetsgivare så "mjuk" som möjligt. Tanken verkar vara att arbetstagarna åtminstone inte genast skall drabbas av ändrade (försämrade) anställningsvillkor bara därför att de – till följd av i och för sig önskvärda eller nödvändiga strukturomvändningar – får en ny arbetsgivare.

Som kommittén övervägt kan man därför tänka sig att arbetstagarna under en viss tid får behålla de gamla anställningsvillkoren eller att det i vart fall införs någon form av temporärt löneskydd. Kommittén har dock anfört att ett temporärt löneskydd är svårt att tillämpa. Kommitténs slutsats är att starka skäl talar för att nu inte gå längre än vad direktivet kräver. Kommitténs ordförande, regeringsrådet Åke Bouvin och experten, professorn Tore Sigeman har i ett särskilt yttrande anfört de anser att starka skäl talar för att det i svensk rätt införs en regel om temporärt löneskydd men att saken behöver utredas vidare innan ställning tas till ett eventuellt införande av en sådan regel.

*LO* har anfört följande. Den riktiga utgångspunkten i enlighet med direktivet måste vara att skydda villkoren i de enskilda anställnings-

avtalen vare sig de hämtar sitt innehåll från ett kollektivavtal eller ej. För kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden innebär det att arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare bör ha rätt till de anställningsvillkor de enligt kollektivavtal hade hos överlåtaren så länge det tidigare kollektivavtalet skulle ha gällt eller till dess en kollektivavtalsbärande organisation hos förvärvaren ingår ett nytt avtal som omfattar dem. På så sätt möjliggörs således s.k. inrangeringsavtal. TCO har förordat att de arbetstagare som följer med skall få behålla sina anställningsvillkor enligt överlåtarens kollektivavtal under i vart fall ett år i de fall förvärvarens kollektivavtal är sämre, dock med möjlighet att träffa inrangeringsavtal. SACO har anfört att de anser att eventuella tillämpningssvårigheter med en regel om temporärt löneskydd inte skall överdrivas och har framhållit vikten av att det nu införs en sådan regel.

Löne- och ersättningsfrågor regleras i kollektivavtal efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Övergång av verksamheter sker inom och mellan alla samhällssektorer, vilket gör att det krävs ett stort mått av vilja från arbetsmarknadens organisationer att gemensamt komma fram till riktlinjer för hur anställningsvillkoren skall regleras i de aktuella situationerna. Övergång av verksamheter är ingen ny företeelse och det finns många exempel på övergångar där frågorna om anställningsvillkor lösts genom förhandlingar mellan berörda parter. På senare tid har emellertid politiska beslut medfört att verksamhet lagts ut på entreprenad som alternativ till verksamhet i egen regi. Den ökade effektivitet som man velat uppnå har i många fall dessvärre endast handlat om att arbetstagarna fått sämre lön för samma arbete genom utnyttjande av de skillnader som finns mellan anställningsvillkoren inom de olika avtalsområdena. Förändringar som grundas på sådana premisser är inte sunda utan snedvrider konkurrensen samtidigt som enskilda arbetstagare från den ena dagen till den andra kan få vidkännas lönesänkningar med betydande belopp.

Regeringen anser därför, i likhet med flera av remissinstanserna, att arbetstagare som följer med till den nya arbetsgivaren vid en övergång skall ha rätt till de anställningsvillkor de enligt kollektivavtal hade hos överlåtaren så länge kollektivavtalet skulle ha gällt, dock under maximalt ett år *eller* till dess, under detta år, förvärvaren ingår ett nytt kollektivavtal som omfattar de övertagna arbetstagarna. Detta innebär att om det finns ett befintligt avtal hos förvärvaren som kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna så skall överlåtarens kollektivavtal visserligen inte övergå på förvärvaren i och med övergången. Däremot skall den nya arbetsgivaren under en viss tid, maximalt ett år, tillämpa den tidigare arbetsgivarens kollektivavtal, såvitt avser anställningsvillkoren, så länge inte ett nytt avtal har träffats och börjat gälla för de arbetstagare som följt med. Genom ett sådant nytt avtal är det således möjligt att för en övergångsperiod reglera hur den övertagna personalens anställningsvillkor på lämpligt sätt skall anpassas till de villkor som allmänt tillämpas hos förvärvaren.



Vad gäller kriteriet "till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut" i artikel 3.2 framgår av andra språkversioner följande. I den engelska versionen heter det "until the date of termination or expiry of the collective agreement". På franska står det "jusqu'à la date de résiliation ou de l'expiration de la convention collective", och den tyska versionen talar om "bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags". På italienska heter det "fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo". Det är här fråga om giltighetstiden för överlåtarens kollektivavtal.

Vad som har särskild betydelse för svensk rätts del är vad kriteriet om giltighetstid innebär när överlåtarens kollektivavtal upphör till följd av uppsägning. Kollektivavtalet som sådant kan upphöra att gälla efter uppsägning just till följd av övergången (28 § 2 st. medbestämmandelagen). Frågan är då om detta innebär att avtalets giltighetstid har löpt ut i direktivets mening. Följden skulle i så fall bli att förvärvaren inte behöver tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal. Även om en sådan tolkning inte är helt oförenlig med ordalydelsen torde en sådan tolkning strida mot syftet med direktivet. I vart fall gäller det när avtalet upphör till följd av uppsägning från arbetsgivarsidan. Det framstår som troligt att förvärvaren på grund av direktivet skall vara bunden av kollektivavtalsvillkoren trots att avtalet som sådant har upphört att gälla genom uppsägningen.

*Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet* har anfört att eftersom, enligt fakultetets mening, förvärvaren skall bli bunden av själva avtalet, för det fall han inte har annat tillämpligt avtal, så bör 28 § förändras så att det inte längre skall vara möjligt för överlåtaren att med anledning av överlåtelsen säga upp ett kollektivavtal i förtid.

Som tidigare angivits delar dock regeringen kommitténs bedömning att direktivet endast föreskriver att förvärvaren skall vara skyldig att tillämpa de normativa villkoren enligt överlåtarens kollektivavtal, inte att själva avtalet skall gå över. Regeringen anser inte att det finns anledning att ta bort möjligheten för överlåtaren att säga upp sitt kollektivavtal i förtid vid en verksamhetsövergång. Uppsägningsmöjligheten bör således stå kvar. I stället bör en regel införas som får till effekt att även om överlåtarens avtal har sagts upp så skall förvärvaren vara skyldig att tillämpa avtalets villkor.

#### *Tillägg till 28 § medbestämmandelagen*

För att åstadkomma ett skydd för anställningsvillkoren övergångsvis och en skyldighet för förvärvaren att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal även om avtalet har sagts upp behövs en lagreglering. Regeringen delar kommitténs slutsats att det skall införas ett tillägg till 28 § medbestämmandelagen. Enligt tillägget bör förvärvaren vara skyldig att beträffande de övertagna arbetstagarna tillämpa vilko-

ren i det kollektivavtal som gällde för överlåtaren vid övergången på samma sätt som överlåtaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Denna skyldighet skall dock gälla bara till dess att kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har träffats och börjat gälla för de övertagna arbetstagarna. Förvärvarens bundenhet bör begränsas till högst ett år.

En sådan regel skulle således omfatta sådana situationer där överlåtaren är kollektivavtalsbunden men där avtalet inte går över till förvärvaren.

Tillägget till 28 § bör vara EG-dispositivt, dvs. kunna frångås genom kollektivavtal bara under förutsättning att avtalet inte innebär att för arbetstagersidan mindre förmånliga regler skall tillämpas än vad som följer av direktivet.

### 5.3 Information och överläggning

**Regeringens förslag:** Medbestämmandelagen tillförs en bestämmelse om att vid övergång av verksamhet skall en arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal alls vara skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med alla berörda arbetstagarorganisationer.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslaget utan erinran. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Lantbrukarnas Riksförbund* avstyrker förslaget. *Landsföretagsförbundet* föreslår att det skall införas en överläggningsskyldighet istället. *Advokatsamfundet* anser att förslaget inte går tillräckligt långt och att även oorganiserade skall tillförsäkras de rättigheter direktivet ger.

**Skälen för regeringens förslag:** I *artikel 6.1* föreskrivs att såväl överlåtaren som förvärvaren skall informera berörda arbetstagarrepresentanter om skälen till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna och om planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna. Överlåtaren skall lämna informationen i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren skall också lämna informationen i god tid, men i vart fall innan arbets- eller anställningsvillkoren direkt påverkas av överlåtelsen.

*Artikel 6.2* innehåller regler om överläggning. Om överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder med hänsyn till arbetstagarna, skall han i god tid överlägga med arbetstagarrepresentanterna om åtgärderna för att försöka nå en överenskommelse.

I de fall där arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, måste han enligt 11 § medbestämmandelagen (i god tid) före beslut i fråga om verksamhetsövergång och åtgärder beträffande arbetstagarna i samband därmed på eget initiativ ta upp medbestämmandeförhandling med samtliga kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer. I dessa fall är det enligt svensk lagstiftning och praxis de organisationerna som representerar samtliga arbetstagare. I samband med förhandlingarna är arbetsgivaren skyldig att – likaledes i god tid – lämna information som är relevant i förhandlingsfrågan, dvs. normalt sådan information som krävs enligt artikel 6.1. Om relevant information inte lämnas har inte förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Förhandlingarna skall syfta till en uppgörelse mellan parterna. ( Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 362).

I vissa fall är arbetsgivaren, oavsett om han är eller inte är bunden av kollektivavtal, skyldig att enligt 13 § medbestämmandelagen ta upp förhandling enligt 11 § med en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation. Det gäller när frågan särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör den organisationen. Ett beslut om en verksamhetsövergång är dock typiskt sett knappast en sådan fråga som "särskilt angår" medlemmarna i kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationer. Det kan dock ifrågasättas om inte 13 § skulle kunna vara tillämplig för det fall verksamhetsövergången avser endast en person. (se vidare under avsnitt 6.2.1 Utökad förhandlingsskyldighet beträffande kollektiva uppsägningar)

När arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av kollektivavtal, torde det således inte finnas någon skyldighet för honom att i normalfallet före beslut i fråga om överlåtelse av verksamheten på eget initiativ lämna information till eller överlägga med berörda kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationer.

Regeringen delar kommitténs bedömning att svensk lagstiftning uppfyller bestämmelserna i artikel 6 punkterna 1 och 2 såvitt gäller arbetsgivare som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. I det fallet att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte har någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen anställd, finns det visserligen i här avsedda fall inte någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot organisationen (Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 352). Men här torde det få anses att det – enligt svensk lagstiftning och praxis – egentligen inte finns några arbetstagarrepresentanter i direktivets mening.

Det kan hävdas att det är bara i kollektivavtalsreglerade förhållanden som det enligt svensk lagstiftning och praxis finns arbetstagarrepresentanter i direktivets mening; det är i huvudsak bara de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna som i svensk lagstiftning och praxis har tillerkänts särskilda rättigheter i samtliga arbetstagares intressen. Enligt direktivet, artikel 2c), avses med arbetstagarnas representanter de som är representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis. Eftersom det således inte skulle finnas några arbetstagarrepresentanter i direkti-

vets mening hos en arbetsgivare utan kollektivavtal, skulle bestämmelserna i artikel 6 inte vara tillämpliga (jämför artikel 6.1 punkten 5).

Kommittén anser dock att finns skäl som talar för att det finns arbetstagarrepresentanter i direktivets mening även om arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av kollektivavtal och att det för dessa arbetsgivare bör införas en primär förhandlingsskyldighet. Kommittén anför följande. Mot ett synsätt att det inte finns några arbetstagarrepresentanter om det inte finns något kollektivavtal talar det faktum att kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationer enligt svensk lagstiftning har tillerkänts en allmän rätt att få förhandla med arbetsgivaren i frågor som rör medlemmarna (10 och 13 §§ medbestämmandelagen). Det framstår också – bl.a. mot bakgrund av den allmänt höga organisationsgraden i Sverige – som främmande att säga att det på kollektivavtalslösa arbetsplatser inte finns någon organisation som enligt lagstiftning och praxis representerar åtminstone de organiserade arbetstagarna där. Klart är däremot att det enligt svensk lagstiftning och praxis inte finns någon som är att anse som arbetstagarrepresentant i direktivets mening i det fallet att en kollektivavtalslös arbetsgivare inte har någon organiserad arbetstagar anställd. Kommitténs slutsats är att det bör ske en komplettering av den svenska lagstiftningen för att få till stånd information och överläggning enligt direktivet på kollektivavtalslösa arbetsplatser med organiserade arbetstagar. Detta skulle lämpligen ske genom en komplettering av 13 § så att en arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal är skyldig att medbestämmandeförhandla enligt 11 § med samtliga berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör en sådan verksamhetsövergång som avses med direktivet.

*Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har anfört att det vore systemförändrande att utvidga en arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet till att omfatta även kollektivavtalslösa arbetsgivare på sätt kommittén föreslagit. Nämnden anser att de landvinningar som uppnåtts i EG-förhandlingarna vad gäller synen på kollektivavtalets centrala roll på svensk arbetsmarknad inte alltför lättvindigt bör uppges genom en inte helt nödvändig anpassningslagstiftning på det nationella planet.

De av fakultetet anförda synpunkterna är väl värda att beakta. Regeringen delar emellertid kommitténs uppfattning att det i vart fall ur svensk synvinkel inte framstår som obefogat att det finns ett särskilt organisationsmässigt arbetstagarinflytande även på kollektivavtalslösa arbetsplatser, när det gäller frågor som är så viktiga för arbetstagarna som det här gäller. Regeringen anser inte att kollektivavtalets centrala roll äventyras av att den primära förhandlingsskyldigheten, i dessa fall, utvidgas till att omfatta även arbetsgivare som inte har kollektivavtal.

*Landstingsförbundet* har anfört att det i stället skall införas någon form av överläggningsskyldighet. Regeringen delar dock kommitténs bedömning att det inte finns någon anledning att införa något helt nytt

### Övriga frågor

Medbestämmandelagen bör tillföras en regel om s.k. EG-dispositivitet. Bestämmelserna i 11 § får därmed frångås genom kollektivavtal, men bara om avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagar-sidan än som följer av EG-direktivet. Det bör här också betonas att en arbetstagarorganisation inte genom kollektivavtal kan disponera över rättigheter som lagen tillerkänner andra sådana organisationer.

*Artikel 6.3* berör det fallet att det finns författningsregler om skiljeförfarande i vissa fall. Några sådana lagregler finns inte i Sverige, och det bör inte heller nu föras in några sådana regler. Punkten 3 bör alltså inte föranleda några författningsändringar.

I *artikel 6.4* ges det en möjlighet att begränsa skyldigheterna att informera och överlägga till att avse företag eller verksamheter som beträffande antalet arbetstagare uppfyller vissa villkor. Några sådana villkor som avses i punkten finns inte i dag i medbestämmandelagen, och vi finner inte anledning att nu föra in sådana villkor i lagen. Undantagsmöjligheten i punkten 4 bör alltså inte heller föranleda några författningsändringar.

Enligt *artikel 6.5* är det tillåtet att föreskriva att information om en verksamhetsövergång skall lämnas direkt till de berörda arbetstagarna för det fallet att det inte finns några arbetstagarrepresentanter i ett företag eller en verksamhet. Punkten föreskriver inte några skyldigheter för medlemsstaterna och bör i detta sammanhang inte föranleda några lagstiftningsåtgärder.

## 5.4 Arbetstagarrepresentanternas ställning.

**Regeringens bedömning:** Några lagändringar behöver inte vidtas för att uppfylla direktivets bestämmelser om arbetstagarrepresentanternas ställning.

**Kommitténs bedömning:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna lämnar bedömningen utan erinran.

**Skälen för regeringens bedömning:** Enligt *artikel 5.1* skall i lagstiftningen föreskriven status och funktion för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen bibehållas, under förutsättning att verksamheten behåller sin självständighet. Detta skall dock inte gälla om nödvändiga förutsättningar för förnyad utnäm-

ning av arbetstagarrepresentanterna eller för återinrättande av representationen för arbetstagarna är uppfyllda genom lagstiftning eller praxis. Med arbetstagarrepresentanter avses enligt artikel 2 de som enligt lagstiftning eller praxis har ställning som sådana. Enligt svensk rätt är det fackliga förtroendemän som har den ställningen. Förtroendemannalagen innehåller bestämmelser som rör förtroendemän hos kollektivavtalsbärande fackliga organisationer och som ger dessa särskilda rättigheter.

Artikel 5.1 synes ur svensk rätts synvinkel inte medföra några problem. Den kan knappast sägas innefatta ett krav på att ett kollektivavtalsförhållande skall upprätthållas mellan den fackliga organisationen och förvärvaren av rörelsen. Och en verksamhetsövergång påverkar inte i sig de fackliga förtroendemännens ställning ("status eller funktion" med det uttryckssätt som används i den svenska översättningen av direktivet) enligt förtroendemannalagen. Enligt 28 § första stycket medbestämmandelagen är huvudregeln att ett kollektivavtal gäller i tillämpliga delar för förvärvaren. Detta gäller dock inte i den mån som han redan är bunden av ett annat kollektivavtal. I ett sådant fall är det den fackliga parten i det avtalet som är bärare av de rättigheter som förtroendemannalagen ger. Arbetstagarrepresentationen som sådan påverkas alltså inte. I de fall då den tidigare arbetsgivaren säger upp ett kollektivavtal till upphörande kan det visserligen hända – till följd av att något kollektivavtal inte längre gäller – att det inte förekommer någon arbetstagarrepresentation med stöd av förtroendemannalagens regler hos förvärvaren. De allmänna förutsättningarna för arbetstagarrepresentationen påverkas emellertid inte av verksamhetsövergången. Saknas kollektivavtal hos såväl överlåtaren som förvärvaren påverkas arbetstagarrepresentationen inte alls av övergången.

Enligt *artikel 5.2* skall representanterna för de av överlåtelsen berörda arbetstagarna alltjämt åtnjuta det skydd som lagstiftningen eller praxis ger dem, om deras uppdrag upphör till följd av överlåtelsen. En facklig förtroendeman har enligt 4 § förtroendemannalagen ett s.k. efterskydd. Förtroendemannen har efter att det fackliga uppdraget har upphört rätt till samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden eller anställningsvillkor som om förtroendemannen inte hade haft något fackligt uppdrag. Detta anspråk riktas mot arbetsgivaren. Sker en verksamhetsövergång och blir därvid förvärvaren bunden av det kollektivavtal som tidigare gällt uppstår inget problem. Regeln i 4 § förtroendemannalagen kan då direkt göras gällande mot förvärvaren (under förutsättning att arbetsgivaren har fått en underrättelse enligt 1 § tredje stycket). Mer svårbedömd är situationen då något kollektivavtal inte gäller hos förvärvaren, vilket kan bli fallet t.ex. om överlåtaren säger upp avtalet före övergången. Uppdraget för den som t.ex. har varit verksam som facklig förtroendeman på heltid kan då möjligen sägas upphöra till följd av överlåtelsen. Någon skyldighet för förvärvaren kan knappast grundas direkt på förtroendemannalagens regler (Prop. 1974:88 s. 210; jämför dock den utformning som 1 § gavs genom 1991 års ändringar).

Med den regel om att de övertagna arbetstagarnas anställningsavtal och anställningsförhållanden automatiskt skall gå över till förvärvaren som vi föreslår behöver några problem i detta hänseende inte uppstå. Rätten till efterskydd hör till förtroendemannens anställningsförhållanden, och genom den föreslagna regeln kommer förvärvaren att bli bunden av vad som har gällt för överlåtaren i fråga om efterskyddet.

## 5.5 Företrädesrätt till återanställning och begreppet övergång m.m.

**Regeringens förslag:** Begreppet "övergång" i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen skall ha samma omfattning som i uppsägningsförbudet och i regeln om automatisk övergång. Företrädesrätten till återanställning behålls och skall även fortsättningsvis gälla efter konkurs.

**Kommitténs förslag:** Begreppet "övergång" i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen skall ha samma innebörd som enligt direktivet. Företrädesrätten till återanställning behålls med föreslås inte gälla efter konkurs.

**Remissinstanserna:** Flera av remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot förslagen. *LO, TCO och SACO* samt *Arbetsdomstolen, Stockholms tingsrätt, Juridiska Fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Samhall AB och Försäkringskassaförbundet* anser att företrädesrätten till återanställning efter konkurs skall vara kvar.

### Skälen för regeringens förslag:

#### *Företrädesrätt till återanställning*

Genom de föreslagna reglerna om automatisk övergång av anställningsavtalen och förbud mot uppsägning kommer bestämmelserna om återanställning att förlora sin särskilda betydelse vid själva verksamhetsövergången. Företrädesrätten till återanställning vid verksamhetsövergång bygger på det hittillsvarande systemet som innebär att arbetstagarna sägs upp av överlåtaren för att eventuellt träffa ett nytt anställningsavtal med förvärvaren.

Regeringen delar kommitténs slutsats att det ändå bör finnas regler för återanställning som kan kopplas till verksamhetsövergångar. Det kan vid överlåtelsen finnas uppsagd personal vars uppsägningstider har löpt ut och som endast har en "latent" rätt till återanställning. Dessa personer är då inte att anse som anställda vid överlåtelseögonblicket och kommer då inte heller att ha någon fördel av den från EG-direktivet hämtade regeln om automatisk övergång av anställningsavtalen. Företrädesrätten till återanställning enligt svensk lag bör alltså mot den bakgrunden, liksom i dag, gälla i förhållande till en förvärvare av verksamheten.

verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av regeln om automatisk övergång i anställningsskyddslagen.

Övergångsbegreppet i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, som gäller den situationen att ett och samma hushåll byter innehavare/arbetsgivare, behöver dock inte ändras.

Vad gäller förändringen i bestämmelsen om beräkning av anställningstid (3 § anställningsskyddslagen) kommer den ändringen också att få genomslag beträffande föräldradedighetslagen, eftersom den lagen innehåller en hänvisning till bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

## 6 Kollektiva uppsägningar

### 6.1 Direktivets innehåll

#### **Ingressen**

Den 17 februari 1975 beslutade ministerrådet att anta ett direktiv (75/129/EEG) om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar. Uttrycket kollektiva uppsägningar kan för svenskt vidkommande sägas motsvara uppsägning på grund av arbetsbrist eller driftsinskränkning.

I ingressen till direktivet anges att det är viktigt att arbetstagarna ges ett bättre skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. Det konstateras att det finns skillnader mellan medlemsstaternas bestämmelser om de praktiska och formella förfarandena vid kollektiva uppsägningar och om de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna. Alla sådana skillnader anses kunna få direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Rådet har den 24 juni 1992 beslutat om ett direktiv med ändringar av 1975 års direktiv (92/56/EEG). I det följande behandlas bestämmelserna sådana de ter sig efter ändringarna.

Direktiven finns i *bilaga 7 och 8*.

#### **Avsnitt I Definitioner och räckvidd**

##### *Artikel 1*

I artikel 1 finns de grundläggande bestämmelserna om begreppsdefinitioner och om direktivets allmänna tillämplighet. Med *kollektiva uppsägningar* avses, enligt artikel 1a), uppsägningar från arbetsgivarens sida som sker av ett eller flera skäl som inte kan hänföras till berörda arbetstagare personligen.

Bestämmelserna blir dock tillämpliga bara om uppsägningarna har viss omfattning. Medlemsstaterna kan välja mellan två olika sätt att beräkna omfattningen när direktivet införlivas med nationell rätt. Enligt



det ena alternativet skall alla uppsägningar under en period av 30 dagar räknas samman om antalet uppsägningar under den tiden uppgår till minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare. Är antalet arbetstagare på arbetsplatsen normalt minst 100 men färre än 300, räcker det att antalet uppsägningar uppgår till minst 10 procent av antalet arbetstagare. När det gäller arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare, är kravet på antalet uppsägningar minst 30. Det andra alternativet innebär att beräkningsperioden är 90 dagar och att direktivet skall tillämpas om antalet uppsägningar under den perioden uppgår till minst 20. Enligt det sistnämnda alternativet saknar det betydelse vad som är det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen.

Genom 1992 års direktiv har punkten 1a) tillförts ett regel om att vid beräkningen av antalet uppsägningar så skall hänsyn också tas till "upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal". I den svenska versionen står det... "skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt,..". Just denna regel har varit föremål för rättelse inom rådet. Rättelsen framgår inte av den svenska översättningen.

I den engelska rättade versionen står det att vid beräkningen av antalet uppsägningar skall... "terminations of an employment contract which occur on the employers initiative for one or more reasons not related to the individual workers concerned be assimilated to redundancies, provided that there are at least five redundancies."

I svensk översättning torde detta lyda... "skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal vilka inträffar på initiativ av arbetsgivaren och som inte är att hänföra till arbetstagaren personligen jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem."

Vad som här avses torde således vara den situationen att en arbetstagare inte sägs upp på grund av arbetsbrist men ändå slutar sin anställning i anledning av driftsinskränkningen, t.ex genom att acceptera ett erbjudande om s.k. garantipension.

Med *arbetstagarrepresentanter* förstås i direktivet arbetstagarernas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Från direktivets tillämpningsområde *undantas* besättningar på sjögående fartyg, liksom även arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter, offentligrättsliga inrättningar eller motsvarande organ. Direktivet skall inte heller tillämpas i fråga om kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter. Här görs dock ett undantag (från undantaget) som innebär att direktivet skall tillämpas när sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

Det kan här tilläggas att direktivet efter 1992 års ändringar i princip skall tillämpas även när arbetstagare blir drabbade av sådana företagsnedläggelser som har sin grund i ett rättsligt beslut.

## Avsnitt II Information och överläggningar

### Artikel 2

En arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall i god tid inleda *överläggningar* med arbetstagarrepresentanterna i syfte att försöka nå en överenskommelse (*artikel 2.1*). Överläggningarna skall i vart fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare. Överläggningarna skall också i vart fall omfatta olika möjligheter att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. (*Artikel 2.2 första stycket.*)

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarnas representanter skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning eller praxis (*artikel 2.2 andra stycket*).

Under överläggningarna skall arbetsgivaren i god tid lämna arbetstagarrepresentanterna *information* (*artikel 2.3*). Det skall ske för att ge arbetstagarrepresentanterna möjlighet att lägga fram konstruktiva förslag. Skyldigheten omfattar all relevant information. Arbetsgivaren skall skriftligen anmäla i vart fall viss, särskilt uppräknad information, nämligen information om

- i) skälen till de planerade uppsägningarna,
- ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
- v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta, och
- vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning eller praxis.

Arbetsgivaren skall också tillstålla den behöriga myndigheten en kopia av i vart fall de delar av den skriftliga informationen som avses i punkterna i-iv. Här kan också nämnas att arbetsgivaren utöver den skriftliga informationen även skall lämna arbetstagarrepresentanterna en kopia av den anmälan som han enligt artikel 3 skall göra till den behöriga myndigheten.

I *artikel 2.4* finns det regler för den situationen att det är något annat företag än arbetsgivaren som i själva verket har beslutat om de kollektiva uppsägningarna. Skyldigheten att informera och överlägga skall nämligen gälla oavsett om beslutet har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren. När det skall prövas om en arbetsgivare har fullgjort sina skyldigheter enligt direktivet, får arbetsgivaren inte åberopa att han inte fått nödvändig information från det företag som fattade det beslut som ledde till de kollektiva uppsägningarna.

### Avsnitt III Förfarandet vid kollektiva uppsägningar

#### Artikel 3

Enligt *artikel 3.1* skall arbetsgivaren skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. Anmälan skall innehålla all relevant information om de planerade kollektiva uppsägningarna och de överläggningar som enligt direktivet skall äga rum med arbetstagarrepresentanterna. Anmälan skall i synnerhet innehålla information om skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

En särregel gäller för det fallet att de planerade uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra och det i sin tur sker till följd av ett rättsligt beslut. Medlemsstaterna kan då föreskriva att arbetsgivaren skall vara skyldig att underrätta myndigheten, bara om myndigheten själv begär det.

Arbetsgivaren skall, som redan nämnts, enligt *artikel 3.2* tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av anmälan till myndigheten. Arbetstagarrepresentanterna skall också få lämna synpunkter till myndigheten.

#### Artikel 4

Ytterligare regler om förfarandet vid kollektiva uppsägningar finns i artikel 4. Reglerna innebär att uppsägningar får verkställas tidigast 30 dagar efter det att anmälan om den planerade åtgärden har skett till myndighet, enligt artikel 3.1. Arbetsgivaren får dock inte med stöd av direktivets regler åsidosätta sådana bestämmelser som gäller individuella rättigheter om uppsägningsbesked. Däremot öppnar direktivet en möjlighet för medlemsstaterna att ge sina behöriga myndigheter rätt att förkorta tiden. Myndigheterna får också ges rätt att förlänga tiden – till högst 60 dagar – om det är antagligt att uppkommande problem inte kan lösas under den kortare tid som kan vara föreskriven. Och medlemsstaterna kan ge myndigheterna en längre gående rätt till förlängning. Enligt direktivet måste arbetsgivaren informeras om förlängningen och de skäl som ligger bakom den, något som skall ske innan den ursprungliga tiden löper ut.

Den inhemska myndigheten skall utnyttja tiden efter anmälan till att söka lösningar på sådana problem som uppkommer genom de planerade uppsägningarna.

Artikel 4 behöver dock inte tillämpas av medlemsstaterna när uppsägningarna beror på att företaget upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

Direktivet innehåller också ett antal slutbestämmelser. Av *artikel 5* framgår att direktivets regler är s.k. minimiregler till arbetstagarnas förmån. Det föreligger således inte något hinder för medlemsstaterna att tillämpa regler som från arbetstagarnas synpunkt är fördelaktigare än direktivets bestämmelser. Det anges vidare, i *artikel 5a*, att arbetstagarernas representanter eller arbetstagarna skall ha tillgång till administrativa eller rättsliga förfaranden för att driva igenom skyldigheterna enligt direktivet.

### Rättspraxis

Direktivet har varit föremål för EG-domstolens tolkning vid några tillfällen. Här kan nämnas fyra rättsfall, nämligen mål 91/81 Kommissionen mot Italien, mål 215/83 Kommissionen mot Belgien, Nielsen & Søn-målet och mål 131/84 Kommissionen mot Italien och mål 383/92 Kommissionen mot Storbritannien. En förteckning över EG-domstolens domar med fullständiga beteckningar finns i *bilaga 9*:

#### *Kommissionen mot Storbritannien*

Till stor del gäller denna dom samma frågor som den samma dag meddelade domen rörande direktivet om arbetstagarnas skydd vid företagsöverlåtelser. Domstolens avgöranden av de båda målen ansluter nära till varandra (jämför avsnitt 5.1). I det nu aktuella fallet riktade kommissionen anmärkningar på fyra punkter mot Storbritanniens införande av direktivet om kollektiva uppsägningar. Den första anmärkningen avsåg det förhållandet att engelsk rätt inte innehåller några regler om att arbetstagarrepresentanter skall utses när arbetsgivaren inte har erkänt några sådana representanter. *Domstolen* kom fram till att engelsk rätt strider mot artiklarna 2 och 3 i direktivet som handlar om överlämningsproceduren och om förfarandet vid kollektiva uppsägningar. Följden av de engelska reglerna blir ju att arbetsgivaren kan ointetgöra arbetstagarnas rättigheter enligt de båda artiklarna genom att inte godkänna några arbetstagarrepresentanter. – Andra anmärkningen utgick från det förhållandet att den engelska lagstiftningen är tillämplig endast när övertaligheten har sin grund i en nedskärning eller en nedläggning av ett företag eller en nedgång i efterfrågan på arbete av en viss typ. Direktivets tillämpningsområde omfattar däremot alla uppsägningar som inte är hänförliga till arbetstagarna personligen. Enligt kommissionens uppfattning är tillämpningsområdet för de engelska reglerna snävare än det område där direktivet skall tillämpas. *Domstolen* gjorde samma bedömning som kommissionen. Det framhölls särskilt att de engelska reglerna inte omfattar de fall där arbetstagare hade sagts upp på grund av sådana organisatoriska förändringar i företaget som saknar samband med rörelsens volym. – För det tredje hävdade kommissionen att Storbritannien inte helt hade uppfyllt kraven enligt artikel 2 i direktivet. Där sägs att arbetsgivaren skall inleda överläggningar med arbetstagarnas representanter om han överväger kollektiva uppsägningar. Detta skall ske i syftet att "söka nå en överenskommelse". Den engelska lagen innebär att arbetsgivaren endast skall "överväga" arbetstagarrepre-

sentanternas ståndpunkter och ange sina egna skäl när han intar en annan ståndpunkt. *Domstolen* kom fram till att Storbritannien inte har tillgodosett kraven i direktivet. Det finns ingen skyldighet i Storbritannien att ha en överenskommelse som målsättning för överläggningarna, och inte heller anges det i den engelska lagen att parterna vid överläggningen skall befatta sig med frågor om hur kollektiva uppsägningar skall kunna undvikas eller minskas eller hur de negativa konsekvenserna av uppsägningarna skall mildras. – Den fjärde anmärkningen gällde sanktionssystemet. På den punkten konstaterade *domstolen* att direktivet inte innehåller några föreskrifter. I stället har man att falla tillbaka på artikel 5 i Romfördraget som lägger på medlemsstaterna att vidta alla åtgärder som behövs för att gemenskapsrätten skall kunna tillämpas på ett effektivt sätt. Staterna har en viss frihet att avgöra vilka sanktioner som skall finnas. Men den nationella lagstiftning som förs in för att uppfylla vad som krävs enligt gemenskapsrätten skall vara förenad med sanktioner i enlighet med vad som gäller vid överträdelse av inhemska bestämmelser av liknande slag. I vart fall skall sanktionerna vara effektiva och proportionerliga samt ägnade att avhålla från överträdelser av gemenskapsrätten. Engelsk rätt ansågs inte uppfylla de kraven.

## 6.2 Information och överläggning

### 6.2.1 Utökad förhandlingsskyldighet

**Regeringens förslag:** Medbestämmandelagen tillförs en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bunden av kollektivavtal skall vara skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslaget utan erinran. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Lantbrukarnas Riksförbund* avstyrker förslaget. *Landsförbundet* föreslår att det skall införas en överläggningsskyldighet istället. *Advokatsamfundet* anser att förslaget inte går tillräckligt långt och att även oorganiserade arbetstagare bör tillförsäkras de rättigheter direktivet ger.

**Skälen för regeringens förslag:** I direktivets *artikel 2.1* föreskrivs att en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att försöka nå en överenskommelse. Vidare anges i *artikel 2.2 första stycket* att överläggningarna i vart fall skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbets-

tagare samt omfatta olika möjligheter att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Enligt 11 § medbestämmandelagen är en arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal skyldig att på eget initiativ förhandla med de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna innan han fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet. Ett beslut varvid arbetsgivaren förändrar sin verksamhet på ett sådant sätt att uppsägning av arbetstagare blir aktuell är ett sådant beslut om "viktigare förändring" som avses i 11 §.

Förhandlingarna skall inledas redan när arbetsgivaren överväger att förändra sin verksamhet. Förhandlingarna skall således inledas innan beslutet om att förändra verksamheten fattas och inte endast inför beslutet om uppsägning av vissa arbetstagare. Förhandlingarna skall tas upp i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Förhandlingarna skall vara avslutade innan arbetsgivaren får besluta om uppsägningarna.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslutet innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Av förarbetena framgår att undantagsregeln om synnerliga skäl skall tillämpas restriktivt och att den tar sikte på exempelvis fall där det finns risk för säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen (Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 222 f.). Vid beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist torde undantagsregeln bara kunna tillämpas i rena nödsituationer.

Förhandlingarna skall syfta till en uppgörelse mellan parterna. I förhandlingsskyldigheten ligger att parterna vid behov skall lägga fram motiverade förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Detta får anses innebära att förhandlingarna i vart fall skall omfatta olika möjligheter att helt undvika eller minska antalet uppsägningar och tänkbara sätt att lindra konsekvenserna för arbetstagarna genom t.ex. omplacering eller utbildning av dem.

När arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, är det de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna som enligt svensk lagstiftning och praxis representerar samtliga arbetstagare.

I vissa situationer är arbetsgivaren enligt 13 § medbestämmandelagen skyldig att ta upp medbestämmandeförhandling enligt 11 § med en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation. Det gäller när frågan *särskilt angår* arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör den organisationen. Förhandlingsskyldigheten föreligger även om det inte finns någon majoritetsorganisation med kollektivavtal på arbetsplatsen.

Frågan om gränsdragningen mellan en kollektivavtalsbärande organisations förhandlingsrätt enligt 11 § och en minoritetsorganisations rätt enligt 13 § är svårbedömd. Enligt förarbetena anges att under 13 § faller beslut av arbetsgivaren rörande enbart viss arbetstagare som tillhör minoritetsorganisationen. Vidare anges att om beslutet gäller mer

än en individuell arbetstagarare, måste det från fall till fall avgöras om beslutet skall omfattas av 13 §. Som exempel anges att om några enskilda arbetstagarare skall omplaceras av vilka några tillhör en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation och andra en organisation som har kollektivavtal, så kan det vara fråga om ett beslut som omfattas av 13 §. Om däremot beslutet rör mer allmänt arbetets organisation och uppläggning eller t.ex. beslut av större omfattning eller betydelse anges att det är förbehållet de kollektivavtalsbärande organisationerna att förhandla i dessa fall. Arbetsdomstolen har uttalat att det måste göras en samlad bedömning i det enskilda fallet, varvid det avgörande blir om frågan får anses ha sin övervägande anknytning till enskilda arbetstagarares rent individuella förhållanden eller i stället till organisationen av en större eller mindre del av arbetsgivarens verksamhet som sådan. (Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 361 och AD 1984 nr 98).

Möjligheten att 13 § är tillämplig inför ett beslut i en fråga om uppsägning av en eller flera arbetstagarare på grund av arbetsbrist är således inte utesluten. Å andra sidan omfattas inte alla arbetsbristuppsägningar även av 13 §. I praxis finns avgöranden där uppsägningsbeslutet inte ansetts "särskilt angå" medlemmarna i en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation trots att bara medlemmar i sådan organisation var de som i första hand kom att beröras av beslutet (se t.ex. AD 1983 nr 65).

Regeringen anser i likhet med kommittén att svensk lagstiftning uppfyller bestämmelserna i artikel 2.1 och 2.2 första stycket i direktivet om överläggningskyldighet, såvitt gäller arbetsgivarare som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Regeringen anser, som kommittén föreslagit, att lagstiftningen bör kompletteras för det fallet att arbetsgivararen inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal. Beträffande de närmare övervägandena och utformningen av regeln får vi hänvisa till vad anförts i avsnitt 5.3 beträffande verksamhetsövergångar.

Den nya regeln bör – för att inte i onödan komplicera de svenska reglerna – gälla generellt inför uppsägning på grund av arbetsbrist och således inte begränsas till fall då uppsägningarna uppgår till ett visst antal.

### *Experthjälp*

Det finns inte någon uttrycklig svensk lagregel om rätt för arbetstagarorganisationer att anlita experthjälp. Organisationen utser dock själv sina företrädare till förhandling med arbetsgivararen, om inte parterna har kommit överens om någonting annat. Organisationen har då rätt att anlita experter och andra sakkunniga som ombud eller förhandlingsbiträden. Enligt vissa medbestämmandeavtal kan det vidare under vissa förutsättningar anlitas s.k. arbetstagararkonsulter, som får ersättning av arbetsgivararen. Enligt 19 § andra stycket skall arbetsgivararen under vissa förutsättningar biträda organisationen med utredning (Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 366).

Regeringen delar kommitténs slutsats att det inte finns skäl att nu införa en uttrycklig lagregel om att arbetstagarorganisationen har rätt att anlita experthjälp (jämför artikel 2.2 *andra stycket*).

### 6.2.2 Skriftlig information

**Regeringens förslag:** Medbestämmandelagen tillförs en bestämmelse om att arbetsgivaren skall vara skyldig att ge viss skriftlig information i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren skall också till den fackliga organisationen lämna en kopia av de varsel som lämnats till länsarbetsnämnden.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Alla remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot förslaget. *Arbetsgivarverket* föreslår att 14 kap 7 § första stycket sekretesslagen bör kompletteras med 7 kap 10 § eftersom Kamrarrätten i Stockholm i en dom funnit att för namnuppgift i varsel enligt främjandelagen gäller sekretess enligt 7 kap 10 § sekretesslagen.

**Skälen för regeringens förslag:** I medbestämmandelagens förhandlingsskyldighet ligger en skyldighet att lämna den information som är relevant för förhandlingsfrågan (se t.ex. AD 1979 nr 149). Svensk lagstiftning får därför anses uppfylla huvudregeln i *artikel 2.3* om att arbetsgivaren i god tid skall förse arbetstagarrepresentanterna med all relevant information så att dessa kan lägga fram konstruktiva förslag.

Den svenska lagstiftningen saknar dock regler om att arbetsgivaren skall lämna *skriftlig* information i vissa preciserade hänseenden. Regeringen delar kommitténs bedömning att det bör införas en komplettering som ansluter nära till direktivets text i relevanta delar. Den nya regeln bör gälla generellt inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist; i annat fall blir regelverket alltför komplicerat.

Den närmare utformningen av denna kompletterande lagregel framgår av författningskommentaren till 15 § medbestämmandelagen.

Enligt *artikel 3.2* skall arbetsgivaren lämna en *kopia* av den anmälan som lämnats till den behöriga myndigheten till arbetstagarrepresentanter.

Enligt svensk rätt är arbetsgivaren inte skyldig att lämna berörda arbetstagarorganisationer en kopia av varsel eller andra uppgifter i samband med en driftsinskränkning. Som kommittén föreslår bör det införas en kompletterande lagregel. Eftersom det är fråga om en skyldighet som arbetsgivaren bör fullgöra gentemot arbetstagarorganisationerna, bör regeln placeras i medbestämmandelagen. Skadeståndssanktionen enligt medbestämmandelagen passar bättre när det gäller skyldig-



heten gentemot organisationerna än de sanktioner som i dag föreskrivs i främjandelagen (administrativ avgift, vite eller straffansvar).

Den av *Arbetsgivarverket* föreslagna lagändringen i sekretesslagen bör genomföras.

### *Koncernförhållanden*

Enligt svensk rätt ansvarar arbetsgivaren för att skyldigheterna enligt t.ex. medbestämmandelagen fullgörs, oavsett att det är något annat företag som i själva verket har fattat beslutet att förändra verksamheten.

Enligt förarbetsuttalanden kan t.ex. ledningen för ett dotterföretag inte sätta sin förhandlingsskyldighet åt sidan under hänvisning till att den visserligen fattar de formella besluten men att den verkliga makten ligger hos koncernledningen. Bedrivs planeringsarbete av reell betydelse för dotterföretaget utanför detta, kan inte formella beslut fattas inom det företaget utan att arbetstagarparten har fått ta del i planeringsarbetet som ett led i medbestämmandeförhandlingarna. (Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 353 samt jämför SOU 1975:1 s. 774 och 1982:60 s. 235.)

Det förhållandet att ett annat företag än det som rättsligt sett är arbetsgivare har fattat ett beslut som i praktiken binder arbetsgivaren befriar inte arbetsgivaren från hans skyldighet att vid skadeståndsansvar medbestämmandeförhandla, något som flera gånger har bekräftats i rättspraxis (se t.ex. AD 1978 nr 91, 156 och 157).

Regeringen delar därför kommitténs bedömning att svensk lagstiftning får anses uppfylla vad som krävs i fråga om information och överläggning enligt *artikel 2.4* för det fall att det inte är arbetsgivaren utan ett kontrollerande företag som har fattat ett beslut som har lett till uppsägningar på grund av arbetsbrist. De förarbetsuttalanden som har gjorts och den rättspraxis som finns beträffande de nuvarande reglerna om medbestämmandeförhandling får utan vidare anses tillämpliga även på de kompletteringar av lagstiftningen i fråga om information och förhandling som föreslås.

### *Rättsliga förfaranden*

Arbetstagarrepresentanterna, dvs. berörda arbetstagarorganisationer, har enligt svensk rätt, i enlighet med vad som krävs enligt *artikel 5a*, tillgång till rättsliga förfaranden för att genomdriva arbetsgivarens skyldigheter att informera och förhandla. Arbetsgivaren kan drabbas av skadestånd enligt 54–55 §§ medbestämmandelagen, och arbetstagarorganisationerna kan själva föra talan om skadestånd vid Arbetsdomstolen.

## 6.3.1 Varselskyldighetens omfattning

**Regeringens förslag:** Varselskyldigheten till länsarbetsnämnden enligt främjandelagen utökas. Den skall även omfatta den situationen att det under en period av nittio dagar kan antas bli fråga om sammanlagt minst tjugo uppsägningar. Undantaget för uppsägningar som utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet tas bort.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** Alla remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslagen utan erinran.

**Skälen för regeringens förslag:** För att varselskyldighet inför uppsägningar skall föreligga förutsätts det enligt 1 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) att minst fem arbetstagare berörs av driftsinskränkningen och att driftsinskränkningen inte utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet. Det kan också föreskrivas andra undantag från varselreglerna, något som skett för byggbranschen. Flera på varandra följande driftsinskränkningar om exempelvis fyra arbetstagare åt gången behöver inte sammanläggas enligt svensk rätt. Detta gäller även om uppsägningarna sker i tät följd. (Prop. 1973:129 s. 289 f. och NJA 1985 s. 3). På så sätt kan varselskyldighet undvikas på ett sätt som kan komma att strida mot direktivets regler i artikel 1a) om att samtliga vidtagna uppsägningar under en viss period skall sammanläggas.

Regeringen delar kommitténs bedömning att varselreglerna bör kompletteras så, att även ett flertal uppsägningar inom ett visst tidsintervall skall läggas samman och därmed omfattas av reglerna om varselskyldighet. Som redovisats tidigare kan staten vid införandet välja något av de två alternativ enligt *artikel 1* som beskrivits i avsnitt 6.1 (antingen tio uppsägningar under 30 dagar m.m. eller 20 under 90 dagar). Även regeringen förordar alternativet 20 uppsägningar under 90 dagar. Detta hindrar dock inte att främjandelagens krav på att minst fem arbetstagare skall vara berörda vid uppsägningstillfället behålls.

Undantaget för uppsägningar som utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet bör utmönstras ur lagen, eftersom det inte finns någon motsvarande undantagsregel i direktivet.

Alla de nu angivna ändringarna berör 1 § främjandelagen. Den närmare utformningen och tillämpningsfrågorna framgår av författningskommentaren.

Regeringen eller Arbetsmarknadsstyrelsen kan enligt 25 § främjandelagen föreskriva undantag från varselreglerna, vilket har skett för byggbranschens del. Paragrafen bör kompletteras, i enlighet med kommitténs förslag, med en upplysning om att undantag inte får medföra att mindre

### 6.3.2 Innehållet i ett varsel

**Regeringens förslag:** Bestämmelsen i främjandelagen om vad ett varsel skall innehålla ersätts med två nya bestämmelser om uppsägnings- respektive permitteringsvarsel och tillförs regler som mer i detalj stämmer överens med direktivet.

**Kommitténs förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslagen utan erinran. *Arbetsmarknadsstyrelsen* föreslår att den föreslagna 2a § skall kompletteras så att det uttryckligen framgår att ett varsel skall innehålla uppgift om den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras, d.v.s. den dag då den första arbetstagaren lämnar arbetet.

**Skälen för regeringens förslag:** Artiklarna 3 och 4 i direktivet innehåller regler om förfarandet vid kollektiva uppsägningar. Motsvarande regler finns i främjandelagen om varsel till länsarbetsnämnden inför uppsägningar.

Enligt direktivets *artikel 3.1 andra stycket* skall en anmälan innehålla "all relevant information" beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de överläggningar som har förevarit med arbetstagarrepresentanterna inför beslutet om uppsägning. Den relevanta informationen skall särskilt innehålla uppgifter om skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

5 § första stycket främjandelagen föreskriver vilka uppgifter ett varsel till länsarbetsnämnden skall innehålla. Där anges att varslet skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper. I 5 § andra stycket åläggs arbetsgivaren vidare att så snart det kan ske namnge de arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Som ett alternativ till varsel gäller att arbetsgivaren under vissa förutsättningar, enligt 6 §, kan underrätta länsarbetsnämnden om att förhandlingar enligt medbestämmandelagen påkallats om en eventuell driftsinskränkning.

Regeringen anser att en jämförelse mellan direktivets föreskrifter om innehållet i en anmälan och reglerna i främjandelagen leder till slutsatsen att svensk rätt i huvudsak uppfyller innehållet i direktivet. För att nå en närmare överensstämmelse med direktivet bör, som kommittén föreslår, främjandelagens regler om vad ett varsel eller en underrättelse skall innehålla justeras. *Arbetsmarknadsstyrelsens* förslag att det även

efter ändringen uttryckligen skall framgå att varslet skall innehålla uppgift om den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras bör tillgodoses. Som kommittén anfört är det praktiskt omöjligt att i en underrättelse ge uppgifter om medbestämmandeförhandlingarna; underrättelsen skall ju lämnas redan då förhandlingarna påkallas. För att uppfylla direktivet är det tillräckligt att dessa uppgifter lämnas så snart som möjligt. På samma sätt som när det gäller den nuvarande skyldigheten i 5 § andra stycket främjandelagen att namnge de personer som kan komma att beröras av en driftsinskränkning, får föreläggande och utdömmande av vite ses som tillräcklig sanktion vid brott mot regeln i denna del.

Vad som nu sagts avser endast varsel inför uppsägningar. Reglerna om varsel inför permitteringar berörs inte av direktivet och därmed inte heller av några materiella ändringar i främjandelagen.

Enligt *artikel 4.1* får planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan.

Enligt främjandelagen varierar varseltiderna vid uppsägning mellan två och sex månader beroende på hur många arbetstagare som berörs (2 §). Om arbetsgivaren inte har kunnat förutse de omständigheter som har föranlett driftsinskränkningen, kan varselfristen förkortas (4 §).

Främjandelagen föreskriver i 2 § således tidigare tidpunkter för när ett varsel skall lämnas än vad direktivet anger. Enligt nuvarande regler kan dock varsel och enligt vad som ovan föreslagits kompletterande uppgifter även lämnas "så snart som möjligt". Ett tillägg bör därför göras så att det skapas en tidpunkt när alla uppgifter senast måste vara lämnade. Kommittén har föreslagit att de aktuella uppgifterna alltid skall lämnas senast vid uppsägningen. Som skäl har kommittén anfört att eftersom minsta uppsägningstid enligt anställningsskyddslagen (11 §) är en månad så kommer en anställning inte att upphöra tidigare än vad direktivet medger. En sådan reglering kan dock leda till, i de fall uppsägningstiden är längre än varseltiden enligt 2 §, att varsel skall lämnas tidigare än enligt nu gällande regler. Regeringen anser därför att det är tillräckligt att den tidpunkt som införs uttryckligen anges till senast en månad före driftsinskränkningen.

Regeringen delar kommitténs bedömning att det i övrigt, på grund av artiklarna 3 och 4, inte krävs några lagtekniska ingripanden. Som kommittén anfört får det exempelvis anses vara självklart att arbetstagarnas representanter får lämna synpunkter till länsarbetsnämnden (*artikel 3.2*) och att nämnden utnyttjar tiden efter ett varsel eller en underrättelse för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna (*artikel 4.2*).

### *Rättsliga förfaranden*

Enligt *artikel 5a* i direktivet skall medlemsstaterna se till att arbetstagarrepresentanterna eller arbetstagarna har tillgång till administrativa eller

rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt direktivet. Vad gäller den nu diskuterade varselskyldigheten skulle detta kunna uppfattas så, att arbetstagarrepresentanterna formellt skulle ges rätt att delta som sökande part e.d. i ett ärende om varsel inför länsarbetsnämnden eller Arbetsmarknadsstyrelsen. Regeringen delar kommitténs bedömning att den allmänna möjlighet som arbetstagarrepresentanterna har att påtala brott mot varselreglerna och att föra fram synpunkter samt den däremot svarande skyldigheten som nämnden har att med anledning därav och under sitt myndighetsansvar vidta lämpliga åtgärder är tillfyllest för att uppfylla direktivets innehåll på denna punkt.

*Artikel 2.4 andra stycket* anger bl.a. att vid prövning av påstådd försummelse att lämna anmälan till behörig myndighet, kan inte arbetsgivaren åberopa att nödvändig information inte lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar. Som framgått kan anmälningsskyldigheten enligt direktivet på sätt som nu föreslagits fullgöras antingen genom varsel (underrättelse) eller genom ett varsel kompletterat med ytterligare uppgifter. En försummelse att varsla kan enligt 17 § främjandelagen leda till varselavgift. En försummelse att lämna kompletterande uppgifter kan vitessanktioneras. Det får förutsättas att en domstol vid sin prövning enligt 17 § av talan mot t.ex. ett dotterbolag i en koncern inte ser förmildrande på den omständigheten att moderbolaget eller något annat kontrollerande bolag ytterst bär ansvaret för att varselskyldigheten inte fullgjorts. Motsvarande synsätt gäller enligt förarbetsuttalanden och rättspraxis i fråga om brott mot medbestämmandelagen (Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 353). Vad som nu sagts skall gälla även då vite föreläggs och döms ut. På dessa punkter anser regeringen att det inte är erforderligt med några ingrepp i själva lagtexten.

## 7 Författningskommentar

### 7.1 Lagen (1982:80) om anställningsskydd

#### 2 §

Ändringen innebär att det *tredje stycket* har kompletterats. I lagen införs en ny paragraf, 6 b §, mot bakgrund av EG-direktivet 77/187/EEG om arbetstagarnas skydd vid överlåtelser av företag. Tillägget i 2 § tredje stycket säger att avvikelser från 6 b § får ske genom kollektivavtal. Avvikelser får dock ske bara i den mån avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler än de som följer av direktivet skall tillämpas för arbetstagarna. Den nya 6 b § är alltså EG-dispositiv.

## 3 §

Första stycket punkten 2 har kompletterats. Genom hänvisningen till 6 b § har det markerats att övergångsbegreppet skall vara detsamma som enligt den paragrafen.

## 6 b §

Paragrafen, som inte har någon motsvarighet i den nuvarande anställningsskyddslagen, behandlar det fallet att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan. I ett sådant fall skall, i enlighet med EG-direktivet, rättigheter och skyldigheter enligt de anställningsavtal eller anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången också gå över på den nya arbetsgivaren.

Genom den valda formuleringen i *första stycket, första meningen*, knyter den svenska lagregeln an till det övergångsbegrepp som EG-direktivet har. Härigenom ställs t.ex inget absolut krav på rättsligt samband mellan överlåtare och förvärvare. Vad avser direktivets tillämpningsområde har detta ingående behandlats i avsnitt 5.1. I enlighet med *Lagrådets* påpekande har ordet "överlåtelse" i lagtexten ersatts med ordet "övergång" (se avsnitt 5.2.1).

Därutöver har, i *tredje meningen*, tillagts att lagregeln skall gälla alla arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg. (se avsnitt 5.2.2). Arbetstagare i allmän tjänst omfattas enligt 1 § av anställningsskyddslagens regler med de inskränkningar som följer av den paragrafens andra stycke. Eftersom formuleringarna i första meningen i 6 b § avser att knyta an till direktivets tillämpningsområde och det är oklart i vilken omfattning direktivet är tillämpligt på offentlig verksamhet har det genom tillägget i andra stycket klargjorts att den svenska regeln om automatisk övergång skall gälla alla arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, även de i allmän tjänst.

Direktivet är enligt EG-domstolens praxis inte tillämpligt vid övergång i samband med konkurs om inte nationella regler anger annorlunda. Den svenska regeln om automatisk övergång skall inte gälla i samband med konkurs. Detta har för tydlighetens skull uttryckligen reglerats i paragrafens *andra stycke*.

Arbetstagarens rätt till ålders-, invaliditets- och efterlevandeförmåner är – enligt *tredje stycket* – uttryckligen uteslutna från paragrafens tillämpningsområde (se artikel 3.3 första stycket). Förvärvaren inträder därför inte på grund av övergången i överlåtarens skyldighet att betala sådana intjänade förmåner. Detta hindrar givetvis inte att ett överflyttande av ansvar för pension eller dylikt kan ske på annan grund i samband med en verksamhetsövergång (se 23–24 §§ lagen [1967:531] om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.).

Av det sagda följer att samtliga rättigheter och skyldigheter, förutom de i tredje stycket undantagna, enligt gällande anställningsavtal eller anställningsförhållanden skall gå över på förvärvaren. Detta gäller alltså

i fråga om lön, semester och andra villkor. Det kan vidare som exempel nämnas att en facklig förtroendemans s.k. efterskydd enligt 4 § förtroendemannalagen får anses vara en rättighet knuten till förtroendemannens anställningsförhållande. Därmed kommer denna rättighet att gälla även mot förvärvaren.

Den nya arbetsgivaren träder alltså automatiskt in i den tidigare arbetsgivarens ställe. Detta innebär att den nya arbetsgivaren kan ändra arbetsvillkoren och utöva arbetsledningsrätten på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren hade kunnat.

Efter övergången svarar förvärvaren även för förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Enligt en särskild bestämmelse, *första stycket andra meningen*, i lagrummet svarar dock även överlåtaren för de ekonomiska förpliktelserna. Ansvar är solidariskt och arbetstagaren kan vända sig mot vilkendera han vill av överlåtaren och förvärvaren. Paragrafen reglerar emellertid bara förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivarna. I vad mån förvärvaren slutligen skall stå för vad han kan ha betalat till arbetstagaren avgörs liksom hittills bl.a. genom en tolkning av det avtal som gäller mellan överlåtaren och förvärvaren. I sammanhanget kan påpekas att preskriptionsreglerna i 41 § naturligtvis gäller.

Av *fjärde stycket* framgår att arbetstagaren kan motsätta sig att anställningsförhållandet går över till förvärvaren. Följden av detta blir att anställningsförhållandet med överlåtaren består. Gångse regler kommer att vara tillämpliga på det anställningsförhållandet. Om det uppstår arbetsbrist hos överlåtaren, utgör det saklig grund för uppsägning av personal hos överlåtaren. Uppsägningarna skall då följa reglerna i anställningsskyddslagen eller i kollektivavtal. I vad mån just de arbetstagare som motsatt sig en övergång blir uppsagda eller inte, kommer alltså att avgöras genom kollektivavtal eller genom en tillämpning av lagens regler om turordning, omplacering m.m.

Bestämmelsen i fjärde stycket innehåller inte någon tid när arbetstagaren skall meddela att han motsätter sig en övergång till förvärvaren, därtill är de tidsmarginaler som omger en verksamhetsövergång alltför varierande. Arbetstagaren bör dock inom skälig tid från det att han blivit underrättad om övergången uppge om han vill utnyttja sin rätt att stanna kvar. Bestämmelserna i 11 och 13 §§ medbestämmandelagen innebär att överlåtaren är skyldig att på eget initiativ förhandla med de fackliga organisationerna inför en verksamhetsövergång. I de allra flesta fall torde det därför vara väl sörjt för att arbetstagsidan får reda på en tilltänkt övergång. Om överlåtaren bryter mot förhandlingsskyldigheten, drar han på sig en skyldighet att betala skadestånd till den förhandlingsberättigade organisationen. Det torde ofta finnas intresse för övriga inblandade att inför förhandlingar om en avtalslista eller i andra sammanhang få reda på arbetstagarnas inställning. Det är därför angeläget att alla berörda parter medverkar till att saken klaras ut så snart som möjligt.

En arbetstagare som har motsatt sig att övergå och sedan blivit uppsagd av överlåtaren på grund av arbetsbrist har i princip inte någon företrädesrätt till återanställning i verksamheten hos förvärvaren.

Om överlåtelsen bara omfattar en del av verksamheten, övergår enligt paragrafen bara de anställningsförhållanden som är knutna till den överlåtna delen. Man måste alltså här bestämma till vilken del av verksamheten som arbetstagaren skall hänföras (se Botzen-målet).

## 7 §

Paragrafens *tredje stycke* är nytt. I direktivets artikel 4.1 finns en motsvarande föreskrift. I 6 b § finns dessutom regeln som innebär att anställningsavtal och anställningsförhållanden automatiskt skall gå över till förvärvaren.

Innebörden av det nu föreskrivna uppsägningsförbudet har särskilt behandlats i avsnitt 5.2.1. Andra tillåtna skäl än just verksamhetsövergången i sig själv kan åberopas. Utrymmet för detta torde många gånger motsvara vad som i dag utgör saklig grund för uppsägning i form av arbetsbrist, med undantag just för övergången som sådan, så länge arbetsbristen är hänförlig till en övertalighet hos överlåtaren.

De arbetstagare som blir uppsagda följer med verksamheten till förvärvaren, om övergången sker under löpande uppsägningstid, och får då kvarstå i anställningen tills tiden har gått till ända. Om de följer med kan de inte kräva omplacering till lediga tjänster, som kan finnas hos förvärvaren. De har dock företrädesrätt till återanställning hos denne men inte hos överlåtaren. De arbetstagare som blivit uppsagda och lämnat verksamheten före tidpunkten för övergången har också företrädesrätt till återanställning enligt 25 §.

Här bör tilläggas att inte heller en provanställning får avslutas med åberopande endast av verksamhetsövergången som sådan.

## 25 §

Ändringen innebär att andra stycket delvis formulerats om och att stycket har fått ett tillägg.

Återanställningsrätten bibehålls för de arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist och som har lämnat verksamheten före tidpunkten för övergången. Genom omformuleringarna har 25 § samma övergångsbegrepp som enligt 6 b §. Detta innebär att efter en övergång som omfattas av 6 b § har de arbetstagare, som lämnat verksamheten före övergången och som omfattas av anställningsskyddslagen, företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att de uppfyller kvalifikationerna i 25 §.

Eftersom 6 b § inte omfattar verksamhetsövergång i samband med konkurs har det i andra stycket tillagts att företrädesrätt till återanställning kan, såsom enligt hittills gällande praxis, föreligga även om den tidigare arbetsgivaren har försatts i konkurs. På sedvanligt sätt skall det



### Övergångsbestämmelser

Ändringarna i anställningsskyddslagen skall bara tillämpas beträffande verksamhetsövergångar som sker efter ikraftträdandet. Har verksamhetsövergången skett dessförinnan är det de äldre bestämmelserna som skall tillämpas beträffande övergångens rättsverkningar enligt anställningsskyddslagen. Det nya uppsägningsförbudet i 7 § tredje stycket gäller alltså bara om den verksamhetsövergång som åberopas som uppsägningsgrund har skett efter ikraftträdandet.

Bestämmelsen har fått sin utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

## 7.2 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

### 4 §

Ändringen innebär ett tillägg till det *andra stycket*. Av tillägget framgår att kollektivavtal som innebär avsteg från lagens regler inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagsidans än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG, 77/187/EEG och 92/56/EEG. De lagbestämmelser som utgör ett införande av EG:s regler är alltså s.k. EG-dispositiva. Direktiven rör kollektiva uppsägningar och arbetstagsarnas skydd vid företagsöverlåtelser. Möjligheten att genom kollektivavtal frångå lagens regler inskränks med hänsyn till direktiven. Detta förhållande får verkningar främst på möjligheterna att genom avtal göra avsteg från 11 och 28 §§.

*Tredje stycket* har arbetats om i språkligt hänseende.

### 13 §

Ändringarna i *första stycket* är bara av språklig natur.

I *andra stycket* har det förts in en regel som bara gäller för kollektivavtalslösa arbetsgivare. Regeln gäller inte för en arbetsgivare som bara tillfälligt saknar kollektivavtal (jämför 5 § andra stycket). Stycket har fått sin utformning i huvudsak i enlighet med *Lagrådets* förslag.

I frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist är en kollektivavtalslös arbetsgivare förhandlingskyldig enligt 11 § gentemot samtliga berörda arbetstagsorganisationer. Begreppet uppsägning på grund av arbetsbrist skall tolkas med beaktande av reglerna i rådets direktiv 75/129/EEG och 92/56/EEG och den rättspraxis som kan utvecklas.

Den nya regeln föreskriver vidare förhandlingskyldighet enligt 11 § i frågor som rör en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del

av en verksamhet som omfattas av 6 b § i anställningsskyddslagen. Regeln gäller frågor som rör sådana verksamhetsövergångar. I första hand avses här själva beslutet att låta en verksamhet gå över till en annan arbetsgivare eller att ta över en verksamhet från en annan arbetsgivare. Förhandlingsskyldigheten gäller alltså såväl överlåtaren som förvärvaren. Också planerade beslut om åtgärder med hänsyn till arbetstagarna avses (se artikel 6.2 i direktivet).

Förhandlingsskyldigheten gäller gentemot samtliga berörda arbetstagarorganisationer. Häri ligger att arbetstagarorganisationen skall ha åtminstone någon medlem hos den arbetsgivare som berörs av förhandlingsfrågan.

## 15 §

I det *första stycket* har det bara gjorts språkliga justeringar.

*Andra och tredje styckena* är nya och innehåller regler om skyldighet för arbetsgivaren att lämna skriftlig information i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Informationsskyldigheten gäller även för arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bundna av något kollektivavtal alls. Sådana arbetsgivare skall enligt det nya andra stycket i 13 § ta upp förhandling med samtliga berörda arbetstagarorganisationer inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. Skyldigheten att lämna information skall fullgöras gentemot varje organisation som förhandlar i frågan.

Att informationen skall lämnas i god tid innebär att den skall lämnas så snart som möjligt efter det att förhandling har påkallats. Kopier av de uppgifter som har lämnats till länsarbetsnämnden (tredje stycket), bör arbetsgivaren lämna över till arbetstagarorganisationerna samtidigt som uppgifterna lämnas till nämnden. Att uppfylla denna uppgiftsskyldighet kan inte anses stå i strid med tystnadsplikten enligt 16 § främjandelagen.

Beskrivningen av den skriftliga informationen har utformats i anslutning till rådets direktiv 75/129/EEG och 92/56/EEG och den skall ses i belysning av direktivets regler och den tolkning av reglerna som kan komma att göras av behöriga domstolar.

Reglerna i paragrafen är tvingande och kan inte frångås genom kollektivavtal (se 4 §).

## 28 §

*Första meningen i första stycket* har kompletterats. Genom hänvisningen till 6 b § i anställningsskyddslagen har det markerats att övergångsbegreppet skall vara detsamma som enligt den paragrafen.

*Andra meningen i första stycket* har också kompletterats. Kompletteringen innebär att den nya arbetsgivarens (förvärvarens) kollektivavtal tar över den tidigare arbetsgivarens (överlåtarens) kollektivavtal vid företagsövergångar bara för det fall att den nya arbetsgivarens avtal kan

tillämpas på de arbetstagare som går över till honom. Detta innebär dock inte någon ändring av gällande rätt utan har hittills följt av motivuttalanden.

Det nya *tredje stycket* innebär delvis en anpassning till de regler som gäller enligt EG-direktivet om arbetstagarnas skydd vid företagsöverlåtelser m.m., särskilt artikel 3.2. Det bör framhållas att det är EG-domstolen och EFTA-domstolen som ytterst uttolkar de olika reglerna. I dessa delar finns det dock för närvarande ingen praxis från EG-domstolen.

Regeln innebär att även om en förvärvare har ett avtal som enligt första stycket kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna så skall förvärvaren tillämpa de normativa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under en övergångsperiod som är maximerad till ett år. Överlåtarens kollektivavtal skall dock inte tillämpas längre än avtalets giltighetstid och endast till dess ett nytt avtal börjat gälla beträffande de övertagna arbetstagarna. Stycket har således fått en något annan formulering än den kommittén föreslagit eftersom det således skall vara fråga om ett "nytt" avtal och inte ett "annat" avtal. Ett redan befintligt avtal hos förvärvaren som kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna kan således inte automatisk slå ut *tillämpningen* av överlåtarens kollektivavtal. Med "nytt kollektivavtal har börjat gälla för de överförda arbetstagarna" avses t.ex. ett inrangeringsavtal.

Regeln blir också tillämplig i det fall att överlåtarens kollektivavtal har sagts upp och på grund därav inte övergår till förvärvaren.

Följande exempel illustrerar hur en tillämpning av paragrafen kan gestalta sig i olika situationer.

Om varken överlåtaren eller förvärvaren har kollektivavtal går anställningsavtalen över till förvärvaren enligt regeln i 6 b § anställningskyddslagen. Förändringar av anställningsvillkoren som hade kunnat genomföras av överlåtaren kan också genomföras av förvärvaren.

Om överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal kommer kollektivavtalet att tillämpas även i fortsättningen.

Om förvärvaren inte har något kollektivavtal alls eller har ett avtal som inte kan tillämpas på arbetstagarna ifråga går överlåtarens avtal över enligt 28 § första stycket.

Om förvärvaren är bunden av ett kollektivavtal med en annan organisation, men detta kan tillämpas på den personal som följer med från överlåtaren tränger det avtalet undan överlåtarens avtal. Under den i tredje stycket angivna övergångsperioden skall dock överlåtarens kollektivavtal tillämpas.

Om överlåtarens kollektivavtal har sagts upp blir förvärvaren skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal under avtalets giltighetstid, dock längst i ett år. Om förvärvaren senare träffar ett avtal för den överförda personalen upphör skyldigheten att tillämpa de gamla villkoren.

Övergångsbestämmelserna till de nya reglerna om förhandlings- och underrättelseskyldighet i 13 § andra stycket och 15 § andra stycket innebär att de nya skyldigheterna inte skall gälla om dessa skulle ha fullgjorts eller inlets redan före ikraftträdandet.

Den nya bestämmelsen i 28 § tredje stycket skall i enlighet med sin ordalydelse bara tillämpas när det har skett en övergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Det är alltså bara när den paragrafen är tillämplig (se övergångsbestämmelserna till ändringarna i anställningsskyddslagen) som bestämmelsen i medbestämmandelagen skall tillämpas. Motsvarande gäller beträffande den nya skyldigheten att lämna kopia enligt 15 § tredje stycket. Skyldigheten gäller bara när uppgifter har lämnats enligt den nya bestämmelsen i främjandelagen (se övergångsbestämmelserna till ändringarna i den lagen).

Den nya bestämmelsen i 4 § andra stycket för med sig att gällande kollektivavtal i viss mån kan förlora sin verkan när lagändringarna träder i kraft. Så sker i den mån avtalet innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än vad som följer av EG-direktiven. I vad mån avtalet i övrigt skall tillämpas efter ikraftträdandet är en fråga om avtalstolkning och tillämpning av allmänna avtalsrättsliga principer. Det får förutsättas att avtalsparterna före ikraftträdandet ser över sina avtal och kommer överens om nödvändiga justeringar.

### 7.3 Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

#### 2 a §

Paragrafen är ny och har införts för att få en samordning med övergångsbegreppet enligt anställningsskyddslagen. Med övergång enligt studieledighetslagen avses således sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § i anställningsskyddslagen.

#### *Övergångsbestämmelser*

Bestämmelsen har fått sin utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

## 7.4 Semesterlagen (1977:480)

### 31 §

Paragrafens första stycke har ändrats. Ändringen innebär en samordning med övergångsbegreppet enligt anställningsskyddslagen. Med övergång avses således sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § i anställningsskyddslagen.

### Övergångsbestämmelser

Bestämmelsen har fått sin utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

## 7.5 Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

### 1 §

Paragrafens *första stycke* har fått ett tillägg. Formuleringen har utformats i anslutning till EG-direktivet om kollektiva uppsägningar (75/129/EEG med ändringar enligt 92/56/EEG). Formuleringen skall därför ses i belysning av direktivets regler och den tolkning som kan göras av dessa regler. Reglerna som grundas på direktivet skall tillämpas även när tidsbegränsade anställningar upphör i förtid (artikel 2 a i direktivet).

Av tillägget till första stycket framgår att varsel även skall lämnas om en driftsinskränkning kan antas föra med sig minst 20 uppsägningar under en period av 90 dagar. Om en arbetsgivare vid fem olika tillfällen under i princip en tremånadersperiod avser att säga upp fyra anställda vid varje tillfälle så är han således skyldig att varsla.

Lagtexten har fått en annan utformning än den kommittén föreslagit. Genom 1992 års ändring av direktivet har det tillagts att vid beräkningen av antalet kollektiva uppsägningar skall hänsyn tas till "andra upphöranden" av anställningar (se avsnitt 6.1). Detta stadgande bör tolkas så att hänsyn skall tas till sådana andra upphöranden när antalet arbetsbristuppsägningar är minst fem. Eftersom det enligt paragrafens första stycke alltid skall föreligga varselskyldighet när antalet uppsägningar uppgår till fem behövs det i de svenska reglerna inte anges att hänsyn skall tas till andra upphöranden.

Det *tidigare andra stycket* har utgått. Här föreskrevs att varselskyldighet inte förelåg om en driftsinskränkning utgjorde ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet. Något sådant undantag tillåts dock inte enligt EG-direktivet.

## 2 §

Denna paragraf har endast setts över språkligt.

## 2 a §

Denna paragraf är ny. Den motsvaras dock till stor del av den tidigare 5 § som utgått. I den nya paragrafen har dock särskilt reglerats vad som skall gälla inför driftsinskränkningar som kan leda till *uppsägningar*. I huvudsak är det fråga om en närmare anpassning till EG-direktivet om kollektiva uppsägningar, artiklarna 3 och 4. Paragrafen skall därför ses i belysning av direktivets regler och den uttolkning som kan komma att ske.

Denna paragraf och den nya 3a §, som rör innehållet i ett permitteringsvarsel, ersätter den tidigare 5 §.

Enligt *första stycket* skall ett varsel innehålla all relevant information om de tilltänkta uppsägningarna och särskilt ange vissa viktiga och grundläggande uppgifter. Vad som närmare avses med "all relevant information" framgår inte av direktivet. Saken får avgöras från fall till fall. De särskilt angivna punkterna motsvarar i stort vad som gällde enligt 5 § första stycket. Punkterna har fått en något annan formulering än kommittén föreslagit för att få en enhetlig formulering jämfört med bestämmelserna i 15 § andra stycket medbestämmandelagen.

I *andra stycket* föreskrivs att arbetsgivaren skall skriftligen komplettera varslat med ytterligare upplysningar. Upplysningarna skall lämnas senast en månad före driftsinskränkningen (se avsnitt 6.3.2). Arbetsgivaren har att ange vilka arbetstagare som berörs av uppsägning. Denna skyldighet förelåg även tidigare enligt 5 § andra stycket. Vidare skall relevant information lämnas om de medbestämmandeförhandlingar som förts inför driftsinskränkningen och arbetsgivaren skall till länsarbetsnämnden lämna en kopia av den underrättelse som lämnats till arbetstagarorganisationen enligt 15 § medbestämmandelagen. Skyldigheten att lämna de två sistnämnda uppgifterna har sin grund i direktivet.

De skyldigheter som arbetsgivaren har enligt det nu beskrivna andra stycket kan länsarbetsnämnden enligt *tredje stycket* förelägga arbetsgivaren att fullgöra vid vite.

## 3 §

Denna paragraf har endast setts över språkligt.

## 3 a §

I denna paragraf finns särskilda regler om innehållet i ett permitteringsvarsel. Paragrafen är ny men den motsvaras till alla delar av vad som gällde enligt 5 §.

## 4 §

Paragrafen har setts över språkligt. Dessutom har lagts till den förutsättningen att varsel vid driftinskränkning som kan leda till uppsägning aldrig får lämnas senare än en månad före driftinskränkningen (se avsnitt 6.3.2).

## 5 §

Paragrafen har utgått och ersatts av 2 a och 3 a §§.

## 6 §

I denna paragraf har vissa följdjusteringar vidtagits med anledning av att 5 § ersatts av 2 a och 3 a §§.

## 7 a §

Hänvisningen till den upphävda 5 § har ersatts av en hänvisning till den nya 2 a §.

## 25 §

Denna paragraf har tillförts en mening med upplysning om att meddelade undantag eller föreskrifter från lagens bestämmelser, inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet om kollektiva uppsägningar.

*Övergångsbestämmelser*

De nya bestämmelserna innebär bl.a. att skyldigheten att varsla eller underrätta länsarbetsnämnden har utvidgats till att omfatta fall där det före ikraftträdandet inte fanns någon sådan skyldighet. Övergångsbestämmelserna innebär att den nya skyldigheten inte behöver fullgöras, om skyldigheten enligt de nya bestämmelserna skulle ha fullgjorts före ikraftträdandet. Arbetsgivarens skyldigheter skall då i stället bedömas enligt de äldre bestämmelserna, vilket t.ex. i de fall som avses i 1 § andra stycket i dess tidigare lydelse kan innebära att varsel eller underrättelse inte alls behöver lämnas. Om skyldigheten att varsla eller underrätta skall bedömas enligt de äldre bestämmelserna, skall dessa också tillämpas t.ex. beträffande skyldigheten att lämna kompletterande uppgifter ( 5 § andra stycket i dess tidigare lydelse).

## 7.6 Sekretesslagen (1980:100)

### 14 kap 7 §

I första stycket har det tillagts att sekretess enligt 7 kap. 10 § inte utgör hinder mot att myndighet fullgör skyldighet i lag att lämna information till t.ex. en arbetstagarorganisation. Av förarbetena till 7 kap. 10 § sekretesslagen (Prop. 1979/80:2, del A, s. 200) framgår att med "andra åtgärder i anställningsfrämjande syfte eller för att främja enskilda anpassning till arbetslivet" avses bland annat åtgärder enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Enligt en dom i mål nr 9531-1993 meddelad av Kammarrätten i Stockholm gäller sekretess enligt 7 kap. 10 § beträffande namnuppgift i ett varsel. Enligt 15 § tredje stycket medbestämmandelagen har det införts en skyldighet för arbetsgivaren att till den fackliga organisationen lämna en kopia av det varsel som arbetsgivaren lämnat till länsarbetsnämnden enligt 2 a § främjandelagen. Genom förändringen föreligger det således inget hinder mot att en myndighet, i sin egenskap av arbetsgivare, fullgör sin skyldighet enligt medbestämmandelagen.



## Sammanfattning

### *Inledning*

I detta delbetänkande tar vi upp frågor som rör den svenska arbetsrättens förhållande till två EG-direktiv. Direktiven innehåller föreskrifter om kollektiva uppsägningar och om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter och delar av verksamheter. Kollektiva uppsägningar är för handen när arbetsgivaren säger upp ett antal arbetstagare av skäl som inte är hänförliga till arbetstagarna personligen. Vi föreslår att det med anledning av direktiven sker ändringar i medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen och främjandelagen. Den viktigaste ändringen innebär att de arbetstagare, som arbetar i en verksamhet som överläts, automatiskt skall få följa med till den nya arbetsgivaren. Arbetstagarna skall dock ha rätt att välja om de vill vara kvar hos sin tidigare arbetsgivare. Det föreslås också vissa ändringar i fråga om proceduren vid verksamhetsövergångar och inför kollektiva uppsägningar.

Vi har alltså valt att redovisa de återstående EG-rättsliga aspekterna av vårt uppdrag i ett särskilt delbetänkande. Kvarvarande delar av uppdraget kommer att redovisas i ett slutbetänkande under hösten 1994. Samordningen mellan den svenska arbetsrätten och reglerna inom EG utgör en central del av uppdraget. De frågor som hänger samman med Europaintegrationen är också i hög grad aktuella. EES-avtalet började gälla vid årsskiftet 1993/94. Avtalet omfattar båda EG-direktiven, även om några ändringar i direktivet om kollektiva uppsägningar faller utanför avtalets tillämpningsområde. Även ändringarna blir dock bindande för Sverige den 1 juli 1994 i och med att EES-avtalet kompletteras per den dagen. Sverige har dessutom ansökt om medlemskap i den Europeiska unionen. Alla EG:s rättsakter kan därför bli bindande för Sverige så snart som den 1 januari 1995. Medlemskapsförhandlingarna slutfördes under våren 1994, och Europaparlamentet godkände resultatet av förhandlingarna i början av maj samma år. Frågan skall för svensk del avgöras efter en folkomröstning den 13 november 1994.

### *Förslag till ändringar*

Vi föreslår att det i medbestämmandelagen förs in en ny regel som innebär att en arbetsgivare som saknar kollektivavtal skall förhandla med alla berörda arbetstagarorganisationer inför uppsägningar på grund av arbetsbrist eller vid verksamhetsövergångar. Enligt det nu rådande rättsläget är arbetsgivaren skyldig att förhandla i sådana fall, och i förhandlingsskyldigheten ligger att arbetsgivaren skall lämna information till den fackliga organisationen. En förutsättning för detta är dock att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Förhandlingarna skall då genomföras med den eller de arbetstagarorganisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren. Men om arbetsgivaren inte har kollektivavtal med någon organisation, är han inte skyldig att förhandla på eget initiativ. Enligt EG-direktiven måste emellertid alla arbetsgivare lämna information till och överlägga med arbetstagarnas representanter. Vi finner därför att svensk rätt måste kompletteras så att även den kollektivavtalslösa arbetsgivaren blir skyldig att förhandla (och informera) inför uppsägningar på grund av arbetsbrist och vid verksamhetsövergångar. Förhandlingsskyldigheten skall då fullgöras mot alla berörda organisa-

tioner. EG-direktivet om kollektiva uppsägningar innebär att information och överläggningar inte behöver genomföras när uppsägningarna har mindre omfattning. Vårt förslag innebär dock att förhandlingsskyldighet skall gälla även i sådana fall, eftersom vi inte har velat komplicera de svenska reglerna i onödan.

Direktivet om kollektiva uppsägningar innehåller en noggrann uppräknig av de uppgifter som arbetsgivaren skall lämna skriftligen till arbetstagarnas representanter. Enligt svensk rätt är arbetsgivaren vid fackliga förhandlingar om driftsinskränkningar skyldig att lämna all relevant information till motparten. Svensk lagstiftning saknar dock sådana preciserade regler om uppgiftsskyldigheten som EG-rätten innehåller. Vår bedömning är därför att medbestämmandelagen skall tillföras en kompletterande regel som direkt svarar mot direktivet. Även på detta område har vi funnit att regelverket inte får bli alltför komplicerat. Av det skälet föreslår vi att den kompletterande regeln skall gälla också vid uppsägningar som rör ett mindre antal arbetstagare. EG-direktivet gör däremot undantag för sådana situationer.

Direktivet om arbetstagarnas skydd vid företagsöverlåtelser innehåller tre centrala regler. För det första skall anställningsavtalen övergå från överlåtaren till förvärvaren. För det andra utgör inte verksamhetsövergången i sig grund för en uppsägning. För det tredje är förvärvaren skyldig att under en tid tillämpa villkoren i det kollektivavtal som gällde för arbetstagarna medan de ännu arbetade hos överlåtaren.

Reglerna har föranlett oss att föreslå flera ändringar i anställningsskyddslagen. Enligt det rådande synsättet på svensk arbetsmarknad uppstår det arbetsbrist i rättslig mening vid en företagsöverlåtelse. Arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning, och överlåtaren kan därför säga upp arbetstagarna inför överlåtelsen. Den ordningen är enligt vår uppfattning oförenlig med EG-rätten. Det bör därför införas ett förbud mot uppsägning på grund av överlåtelsen. I enlighet med vad som anges i direktivet anser vi också att anställningsskyddslagen skall kompletteras med en bestämmelse om att anställningsavtalen skall övergå på förvärvaren av verksamheten. En anknytande fråga är i vad mån några förpliktelser alljämt skall vila även på överlåtaren. EG-rätten lämnar den nationella lagstiftaren fria händer på denna punkt. Vi har funnit att överlåtaren skall ansvara för de ekonomiska förpliktelser som uppkom före verksamhetsövergången och att överlåtaren skall svara solidariskt med förvärvaren i de fallen.

Enligt EG:s regler övergår alltså anställningsavtalen automatiskt på förvärvaren av verksamheten. Arbetstagaren kan dock avstå från det skydd som ligger i reglerna. Av EG-domstolens praxis framgår att staterna har möjlighet att själva avgöra vilka rättsverkningar som skall inträda när en arbetstagare handlar på det sättet. Enligt vår uppfattning bör man dock ta hänsyn till direktivets skyddssyfte när de svenska reglerna utformas. Vi föreslår därför att arbetstagarna skall få välja om de vill följa med till förvärvaren eller om de skall stå kvar i anställning hos överlåtaren.

I betänkandet ägnar vi stor uppmärksamhet åt den EG-regel som innebär att arbetstagarnas anställningsvillkor skall vara skyddade i samband med verksamhetsövergången. Vi föreslår att medbestämmandelagen tillförs en ny regel. Enligt den regeln skall förvärvaren under ett år tillämpa villkoren i det kollektivavtal som hos överlåtaren gällde för personal som förs över till förvärvaren. Skyldigheten upphör dock när löptiden för kollektivavtalet hos överlåtaren går ut. Enligt EG-direktivet behöver förvärvaren inte tillämpa avtalsvillkoren heller när ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Vi har funnit att den undantagsregeln är svår att tyda med säkerhet. Den skulle kunna uppfattas så, att överlåtarens avtal bara trängs undan av kollektivavtal som förvärvaren (eller hans organisation) har tecknat efter övergången. En annan tolkning är att de kollektivavtal som redan gäller hos förvärvaren får ett omedelbart genomslag och detta oavsett om förvär-

varens avtal är nytecknat eller inte. Det skulle alltså vara tillräckligt att förvärvaren har ett annat kollektivavtal som kan tillämpas på den överförda personalen. Efter en analys har vi kommit fram till att den sista tolkningen bör kunna användas för svenskt vidkommande. Vi har då tagit hänsyn till bl.a. direktivet i dess lydelse enligt sex utländska språk. Den nu gällande regleringen i Sverige innebär att överlåtarens kollektivavtal inte tar över förvärvarens kollektivavtal. Regleringen stämmer alltså överens med vår tolkning av EG:s regler, och någon ändring av svensk rätt behövs därför inte på denna punkt. Förvärvarens kollektivavtal får ett omedelbart genomslag. Detta gäller såväl för de arbetstagare som är medlemmar i den avtalslutande fackliga organisationen som för de andra arbetstagarna, bl.a. av det skälet att deras enskilda anställningsavtal hämtar en del av sitt innehåll från det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen och som kan tillämpas på dem.

Överlåtelsen som sådan får inte utgöra grund för en uppsägning av anställningsavtalen. Direktivet tillåter dock uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl. Det är med andra ord fråga om situationer som åtminstone i huvudsak sammanfaller med begreppet arbetsbrist enligt svensk rätt. Vi har därför kommit in på ett antal olika frågor som rör de svenska bestämmelserna om uppsägning på grund av arbetsbrist, omplacering, turordning och företrädesrätt till återanställning. Enligt vår bedömning bör lagstiftaren inte avgöra vilkendera av överlåtaren eller förvärvaren som skall ha rätt att vidta uppsägningar i ett fall av övertalighet inom personalen. I första hand bör parterna försöka lösa de uppkommande problemen genom kollektivavtal. Om det inte går, får saken i stället följa de nu gällande lagreglerna. Vi föreslår inte någon ändring av de reglerna. Det betyder att överlåtaren kan verkställa uppsägningar, om det finns allmänna förutsättningar för detta, och under samma förutsättningar kan förvärvaren vidta uppsägningar. Reglerna angående omplacering och turordning skall tillämpas hos den som vidtar uppsägningarna. Företrädesrätten till återanställning är knuten till den verksamhet där arbetstagarna var sysselsatta, och företrädesrätten gäller även mot en ny arbetsgivare som har tagit över verksamheten. Vid en verksamhetsövergång kan företrädesrätten alltså komma att aktualiseras gentemot förvärvaren, även när uppsägningen har skett hos överlåtaren. Om en arbetstagare har avstått från att följa med till förvärvaren kan han dock inte göra gällande någon företrädesrätt hos denne. Och om arbetstagaren har följt med till förvärvaren, kan arbetstagaren inte längre göra gällande någon företrädesrätt mot överlåtaren.

Ett införande av reglerna om företagsöverlåtelser ger upphov till en ytterligare frågeställning av såväl materiell som lagteknisk natur. Det EG-rättsliga övergångsbegreppet sammanfaller inte helt med det övergångsbegrepp som finns i anställningsskyddslagens regler om beräkning av anställningstid och om företrädesrätt till återanställning. Detsamma gäller med avseende på medbestämmandelagens regler om kollektivavtal. Vi har sett det som praktiskt ogörligt att använda två skilda övergångsbegrepp. I syfte att uppnå en enhetlig begreppsbyggnad, föreslår vi att det EG-rättsliga övergångsbegreppet får genomslag även i de inhemska regler som inte införs för att tillgodose föreskrifterna i direktivet om företagsöverlåtelser. Det betyder att reglerna kommer att få ökad tillämplighet i entreprenadförhållanden. Men å andra sidan gäller reglerna inte vid övergång i samband med konkurs.

EG:s regler om företagsöverlåtelser ger upphov till ett flertal andra frågeställningar, och vi har försökt att i möjligaste mån belysa dem och deras återverkningar för den svenska rätten. Delvis innefattar bedömningarna av EG-rätten flera osäkerhetsmoment, eftersom det saknas auktoritativa avgöranden av EG-domstolen på många punkter. Till vägledning för aktörerna på den svenska arbetsmarknaden gör vi dock analyser av olika

rättsliga och praktiska problem, som bl.a. rör entreprenader, strukturomvandlingar inom den offentliga förvaltningen, arbetstagarrepresentanternas ställning m.m.

Direktivet om kollektiva uppsägningar har – utöver de ändringar som vi har beskrivit ovan – föranlett några förslag om justeringar av främjandelagen. Enligt direktivet skall arbetsgivaren inför driftsinskränkningar anmäla vissa uppgifter till en behörig myndighet. Främjandelagens regler om varsel till länsarbetsnämnd uppfyller direktivets föreskrifter i allt väsentligt. Vissa kompletteringar har dock befunnits nödvändiga. Vi har därför ändrat lagens tillämpningsområde något, så att det omfattar alla de situationer som direktivet tar upp. Vårt förslag innebär att arbetsgivarens skyldighet att anmäla uppgifter inträder något tidigare i Sverige än vad som krävs enligt EG-rätten. Innehållet i varslet har fått anpassas efter den anmälningsskyldighet som gäller inom EG. Vi har därför tagit in detaljerade regler i främjandelagen om den uppgiftsskyldighet som gäller i förhållande till länsarbetsnämnden.

Båda EG-direktiven innehåller minimiregler till arbetstagersidans förmån. Reglerna har därför inte kunnat göras dispositiva i full utsträckning. En kollektivavtalsbestämmelse som innefattar avvikelser från lagens regler gäller bara i den mån den inte leder till regler som för arbetstagersidan är mindre förmånliga än EG-reglerna (EG-dispositivitet). Vissa svenska regler skall dock vara tvingande, utan möjlighet till avvikelser i kollektivavtal. Det gäller bl.a. förbudet mot uppsägning på grund en verksamhetsövergång.

### *Kostnadskonsekvenser och andra effekter*

Vi har slutligen berört kostnadskonsekvenser och andra effekter av våra förslag. De samhällsekonomiska konsekvenserna kan endast uppskattas grovt. Några statsfinansiella kostnader uppstår inte. Även för enskilda och företag torde förslagen i huvudsak vara kostnadsneutrala. Den utvidgade varselskyldigheten skulle kunna leda till mindre kostnadsökningar för arbetsgivarna. Reglerna om övergång av verksamhet kan sägas ha positiva effekter för arbetstagarerna.

## Författningsförslag

### a) Förslag till

#### Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs det att 4, 13, 15 och 28 §§ skall ha följande lydelse.

#### 4 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

*Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–37 §§, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.*

*Genom kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–37 §§, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av EU-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41a, 41b och 44 §§ *anger samt* längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än *anges i* 41, 41a, 41b och 44 §§ *eller ett* längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

## 13 §

Om fråga särskilt angår arbets- eller Om *en* fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör arbetstagarorganisation i som tillhör *en* arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren *icke* förhållande till vilken arbetsgivaren *inte* är bunden av kollektivavtal, är är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren *förhandlingsskyldig* enligt arbetsgivaren *skyldig att förhandla* enligt 11 och 12 §§ *mot* den organisationen. 11 och 12 §§ *med* den organisationen.

*Om arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som avses i EU-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977.*

## 15 §

*Förhandlingsskyldig part* skall själv eller *En part som är skyldig att förhandla* skall genom ombud inställa sig vid själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram motiverat förslag till behövs, lägga fram *ett* motiverat förslag lösning av den fråga som förhandlingen till lösning av den fråga som förhandling- avser. Parterna kan gemensamt välja en avser. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än *ndgon* annan form för förhandling än sammanträde. sammanträde.

*En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om*

- 1. skälen till de tilltänkta uppsägningarna,*

2. *antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,*
3. *antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,*
4. *den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och*
5. *beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.*

*Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.*

## 28 §

*Övergår företag eller del av företag från arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal till ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nye arbetsgivaren, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.*

*Om ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte i samma mån som den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.*

*Författningsförslag; medbestämmandelagen*

I fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Sker uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen sker efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller *ej* heller för den nye arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Sker sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nye arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

I *det* fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Sker uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen sker efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller *inte* heller för den *nya* arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Sker *en* sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den *nya* arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

*När det gäller anställningsvillkoren för arbetstagare vars anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa villkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett annat kollektivavtal har börjat gälla eller tillämpas.*

*Sammanslås* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer, skall kollektivavtal, som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

*Om* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer *slås samman*, skall kollektivavtal som gäller för organisationer som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.



*Med övergång av ett företag eller en del av ett företag avses enligt denna paragraf en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av EU-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977.*

### *Övergångsbestämmelser*

*Denna lag träder i kraft den .... En arbetsgivare är dock inte skyldig att förhandla eller underrätta enligt de nya bestämmelserna i 13 § andra stycket och 15 § andra stycket, om det skulle innebära att förhandling skulle ha inletts eller underrättelse skulle ha lämnats före ikraftträdandet. Bestämmelsen i 28 § femte stycket skall tillämpas bara när verksamhetsövergången har skett efter ikraftträdandet.*

**b) Förslag till****Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd**

Härigenom föreskrivs det

*dels* att 2, 3, 7 och 25 §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6b §, av följande lydelse.

**2 §**

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avvikelser från 6a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av <i>E G</i>-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.</li> <li>2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.</li> <li>3. Avvikelser från bestämmelserna i 30a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.</li> </ol> | <p>Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avvikelser från 6a och 6b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av <i>EU</i>-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.</li> <li>2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.</li> <li>3. Avvikelser från bestämmelserna i 30a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.</li> </ol> |
|--|--|

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.
4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av tredje stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

### 3 §

Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

*Med övergång av ett företag eller en del av ett företag avses enligt denna paragraf en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av EU-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977.*

#### 6b §

*När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan, övergår också de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången, på den nya arbetsgivaren. Även den tidigare arbetsgivaren är dock gentemot arbetstagaren ansvarig för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Vad som nu har sagts gäller i de fall där företags- eller verksamhetsövergången omfattas av EU-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977.*

*Första stycket gäller inte beträffande ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.*

*Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig en övergång.*

7 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

*Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.*

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopas.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

*Med övergång av ett företag eller den del av ett företag där verksamheten bedrivs avses enligt denna paragraf en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av EU-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977.*

### *Övergångsbestämmelser*

*Denna lag träder i kraft den .... Lagen skall dock bara tillämpas beträffande övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sker efter ikraftträdandet.*

c) **Förslag till**

**Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa  
anställningsfrämjande åtgärder**

Härigenom föreskrivs det

*dels* att 1–4 §§ samt 6, 7a och 25 §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 2a och 3a §§, med följande lydelse,

*dels* att 5 § skall upphöra att gälla.

**1 §**

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningens genomföres, om minst fem arbetstagare berörs *därav*.

*En arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom den tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningens genomförs, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningens. Detsamma gäller om driftsinskränkningens under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar och andra upphöranden av anställningsavtal sammanlagt uppgår till minst tjugo. Vid beräkningen enligt andra meningens beaktas andra upphöranden av anställningsavtal bara om det förekommer minst fem sådana under perioden.*

*Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningens utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.*

2 §

- |  |  |
|--|--|
| Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas                                       | Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas   |
| 1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,                  | 1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare <i>berörs</i> av uppsägning,                  |
| 2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning, | 2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare <i>berörs</i> av uppsägning, |
| 3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare beröres av uppsägning.               | 3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare <i>berörs</i> av uppsägning.               |

2a §

*Ett varsel enligt 2 § skall innehålla uppgift om*

- 1. skälen till uppsägningarna,*
- 2. antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna och vilka kategorier de tillhör,*
- 3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, och*
- 4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.*



*Så snart som möjligt, dock senast vid den tidpunkt då uppsägning sker, skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägning samt med all annan relevant information om uppsägningarna och om de förhandlingar som inför uppsägningarna har förts enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt motsvarande bestämmelser i kollektivavtal. Senast vid den angivna tiden skall arbetsgivaren också ge länsarbetsnämnden en kopia av den skriftliga underrättelse som har lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket samma lag.*

*Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.*

### 3 §

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra permittering skall lämnas minst en månad i förväg.

Kan arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, på grund av driftsinskränkningen *icke* beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst sex veckor i förväg.

*Om en arbetstagare, som anställts för en viss tid, en viss säsong eller ett visst arbete, på grund av driftsinskränkningen inte kan beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst sex veckor i förväg.*

3a §

*Ett varsel enligt 3 § skall innehålla uppgift om*

- 1. orsaken till den driftsinskränkning som har föranlett permitteringen,*
- 2. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras, och*
- 3. antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.*

*Så snart som möjligt skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslet med uppgift om vilka arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.*

*Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.*

4 §

*Har arbetsgivare icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.*

*Har arbetsgivaren inte kunnat förutse de omständigheter, som driftsinskränkningen beror på, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart som möjligt. I de fall som avses i 2 § får varsel aldrig lämnas senare än vid uppsägningen.*

5 §

*Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.*

*Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppge vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.*

## 6 §

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkningen underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *påkallat* eller avser att *påkalla* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första stycket. Annars kvarstår varselskyldigheten.

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkningen underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *begärt* eller avser att *begära* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 2a § första stycket eller i 3a § första stycket.

### 7a §

Om en arbetsgivare avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelse från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 5 §.

Om en arbetsgivare avser att, med stöd av ett kollektivavtal om avvikelse från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 2a §.

### 25 §

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. *Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EU-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

### Övergångsbestämmelser

*Denna lag träder i kraft den .... En arbetsgivare är dock inte skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt de nya bestämmelserna, om dessa medför att skyldigheten skulle ha fullgjorts före ikraftträdandet. I sådant fall skall i stället de äldre bestämmelserna tillämpas.*

#### Förteckning över remissinstanserna

Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Malmö tingsrätt, Kommerskollegium, Överbefälhavaren, Statens arbetsgivarverk, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsdomstolen, Arbetarskyddsstyrelsen, Samhall AB, ILO-kommittén, Närings- och teknikutvecklingsverket, Konkurrensverket, Svenska arbetsgivareföreningen, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Företagarnas Riksorganisation, Försäkringskasseförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation, Lantbrukarnas Riksförbund, Sveriges Industriförbund, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Sveriges Advokatsamfund.

## Lagrådsremissens lagförslag

### Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd  
*dels* att 2, 3, 7 och 25 §§ skall ha följande lydelse,  
*dels* att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 b, av följande lydelse

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>1</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelse från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

1. Avvikelse från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. Avvikelse från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. Avvikelse från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av tredje stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1993:1496.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

### 3 §

Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan *genom en sådan överlåtelse som omfattas av 6 b §*, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

### 6 b §

*Vid överlåtelse 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 överlåtelsen. Detta gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.*

*Första stycket gäller dock inte vid överlåtelse i samband med konkurs.*

*Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.*

*Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.*

## 7 §<sup>2</sup>

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

*Vid en sådan överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall överlåtelsen i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.*

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan under rättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1993:1496.



känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med under rättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

## 25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller *den del av företaget där verksamheten bedrivs* övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den *nye* arbetsgivaren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, *verksamheten* eller *en del av verksamheten* övergått till en ny arbetsgivare *genom en sådan överlåtelse som omfattas av 6 b §*, gäller företrädesrätten mot den *nya* arbetsgivaren. *Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorga-

nisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Prop. 1994/95:102  
Bilaga 4

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. Lagen skall dock bara tillämpas beträffande överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sker efter ikraftträdandet.

### **Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

att 4, 13, 15, 28 §§ skall ha följande lydelse

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 4 §<sup>1</sup>

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

*Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.*

*Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagersidan än som följer av EG-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41 a, 41 b och 44 §§ *anger samt* längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än *som anges i* 41, 41 a, 41 b och 44 §§ *eller ett* längre

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1993:1498. Ändrad lydelse föreslås också i prop. 1994/95:76 om förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

13 §

Om fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren *icke* är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren *förhandlingsskyldig* enligt 11 och 12 §§ *mot* den organisationen.

Om *en* fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör *en* arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren *inte* är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren *skyldig att förhandla* enligt 11 och 12 §§ *med* den organisationen.

*Om arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

15 §

*Förhandlingsskyldig part* skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

*En part som är skyldig att förhandla* skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram *ett* motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja *någon* annan form för förhandling än sammanträde.

*En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underätta motparten om*

*1. skälen till de planerade uppsägningarna,*

2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
  3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
  4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
  5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.
- Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

## 28 §

Övergår företag eller del av företag från arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal till ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nye arbetsgivaren, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

I fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Sker uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen sker efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller ej heller för den nye arbetsgivaren, om den

När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan överlåtelse som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren,

tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. *Sker* sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den *nye* arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. *Görs en* sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den *nya* arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

*När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från överlåtelsen tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.*

*Sammanslås* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer, skall kollektivavtal, som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

*Om* två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer *slås samman*, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. En arbetsgivare är dock inte skyldig att förhandla eller underrätta enligt de nya bestämmelserna i 13 § andra stycket och 15 § andra stycket, om det skulle innebära att förhandling skulle ha inletts eller underrättelse skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

att det i lagen skall införas en ny paragraf, 2 a §, av följande lydelse

2 a §

*Med övergång av företag eller del av företag enligt denna lag avses sådan överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Härigenom föreskrivs i fråga om semesterlagen (1977:480)  
att 31 § skall ha följande lydelse

31 §

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas *ej* av att företag eller del av *företag* övergår till ny arbetsgivare.

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas *inte* av att *ett* företag, *en verksamhet* eller *en* del av *en verksamhet*, övergår till en ny arbetsgivare *genom en sådan överlåtelse som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningskydd*.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren *ej* uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

*dels* att 1–4, 6, 7 a och 25 §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 2 a och 3 a §§, med följande lydelse,

*dels* att 5 § skall upphöra att gälla

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

### 1 §

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomföres, om minst fem arbetstagare beröres därav.

*En* arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom *den* tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomföres, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Detta gäller också om driftsinskränkningen under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo.

*Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningen utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.*

### 2 §

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning,

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare *berörs* av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare *berörs* av uppsägning,



arbetstagare *beröres* av uppsägning.

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare *berörs* av uppsägning.

Prop. 1994/95:102  
Bilaga 4

## 2 a §

*Ett varsel enligt 2 § skall innehålla all relevant information om de planerade uppsägningarna och särskilt innehålla uppgift om*

*1. skälen till de planerade uppsägningarna,*

*2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,*

*3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, och*

*4. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras och den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.*

*Så snart som möjligt, dock senast en månad före driftsinskränkningen, skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med*

*1. uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägning,*

*2. relevant information om de förhandlingar som inför uppsägningarna har förts enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, och*

*3. en kopia av den skriftliga underrättelse som har lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.*

*Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.*

Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra permittering skall lämnas minst en månad i förväg.

*Kan* arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, på grund av driftsinskränkning *icke* beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst sex veckor i förväg.

Varsel om driftsinskränkningen skall lämnas minst sex veckor i förväg *om en* arbetstagare som anställts för *en* viss tid, *en* viss säsong eller *ett* visst arbete på grund av driftsinskränkning *inte* kan beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja.

## 3 a §

*Ett varsel enligt 3 § skall innehålla uppgift om*

*1. orsaken till den driftsinskränkning som har föranlett permitteringen,*

*2. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras, och*

*3. antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.*

*Så snart som möjligt skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med uppgift om vilka arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.*

*Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket.*

## 4 §

Har *arbetsgivare icke* kunnat förutse de omständigheter, *varav* driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas *så snart det kan ske.*

Har *arbetsgivaren inte* kunnat förutse de omständigheter *som* driftsinskränkningen beror *på*, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas *så snart som möjligt. I de*

## 5 §

*Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.*

*Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppge vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.*

## 6 §<sup>1</sup>

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *påkallat* eller avser att *påkalla* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) lagen om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första

En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har *begärt* eller avser att *begära* förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 2 a § första stycket eller 3 a § första stycket.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1982:81.

7 a §<sup>2</sup>

Om en arbetsgivare avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelse från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 5 §.

Om en arbetsgivare avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelse från 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd säga upp en arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år, skall arbetsgivaren först underrätta länsarbetsnämnden. Detta gäller om uppgiften inte lämnas i den ordning som anges i 2 a §.

25 §<sup>3</sup>

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser.

Regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. *Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. En arbetsgivare är dock inte skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt de nya bestämmelserna, om dessa medför att skyldigheten skulle ha fullgjorts före ikraftträdandet. I sådant fall skall i stället de äldre bestämmelserna tillämpas.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1984:511.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1975:743.

## Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs i fråga om sekretesslagen (1980:100) att 14 kap. 7 § skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 14 kap.

#### 7 §<sup>1</sup>

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8, 10 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Har ett skyddsombud, en skyddskommittéledamot eller en deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), får ombudet, ledamoten eller deltagaren utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1989:962.

underrättar mottagaren om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för denne.

Prop. 1994/95:102  
Bilaga 4

Utän hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

**LAGRÅDET**

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1994-10-25

**Närvarande:** f.d. regeringsrådet Bengt Hamdahl, justitierådet Bo Svensson, regeringsrådet Arne Bækkevold.

Enligt en lagrådsremiss den 20 oktober 1994 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, m.m.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Cathrine Lilja Hansson.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*:

*Lagen om anställningsskydd*

I lagrådsremissen föreslås att det i enlighet med EG-direktivet 77/187/EEG införs regler i anställningsskyddslagen (6 b § och 7 § tredje stycket) om uppsägningsförbud och om automatisk övergång av anställningsavtal för det fall ett företag eller en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan. Avsikten är att reglerna i överensstämmelse med direktivet skall gälla även om det inte finns något rättsligt samband mellan den som drivit verksamheten och den som tar över verksamheten. I detta avseende skiljer sig de föreslagna reglerna från vad som gäller enligt tre befintliga lagrum på arbetsrättens område, som alla innehåller föreskrifter för det fall ett företag eller en del av ett företag övergår till ny arbetsgivare, nämligen 3 och 25 §§ anställningsskyddslagen och 28 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Enligt den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen förutsätts det nämligen för tillämpning av dessa lagrum att det finns ett sådant rättsligt samband för att en övergång skall anses vara för handen. Enligt lagrådsremissen skall "övergångsbegreppet" i dessa lagrum ändras så att det stämmer överens med det nya begrepp som införs.

De nya bestämmelserna i 6 b § och 7 § tredje stycket om uppsägningsförbud och automatisk övergång av anställningsavtal skall enligt lagrådsremissen gälla "vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan." Enligt Lagrådet är det inte lämpligt att använda ordet "överlåtelse" när man skall fånga in också situationer där det inte finns något rättsligt samband mellan den gamla och den nya arbetsgivaren. Begreppet överlåtelse betecknar just överföringar där det finns ett rättsligt samband mellan kontrahenterna och används också i lagstiftningssammanhang med den

innebörden, t.ex. i fråga om köp och gåva. Lagrådet föreslår därför att termen överlåtelse ersätts med "övergång". Detta stämmer också bättre överens med språkbruket i direktivet (engelska "transfer"; tyska "übergang"). Även i utredningsförslaget används termen "övergång". Lagrådets förslag föranleder ändring i 3, 6 b, 7 och 25 §§ anställningsskyddslagen samt i 13 och 28 §§ medbestämmandelagen, 2 a § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och 31 § semesterlagen.

Vidare bör 6 b § första stycket sista meningen anställningsskyddslagen förtydligas genom att meningen får inledas med orden "Detta stycke...".

Sista meningen i 7 § andra stycket bör i närmare överensstämmelse med direktivtexten formuleras på följande sätt: "Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar om ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl föranleder förändringar i arbetsstyrkan."

Slutligen bör övergångsbestämmelsen formuleras om så att den tar sikte på de förhållanden som inte skall träffas av de nya reglerna. Bestämmelsen bör lyda: "Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet".

#### *Lagen om medbestämmande i arbetslivet*

13 § andra stycket bör ändras så att det framgår tydligare att föreskrifterna inte gäller för en arbetsgivare som bara tillfälligt saknar kollektivavtal. Lagrådet föreslår att undantaget tas in i en särskild mening och att stycket får följande lydelse: "Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Vad som sagts nu gäller dock inte om det är endast tillfälligt som arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal".

#### *Övriga lagförslag*

Enligt Lagrådet finns det behov av att förse ändringarna i lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och i semesterlagen med övergångsbestämmelser av det slag som föreslagits beträffande anställningsskyddslagen.

Lagrådet lämnar övriga lagförslag utan erinran.



**RÅDETS DIREKTIV**

av den 14 februari 1977

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter

(77/187/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT  
DETTA DIREKTIV

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

**AVSNITT I**

med beaktande av kommissionens förslag,

**Räckvidd och definitioner**

med beaktande av Europaparlamentets yttrande<sup>1</sup>,

**Artikel 1**

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande<sup>2</sup>, och

1. Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.

med beaktande av följande:

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

På både nationell nivå och gemenskapsnivå medför den ekonomiska utvecklingen förändringar i företagsstrukturer genom att företag, verksamheter eller delar av verksamheter genom lagenlig överlåtelse eller fusion övergår till andra arbetsgivare.

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på sjögående fartyg.

Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.

**Artikel 2**

I detta direktiv avses med

Det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av arbetstagarnas skydd i detta avseende, och dessa skillnader bör minskas.

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

Alla sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

b) *förvärfvare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten.

Tillnärmningen av lagstiftningen på detta område bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget.

c) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis, med undantag för personer som företräder arbetstagarna i förvaltande, ledande eller övervakande organ för bolag i vissa medlemsländer.

<sup>1</sup> EGT nr C 95, 28.4.1975, s. 17.

<sup>2</sup> EGT nr C 745, 7.11.1975, s. 25.

## AVSNITT 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 enligt artikel 1.1 skall till följd av sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att efter tidpunkten för överlåtelsen enligt artikel 1.1 — utöver förvärvaren — överlåtaren skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

2. Efter överlåtelsen enligt artikel 1.1 skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetsperiod 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 förbehåll att den inte får vara kortare än ett år.

3. Punkt 1 och 2 skall inte omfatta arbetstagarnas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionsystem utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem för ett eller flera företag.

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagarnas intressen samt de personers intressen som vid tidpunkten för överlåtelsen enligt artikel 1.1 inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt gäller rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner inklusive efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionsystem enligt föregående stycke.

#### Artikel 4

1. Överlåtelsen av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet skall i sig inte utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Medlemsstaterna får föreskriva att föregående stycke inte skall gälla för vissa särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lag eller praxis i fråga om uppsägningsskydd.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att överlåtelsen enligt artikel 1.1 medför en genomgripande förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses vara ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet har upphört.

#### Artikel 5

1. Om verksamheten behåller sin självständighet skall i medlemsstaternas lagar eller andra författningar föreskriven status och funktion för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen enligt artikel 1.1 bibehållas.

Föregående stycke skall inte gälla om nödvändiga förutsättningar för förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för återinrättande av representationen för arbetstagarna är uppfyllda genom medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis.

2. Om uppdraget för representanterna för de av överlåtelsen enligt artikel 1.1 berörda arbetstagarna upphör till följd av överlåtelsen, skall arbetstagarrepresentanterna alljämt åtnjuta det skydd som medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis ger dem.

## AVSNITT III

### Information och överläggning

#### Artikel 6

1. Överlåtaren och förvärvaren skall informera representanterna för sina av överlåtelsen enligt artikel 1.1 berörda arbetstagare om

— skälen till överlåtelsen,

— de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna,

— planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna.

Överlåtaren skall ge representanterna för sina arbetstagare sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Forvarvaren skall ge sådan information till representanterna för sina arbetstagare i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

2. Om överlåtaren eller förvarvaren planerar åtgärder med hänsyn till sina arbetstagare skall han i god tid överlägga med arbetstagarrepresentanterna beträffande sådana åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

3. Medlemsstater vars lagar och andra författningar föreskriver att arbetstagarrepresentanterna får anlita skiljeförfarande för att få till stånd ett avgörande beträffande åtgärder som skall vidtas med hänsyn till arbetstagarna, får begränsa skyldigheterna enligt punkt 1 och 2 till sådana fall där överlåtelsen, när den genomförs, förorsakar en förändring av verksamheten som kan antas medföra allvarliga nackdelar för ett avsevärt antal arbetstagare.

Informationen och överläggningarna skall åtminstone omfatta planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna.

Informationen måste tillhandahållas och överläggningarna äga rum i god tid före förändringarna av verksamheten enligt punkt 1 i detta avsnitt.

4. Medlemsstaterna får begränsa skyldigheterna enligt punkt 1-3 till företag eller verksamheter som beträffande antalet arbetstagare uppfyller villkoren för val av eller inrättande av ett arbetstagarorgan som representerar arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna får föreskriva att, för det fall att det inte finns arbetstagarrepresentanter i ett företag eller en verksamhet, berörda arbetstagare skall informeras i förväg när en överlåtelse enligt artikel 1.1 skall äga rum.

## AVSNITT IV

### Slutbestämmelser

#### Artikel 7

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

#### Artikel 8

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom två år efter dagen för antagandet och skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

#### Artikel 9

Medlemsstaterna skall inom två år från utgången av den tvåårsperiod som fastställts i artikel 8 överlämna all relevant information till kommissionen för att den skall kunna avge en rapport till rådet om tillämpningen av detta direktiv.

#### Artikel 10

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 14 februari 1977.

På rådets vägnar

J. SILKIN

Ordförande

## RÅDETS DIREKTIV

av den 17 februari 1975

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

(75/129/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNA RÅD HAR ANTAGIT  
DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande<sup>1</sup>,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande<sup>2</sup>, och

med beaktande av följande:

Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.

Alla sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Rådets resolution av den 21 januari 1974<sup>3</sup> om ett socialt åtgärdsprogram föreskriver att det skall finnas ett direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Denna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### AVSNITT I

#### Definitioner och räckvidd

##### Artikel 1

1. I detta direktiv avses med

a) *Kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till

<sup>1</sup> EGT nr C 19, 12.4.1973, s. 10.

<sup>2</sup> EGT nr C 100, 22.11.1973, s. 11.

<sup>3</sup> EGT nr C 13, 12.2.1974, s. 1.

berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

— antingen under en period av 30 dagar

1) minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare.

2) minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare.

3) minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare.

— eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

b) *Arbetsgagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas i fråga om:

a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

b) Arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligtgrätliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ).

c) Besättningar på sjögående fartyg.

d) Arbetstagare som drabbas på grund av nedläggning av ett företags verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

### AVSNITT II

#### Överläggningsprocedur

##### Artikel 2

1. Överväger en arbetsgivare kollektiva uppsägningar skall han inleda överläggningar med arbetsgagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i vart fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivaren förse dem med all relevant information och skall i vart fall skriftligen uppges skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som skall bli uppsagda, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av all skrivväxling enligt föregående stycke.

### AVSNITT III

#### Förfarande vid kollektiva uppsägningar

##### Artikel 3

1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetsstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

##### Artikel 4

1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen här för innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

### AVSNITT IV

#### Slutbestämmelser

##### Artikel 5

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

##### Artikel 6

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom två år efter dagen för anmälan och skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

##### Artikel 7

Medlemsstaterna skall inom två år från utgången av den tvåårsperiod som fastställts i artikel 6 överlämna all relevant information till kommissionen för att den skall kunna avge en rapport till rådet om tillämpningen av detta direktiv.

##### Artikel 8

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 17 februari 1975.

På rådets vägnar

R. RYAN

Ordförande

**RÅDETS DIREKTIV 92/56/EEG**

av den 24 juni 1992

om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om  
kollektiva uppsägningar

EUROPEISKA GEMENSKAPERNA RÅD HAR ANTAGIT  
DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska  
ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag<sup>1</sup>,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande<sup>2</sup>,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs  
yttrande<sup>3</sup>, och

med beaktande av följande:

I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala  
rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i  
Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regerings-  
cheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande  
i punkt 7 första stycket första meningen samt i punkt 17 andra  
stycket och i punkt 18 tredje strecksatsen:

\*7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till  
en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för  
arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (. . .).

Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa  
delar av arbetsrätten, som tex. förfarandet vid kollektiva  
uppsägningar och vid konkurs.

17. Frågor om information, överläggning och  
medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på  
lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de  
olika medlemsstaterna.

( . . )

18. Information, överläggning och medbestämmande skall  
ske i god tid, särskilt i följande fall:

(— . . .)

(— . . .)

— vid kollektiva uppsägningar,

(— . . .)\*

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av  
kollektiva uppsägningar i rådets direktiv 75/129/EEG av den  
17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas  
lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>4</sup> bör även andra  
former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens  
initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att  
antalet uppgår till minst fem.

Det bör fastslås att direktiv 75/129/EEG i princip även skall  
tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags  
verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

Medlemsstaterna bör ges möjlighet att bestämma att  
arbetstagarrepresentanterna skall kunna tillkalla experter med  
hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som  
kan komma upp under informationen och överläggningarna.

<sup>1</sup> EGT nr C 310, 30.11.1991, s. 5, och EGT nr C 117, 8.5.1992,  
s. 10.

<sup>2</sup> EGT nr C 94, 13.4.1992, s. 157.

<sup>3</sup> EGT nr C 79, 30.3.1992, s. 12.

<sup>4</sup> EGT nr L 48, 22.2.1975, s. 29.

Bestämmelserna i direktiv 75/129/EEG bör förtydligas och kompletteras i fråga om information, överläggning och informera och överlägga med arbetstagarrepresentanterna.

Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i direktiv 75/129/EEG iaktas.

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### Artikel 1

Direktiv 75/129/EEG ändras på följande sätt:

1. Artikel 1 skall ändras på följande sätt:

a) Följande stycke skall läggas till i punkt 1:

"Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt a första stycket skall upphörande av enskilda arbetstagarers anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem."

b) Punkt 2 d skall utgå.

2. Avsnitt II skall ersättas med följande:

### "AVSNITT II

#### Information och överläggningar

##### Artikel 2

1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i vart fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagarer samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagarer.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i vart fall

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagarer som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagarer som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i vart fall de delar av skrivväxlungen som sker enligt första stycket b i-iv.

4. De skyldigheter som fastställs i punkt 1-3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar."

3. I artikel 3.1 skall följande stycke läggas till efter första stycket:

"Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underätta den behöriga myndigheten, om denna så begär."

4. I artikel 4 skall följande stycke läggas till efter punkt 3:

"4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

5. Följande sats skall läggas till sist i artikel 5:

"eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarerna."

6. Följande text skall införas efter artikel 5:

*"Artikel 5a*

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarerna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv."

*Artikel 2*

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter det att det antagits eller skall säkerställa, senast två år efter det att direktivet antagits, att arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter genom avtal fastställer dessa bestämmelser, varvid medlemsstaterna skall vara skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att vad som föreskrivs i detta direktiv inte vid något tillfälle åsidosätts.

De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

3. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de redan har antagit, eller står i begrepp att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 3*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 24 juni 1992.

*På rådets vägnar*

José da SILVA PENEDA

*Ordförande*



## Domar från EG-domstolen

### Direktivet om arbetstagarnas skydd vid företagsöverlåtelser

Mål 19/83 *Knud Wendelboe, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark and Handels- og Kontorfunktionærernas Forbund i Danmark v L J Music ApS, Danmark* [1985] ECR s. 457

Mål 135/83 *H B M Abels v The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie, Nederländerna* [1985] ECR s. 469

Mål 179/83 *Industriebond FNV and Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) v The Netherlands State, Nederländerna* [1985] ECR s. 511

Mål 186/83 *Arie Botzen and Others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV, Nederländerna* [1985] ECR s. 519

Mål 105/84 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, Danmark* [1985] ECR s. 2639

Mål 235/84 *Commission of the European Communities v Italian Republic, Italien,* [1986] ECR s. 2291

Mål 237/84 *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium, Belgien* [1986] ECR s. 1247

Mål 24/85 *Josef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abbattoir C V and Alfred Benedik en Zonen BV, Nederländerna* [1986] ECR s. 1119

Mål 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro, Danmark* [1987] ECR s. 5465

Mål 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S, Danmark* [1988] ECR s. 739

Mål 101/87 *P Bork International A/S and Others v Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E Petersen, and Junckers Industrier A/S, Danmark* [1988] ECR s. 3057

Mål 362/89 *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and Others v Ercole Marelli* Prop. 1994/95:102  
*Elettromeccanica Generale SpA and Others*, Italien [1991] ECR s. I-4105 Bilaga 9

Mål 144 and 145/87 *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Marten Besselsen*, Nederländerna [1988] ECR s. 2559

Mål 29/91 *Dr Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and Others*,  
Nederländerna [1992] ECR s. I-3189

Mål 209/91 *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v ISS Kantineservice A/S*,  
Danmark [1992] ECR s. I-5755

Mål 392/92 *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*, Tyskland, dom den 14 april 1994, ännu inte i den tryckta domssamlingen.

Mål 382/92 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, Storbritannien, dom den 8 juni 1994, ännu inte i den tryckta domssamlingen.

#### **Direktivet om kollektiva uppsägningar**

Mål 91/81 *Commission of the European Communities v Italian Republic*, Italien [1982]  
ECR s. 2133

Mål 215/83 *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*, Belgien  
[1985] ECR s. 1039

Mål 284/83 *Dansk Metalarbejderforbund et Specialarbejderforbundet v H Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S*, Danmark [1985] ECR s. 553

Mål 131/84 *Commission of the European Communities v Republic of Italy*, Italien  
[1985] ECR s. 3531

Mål 383/92 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, Storbritannien, dom den 8 juni 1994, ännu inte i den tryckta domssamlingen.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 27 oktober 1994

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Sahlin, Hjelm-Wallén, Peterson, Hellström, Thalén, Freivalds, Wallström, Persson, Tham, Schori, Blomberg, Heckscher, Hedborg, Andersson, Winberg, Uusmann, Nygren, Ulvskog, Sundström, Lindh, Johansson

Föredragande: statsrådet Blomberg

---

Regeringen beslutar proposition 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.

