

## Övergång av verksamhet

### 1. Inledning

I denna promemoria beskrivs begreppet övergång av verksamhet och de vanligaste frågorna som uppstår för överlåtaren och förvärvaren. Med överlåtaren avses den befintliga arbetsgivaren och med förvärvaren den som tar över verksamheten.

EU-reglerna om verksamhetsövergång antogs ursprungligen år 1977 och i Sverige infördes motsvarande bestämmelser år 1995. Det finns många domar från EU-domstolen och Arbetsdomstolen som har betydelse för tolkningen av bestämmelserna.

Den grundläggande regeln om verksamhetsövergång finns i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Bestämmelsen bygger på EU-direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG). Syftet med direktivet är att skapa ett skydd för arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare.

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

Reglerna gäller inte vid övergång i samband med konkurs. Detta innebär att skyddet för arbetstagarnas rättigheter inte ska gälla om överlåtaren har försatts i konkurs eller är föremål för ett konkursförfarande (se artikel 5 i direktivet). Notera däremot att arbetstagarna har företrädesrätt till återanställning hos förvärvaren enligt 25 § LAS efter en verksamhetsövergång. Företrädesrätten gäller även om överlåtaren har försatts i konkurs.

Reglerna om verksamhetsövergång gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Anställningen ska inte övergå till en ny arbetsgivare om arbetstagaren motsätter sig detta.

Det ställs inte något krav på att verksamhetsövergången sker genom ett avtal. Det behöver inte heller finnas någon form av avtalsförhållande mellan överlåtaren och förvärvaren. Reglerna gäller såväl privat som offentlig verksamhet. Inom den kommunala och landstingskommunala sektorn kan reglerna bli aktuella t.ex. när det sker ett byte av huvudman, när en verksamhet läggs ut på entreprenad eller återtars i egenregi eller vid byte av entreprenör.

Det är inte möjligt för förvärvare och överlåtare att träffa ett bindande avtal om att en överlåtelse ska utgöra eller inte utgöra en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Det finns ett begränsat utrymme för att i ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation göra avvikelser från reglerna, under förutsättning att avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av EU-direktivet, se 2 § LAS.

## 2. Närmare om begreppet övergång av verksamhet

6 b § LAS omfattar övergång av verksamhet från en arbetsgivare till en annan. Överlåtaren och förvärvaren kan vara såväl juridiska som fysiska personer. En aktieöverlåtelse omfattas inte, eftersom det då inte är fråga om ett arbetsgivarbyte. Aktiebolaget är ju arbetsgivare både före som efter aktieöverlåtelsen. Inte heller omfattas en övergång mellan olika enheter inom en och samma kommun. Det ska vara fråga om en övergång mellan två olika rättssubjekt för att reglerna ska bli tillämpliga.

För att det ska vara fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS måste verksamheten bevara sin *identitet*. Det krävs därför en bedömning av om det föreligger identitet mellan den verksamhet som överlåtaren bedrev och den verksamhet som förvärvaren ska överta och bedriva. Ett annat sätt att uttrycka det är att det som överlåts ska vara en *stabilt organiserad ekonomisk enhet* ("going concern").

### *Spijkers-kriterierna*

EU-domstolen har i den s.k. Spijkers- domen (24/85) angett de omständigheter som får särskild betydelse vid bedömningen av om det föreligger identitet eller inte. Dessa är:

1. arten av företag eller verksamhet,
2. frågan om företagets materiella tillgångar, t.ex. byggnader och lösöre, har överlåts eller inte,
3. värdet av överlåtna immateriella tillgångar (t.ex. good-will och varumärken) vid överlåtelsetidpunkten,
4. frågan om förvärvaren tagit över den största delen av arbetsstyrkan,
5. frågan om förvärvaren tagit över kunderna,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, samt
7. i förekommande fall, den tidsperiod då verksamheten har legat nere.

Det ska göras en samlad bedömning av omständigheterna ovan. Vilka av dessa sju kriterier som väger tyngst varierar beroende på vilken typ av verksamhet som överlåts.

Om en verksamhet bygger främst på arbetskraft får det mindre betydelse om de materiella tillgångarna och lokalerna tagits över eller inte. Det avgörande är då istället om förvärvaren tagit över huvuddelen av personalstyrkan, sett till antal och kompetens. Vissa anställda kan ha en nyckelroll för verksamheten och därmed utgöra en förutsättning för att verksamheten ska anses ha bevarat sin identitet. För att det ska

föreligga identitet måste personalgruppen som går över även vara tillräckligt självständig. Med det menas att de anställda inom gruppen som går över relativt fritt kan organisera arbetet inom gruppen (se domen från EU-domstolen C-108/10 Scattolon).

I andra typer av verksamhet har det inte så stor betydelse om merparten av de anställda övergår. I Merckx-målet (C-171-172/94) hade ett ensamåterförsäljaravtal för bilar överlåts. De flesta anställda hade sagts upp vid övergången och inga materiella tillgångar överläts. EU-domstolen fann att verksamheten trots detta hade bevarat sin identitet, eftersom ensamåterförsäljaravtalet hade överlåts. I en dom som rörde kollektivtrafik med bussar uttalade EU-domstolen att det i en sådan rörelse inte var fråga om en verksamhetsövergång när de materiella tillgångarna (bl.a. bussarna) inte hade övergått från en entreprenör till en ny (C-172/99 Liskojärvi). Arbetsdomstolen kom till samma slutsats i den s.k. Swebus-domen (AD 1995 nr 163). Då de nya entreprenörerna inte hade övertagit arbetskraft, administration, fordon, fastigheter eller andra materiella tillgångar från Swebus, talade det enligt Arbetsdomstolen med avsevärd styrka för att verksamheten inte bevarat sin identitet, trots att den nya entreprenören utförde likadana arbetsuppgifter som Swebus tidigare utfört.

Enbart den omständigheten att *arbetsuppgiften som sådan* gått över leder inte till att det är fråga om övergång av verksamhet (se bl.a. AD 1997 nr 81). Något ytterligare måste tillkomma.

I AD 2014 nr 14 var frågan om det hade skett en verksamhetsövergång till en kommun när kommunen på grund av sin skyldighet enligt lag hade tagit över uppgiften att utföra personlig assistans hos en brukare som tidigare haft assistans genom en privat utförare. Kommunen hade tagit över två av tre anställda från bolaget. Kommunen tog varken över arbetsledning, administration eller materiella tillgångar från bolaget. Personalgruppen var inte heller så självständig att den kunde anses utgöra en ekonomisk enhet. Det var därför inte fråga om någon verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. I AD 2014 nr 46 kom Arbetsdomstolen däremot fram till att det var en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Ett bolag hade enligt ett avtal med en kommun utfört skolverksamhet vid en skola. Kommunen sade upp avtalet för att istället bedriva skolan i egen regi. Det fanns vidare en förlikningsöverenskommelse mellan bolaget och lärarna som angav att lärarna inte skulle vara anställda i bolaget efter dagen för övergången. Arbetsdomstolen fann att parterna genom denna överenskommelse bara reglerat anställningen i bolaget och inte tagit ställning till om lärarnas anställningar skulle övergå till kommunen. Arbetsdomstolen kom fram till att det var en verksamhetsövergång och att de två lärarna hade haft rätt att följa med till kommunen.

#### *Särskilt om entreprenader*

Reglerna kan vara tillämpliga även vid entreprenader. Detta gäller såväl när en verksamhet läggs ut på entreprenad som byte av entreprenör eller återgång från en entreprenör till t.ex. en kommun.

EU-domstolen har 1997 i Süzen-domen (C-13/95) bedömt situationen när en uppdragsgivare först gett ett städuppdrag till en entreprenör och sedan sagt upp avtalet och slutit ett avtal med en ny entreprenör. EU-domstolen uttalade att direktivet om övergång av verksamhet inte skulle tillämpas på en sådan situation om inte processen medförde en överlåtelse av betydande materiella eller immateriella tillgångar eller ett övertagande av en huvuddel av personalstyrkan. I Clece-domen (C-463/09) var frågan om direktivet var tillämpligt i en situation där en kommun tidigare anlitat ett företag för städning av kommunens lokaler, men sagt upp avtalet för att utföra städningen genom att anställa ny personal. EU-domstolen uttalade att det inte kunde uteslutas att direktivet är tillämpligt i en sådan situation, men att det krävs att övergången avser en ekonomisk enhet som behåller sin identitet. I det aktuella fallet hade kommunen inte anställt de arbetstagare som tidigare utfört arbetet och inte heller övertagit några materiella eller immateriella tillgångar. Kommunen hade endast övertagit själva föremålet för verksamheten, dvs. städningen av lokalerna. Under dessa omständigheter hade inte någon övergång av verksamhet skett. Arbetsdomstolen kom till samma slutsats i målet AD 1997 nr 81 som gällde ett företag som tidigare utfört fastighetskötsel i egen regi men sedan lagt ut arbetet på en entreprenör. Arbetsdomstolen konstaterade bl.a. att det företag som övertagit själva arbetsuppgiften inte hade övertagit vare sig arbetskraft eller materiella tillgångar från det företag som tidigare skött arbetsuppgiften. Domstolen fann sammantaget att någon övergång av verksamhet enligt 6 b § LAS inte ägt rum.

#### *Särskilt om huvudmannaskapsbyte*

Med huvudmannaskapsbyte menas här när huvudmannaskapet för en viss offentlig verksamhet övergår från ett offentligt rättssubjekt till ett annat. Detta sker till exempel när en verksamhet övergår från staten till en kommun, från en kommun till staten eller från ett landsting till en kommun. Arbetsdomstolen har uttalat att någon särskild ordning inte gäller vid byte av huvudmannaskap inom den offentliga verksamheten. För att ett sådant byte ska ses som en övergång av verksamhet krävs alltså att det föreligger identitet enligt de allmänna kriterier som gäller för övergång av verksamhet, se AD 1998 nr 121 som gällde övergång av en viss verksamhet som hade bedrivits av den statliga lantmäterimyndigheten till en kommun. Se även domen AD 1999 nr 21 som gällde övergång av förvar av utlänningar från landets polismyndigheter under Rikspolisstyrelsen till Statens Invandrarverk (SIV).

#### *Övergång av en del av en verksamhet*

Reglerna om övergång kan vara tillämpliga även om inte hela verksamheten överläts, utan bara en del av den (t.ex. när ett skolkök läggs ut på entreprenad). I fall när endast en del av en verksamhet övergår är det ofta svårt att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Bedömningen ska även här göras utifrån de s.k. Spjikerskriterierna. Avgörande är om man kan anse att den överlåtna delen är en självständig ekonomisk enhet som kan särskiljas från den övriga verksamheten.

När övergången avser en del av verksamheten omfattar reglerna bara de arbetstagare som hör till denna del, se EU-domstolens dom C-186/83 Botzen. Man måste därför avgöra till vilken del av verksamheten som olika arbetstagare hör. De arbetstagare som berörs ska till övervägande del vara sysselsatta i den överlåtna verksamheten. Se även domen AD 2013 nr 47, där ett byte av städentreprenör hade behandlats av parterna som en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Däremot ansåg Arbetsdomstolen att viss administrativ personal inte omfattades av verksamhetsövergången, eftersom de arbetat även med annat än den del som övergått.

### **3. Anställningsavtalen övergår automatiskt**

Vid en verksamhetsövergång övergår anställningsavtalen automatiskt till förvärvaren. Det innebär att arbetstagaren inte behöver vidta någon egen åtgärd för att anställningsavtalet ska övergå. Övergången av anställningsavtal och anställningsförhållanden äger rum vid tidpunkten för övergången av verksamheten och kan inte flyttas fram till en annan senare tidpunkt. Alla anställningsavtal, såväl tillsvidareanställningar som tidsbegränsade anställningar, övergår automatiskt till förvärvaren.

Om förvärvaren inte tar över anställningsavtalen, trots att det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, anses förvärvaren ha avskedat de anställda utan att ha grund för detta.

Om det finns före detta arbetstagare hos överlåtaren som har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet som övergår till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten efter övergången hos förvärvaren enligt 25 § LAS.

### **4. Arbetstagarens rätt att motsätta sig en övergång av anställningen**

En arbetstagare har rätt att motsätta sig att övergå till förvärvaren. Överlåtaren bör inför övergången ta reda på om det finns arbetstagare som motsätter sig övergången. Överlåtaren bör också upplysa arbetstagarna om vad konsekvenserna kan bli av detta, dvs. ofta risk att sägas upp på grund av arbetsbrist. En arbetstagare som motsätter sig övergången ska meddela överlåtaren detta inom skälig tid från det att han blivit underrettad om övergången. Det finns ingen exakt tidsgräns angiven i lagtexten. Rättsläget är oklart i frågan om en arbetstagare har rätt att ändra sitt besked fram till tidpunkten för övergången.

Följden av ett besked om att arbetstagaren motsätter sig övergången blir att han eller hon har kvar sin anställning hos överlåtaren. Risken är i detta fall stor att det uppstår en arbetsbristsituation hos överlåtaren, eftersom den verksamhet där arbetstagaren var sysselsatt har gått över till förvärvaren. En sådan arbetsbristsituation får hanteras av överlåtaren enligt vanliga regler vid arbetsbrist, såsom regler om turordning och omplacering. Om det finns anställda kvar som tillhör samma turordningskrets hos överlåtaren, kan en tillämpning av turordningsreglerna leda till att någon annan anställd hos överlåtaren blir uppsagd. Vidare ska möjligheterna till omplacering till en eventuell ledig tjänst hos överlåtaren undersökas. Om omplacering inte är möjlig kan

den anställde sägas upp på grund av arbetsbrist enligt vanliga regler. Se även avsnitt 13 nedan angående omställningsavtalet KOM-KL.

## **5. Förbud mot överlåtarens uppsägning på grund av övergången**

Enligt 7 § LAS ska en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS inte i sig utgöra saklig grund för uppsägning. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår. Överlåtaren får alltså inte säga upp anställda på grund av verksamhetsövergången i sig. Däremot får överlåtaren säga upp anställda på grund av arbetsbrist i verksamheten, som inte beror på verksamhetsövergången. Det kan vara svårt att avgöra i praktiken när uppsägningsförbudet träder i kraft. Se vidare AD 2009 nr 55, där Arbetsdomstolen bedömde frågan om uppsägningar på grund av arbetsbrist berodde på en verksamhetsövergång eller inte.

Övertalighet som uppstår hos förvärvaren efter övergången hanteras av förvärvaren enligt vanliga regler om arbetsbrist. Enligt 3 § LAS får de arbetstagare som omfattats av verksamhetsövergången vid beräkning av anställningstiden hos förvärvaren tillgodoräkna sig även anställningstiden hos överlåtaren. Om arbetstagaren har följt med vid flera verksamhetsövergångar, får även anställningstid hos tidigare arbetsgivare räknas.

## **6. Skyddet för anställningsvillkoren**

Reglerna i 6 b § LAS medför att förvärvaren träder in som arbetsgivare istället för överlåtaren. Förvärvaren blir enligt huvudregeln bunden av avtalsvillkoren på samma sätt som överlåtaren var det. Det gäller i fråga om lön, semester och andra villkor. Däremot tar förvärvaren inte över ansvaret för ålders-, invaliditets- och efterlevandeförmåner, se 6 b § tredje stycket LAS. Det sistnämnda undantaget innebär att förvärvaren inte på grund av överlåtelsen inträder i överlåtarens skyldighet att betala sådana *intjänade* förmåner, se prop. 1994/95:102 s. 47. Däremot tar förvärvaren över skyldigheten att betala pensionspremier för tiden efter överlåtelsen som kan följa av det enskilda anställningsavtalet eller ett tillämpligt kollektivavtal.

Vad gäller anställningsvillkor som följer av kollektivavtal, se avsnitt 7 och 8 nedan.

## **7. Hanteringen av kollektivavtal vid en övergång**

I 28 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) anges vad som gäller för det fall att ett kollektivavtal gäller för arbetstagarna vid en övergång av verksamhet.

Om överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal, gäller avtalet i tillämpliga delar för förvärvaren efter övergången av verksamheten. Detta gäller dock inte om förvärvaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med, 28 § första stycket MBL.

I 28 § andra stycket MBL finns regler som gör det möjligt för arbetstagarparten och överlåtaren att säga upp överlåtarens kollektivavtal under vissa förutsättningar.

Frågor om anställningsvillkor som följer av kollektivavtal hanteras i 28 § tredje stycket MBL. Förvärvaren är skyldig att under som längst ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för överlåtaren vid övergången. Villkoren ska tillämpas på samma sätt som överlåtaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Skyldigheten att tillämpa villkoren upphör dock före ettårsgränsen, om kollektivavtalets giltighetstid löper ut eller om ett nytt kollektivavtal börjar gälla för de övertagna arbetstagarna. Med ett nytt kollektivavtal avses t.ex. ett kollektivavtal som har tillkommit efter inrangeringsförhandlingar. Ofta löser man frågorna om vilket kollektivavtal som ska gälla genom att man efter sådana förhandlingar sluter ett s.k. inrangeringsavtal, se avsnitt 8 nedan.

#### *Fyra typfall*

De regler som beskrivits ovan innebär att hanteringen av anställningsvillkoren kan delas in i fyra typfall:

1. *Varken överlåtaren eller förvärvaren är bunden av något kollektivavtal.*  
Anställningsvillkoren regleras då av de enskilda anställningsavtalen, som går över på förvärvaren.
2. *Överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal.* Detta kollektivavtal fortsätter att gälla för de anställda som går över.
3. *Överlåtaren är bunden av ett kollektivavtal som är tillämpligt på de arbetstagare som går över men förvärvaren är inte det.* Kollektivavtalet går över och gäller för förvärvaren som blir bunden som part.
4. *Överlåtaren och förvärvaren är bundna av varsitt kollektivavtal, som båda är tillämpliga för de arbetstagare som gått över till förvärvaren.* Förvärvaren blir inte bunden av överlåtarens kollektivavtal, se 28 § första stycket andra meningen MBL. Förvärvaren ska ändå under längst ett år efter övergången tillämpa anställningsvillkoren enligt överlåtarens kollektivavtal, se 28 § tredje stycket MBL. Om överlåtarens kollektivavtal innebär sämre villkor för arbetstagarna än förvärvarens kollektivavtal, är förvärvaren inte skyldig att tillämpa de mer förmånliga villkoren i sitt kollektivavtal under det första året.

## **8. Inrangeringsförhandlingar**

Praktiska skäl talar för att s.k. inrangeringsförhandlingar bör äga rum inför en övergång av verksamhet. Med detta avses förhandlingar mellan förvärvaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i överlåtarens kollektivavtal och har en eller flera medlemmar bland de övertagna arbetstagarna. Förhandlingarna gäller den praktiska hanteringen av de arbetstagare som ska gå över från överlåtaren till förvärvaren.

Syftet med förhandlingarna är typiskt sett att förvärvaren ska sluta ett särskilt kollektivavtal (inrangeringsavtal) med de fackliga organisationerna, som anger att de övertagna arbetstagarna ska gå över till förvärvarens kollektivavtal redan från första dagen.

Inrangeringsavtalet utformas som ett förhandlingsprotokoll. Där ska framgå partsställning, tid, plats, giltighet samt vilka anställningsvillkor som ska tillämpas för de arbetstagare som tas över från överlåtaren och från vilken tidpunkt. Innehållet i avtalet får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Om inrangeringsavtalet innefattar att någon eller några arbetstagare ska kvarstå i överlåtarens pensions- och försäkringssystem efter övergången är det viktigt att en sådan reglering sker utifrån generella kriterier, t.ex. ålder. Anledningen är att inrangeringsavtalet ska kunna tillämpas även på oorganiserade arbetstagare.

Om det finns arbetstagare som bedöms vara sjukskrivna vid övergångstidpunkten, kan problem uppstå vid byte av försäkringsvillkor. Situationen för dessa arbetstagare bör analyseras noggrant och SKL/Pacta kontaktas i god tid före övergångstidpunkten.

Parterna bör vara särskilt omsorgsfulla när det gäller att i inrangeringsavtalet reglera vilka kollektivavtalade pensioner och försäkringsvillkor som ska gälla efter övergången. Anledningen är att överlåtaren och förvärvaren kan tillämpa olika pensionsavtal och försäkringssystem.

## **9. Solidariskt ansvar för överlåtaren och förvärvaren**

Att rättigheter och skyldigheter går över på förvärvaren vid övergången innebär att förvärvaren i förhållande till arbetstagarna svarar både för förpliktelser som uppkommit före och efter övergången. Överlåtaren befrias från sitt ansvar i och med övergången. Vad gäller ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången, är dock även överlåtaren ansvarig gentemot arbetstagaren. Det innebär att både överlåtaren och förvärvaren ansvarar för ekonomiska förpliktelser som gäller tiden före övergången. Ansvar är solidariskt och arbetstagaren kan alltså välja vem av de båda han ska vända sig mot. Regeln säger inget om hur ansvaret slutligt ska fördelas mellan överlåtare och förvärvare. Detta kan regleras i ett avtal som förvärvaren och överlåtaren träffar om övergången.

Det solidariska ansvaret gäller bara ekonomiska förpliktelser. Detta innebär att om överlåtaren t.ex. har sagt upp en arbetstagare före övergången utan saklig grund och en domstol ogiltigförklarar uppsägningen efter övergången, så har överlåtaren inte skyldighet att ta tillbaka arbetstagaren. Det blir istället förvärvaren som får ta hand om anställningen. Däremot svarar överlåtaren och förvärvaren solidariskt för ett eventuellt skadestånd som hänför sig till tiden före övergången.

## **10. Semester**

Som anges ovan ska även anställningsvillkor om semester övergå till förvärvaren. Förvärvaren ska ta hänsyn även till tiden före övergången vid beräkningen av de anställdas semesterförmåner. Förvärvaren svarar gentemot arbetstagarna för semesterförmåner som tjänats in före och efter övergången. För semesterförmåner som tjänats in före övergången ansvarar också överlåtaren, enligt reglerna om solidariskt ansvar som beskrivits ovan.



I semesterlagen (1977:480) 31 § första stycket anges att en arbetstagares rätt enligt lagen inte påverkas av en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Denna regel tar särskilt sikte på anställda som inte omfattas av LAS, t.ex. personer i företagsledande ställning. För anställda som omfattas av LAS gäller ju samma sak ändå enligt de vanliga reglerna om verksamhetsövergång i 6 b § LAS.

### **11. Förhandlingsskyldigheten enligt MBL m.m.**

Överlåtarens beslut att överföra en viss verksamhet på en annan arbetsgivare, att konkurrensutsätta en egenregiverksamhet eller att på något annat sätt förändra verksamheten omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11–14 §§ MBL. En arbetsgivare som planerar att låta någon annan utföra ett visst arbete för hans räkning utan att vara anställd (typiskt sett en entreprenör) har primär förhandlingsskyldighet enligt 38–40 §§ MBL.

Även förvärvaren har förhandlingsskyldighet enligt 11–14 §§ MBL inför beslutet att ta över en annan verksamhet.

Särskilt hos överlåtaren kan förhandlingsskyldighet föreligga vid flera tillfällen under processen. Självförvårdad tidsbrist är inte ett godtagbart skäl för arbetsgivaren att underlåta att förhandla med de fackliga organisationerna. En verksamhetsövergång innebär även skyldighet att hålla arbetstagarorganisationerna informerade enligt 19 § MBL.

Vidare har arbetsgivaren en skyldighet gentemot Arbetsmiljöverket när ändringar i verksamheten planeras att bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Detta framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1, 8 § andra stycket.

### **12. Offentlig upphandling**

Om ett landsting eller en kommun bedömer att en offentlig upphandling kan komma att medföra att en verksamhetsövergång äger rum, bör detta anges i förfrågningsunderlaget så att anbudsgivarna kan ta med det i beräkningen.

Förslagsvis kan följande text användas:

*Enligt 6 b § lagen om anställningsskydd (LAS) övergår som huvudregel de anställningar som berörs av en verksamhetsövergång på den nya arbetsgivaren. Anställningen ska dock inte gå över om arbetstagaren motsätter sig detta.*

Se vidare SKL:s cirkulär nr 1999:58.

### **13. Omställning**

*Avgångsförmåner AGF-KL*

För kommunalt anställda som sagts upp senast den 31 december 2011 från sin anställning p.g.a. att arbetsgivaren beslutat om omorganisation, omlokalisering eller varaktig inskränkning eller nedläggning av en verksamhet gäller fortsatt AGF-KL.

Dessa kan under vissa förutsättningar få rätt till avgångsförmåner från kommunen eller landstinget.

Förmånerna är engångsersättning eller periodisk avgångsersättning. AGF-KL upphörde att gälla samtidigt som Omställningsavtalet KOM-KL trädde i kraft den 1 januari 2012.

#### *Omställningsavtal KOM-KL*

Från den 1 januari 2012 gäller Omställningsavtalet KOM-KL för kommuner, landsting, regioner och arbetsgivare som är medlemmar i arbetsgivarförbundet Pacta. Omställningsavtalet ger i korthet arbetstagare som blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist aktivt stöd till att hitta ett nytt arbete samt ekonomisk trygghet i omställningen.

De aktiva insatserna ska påbörjas så snart som möjligt när arbetstagaren blivit uppsagd och syftar till att tid i arbetslöshet undviks eller minskas. Omställningsfonden KOM-KL ansvarar för det aktiva omställningsarbetet. I det fall arbetstagaren blir arbetslös kan hon eller han få kompletterande omställningsersättning, som bl.a. innehåller en utfyllnadsersättning över den nivå som arbetslöshetsförsäkringen ersätter.

Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten. För att en arbetstagare ska få kompletterande omställningsersättning i form av utfyllnadsersättning krävs därutöver fem års anställning hos arbetsgivaren då anställningen upphör.

Enligt KOM-KL får en tillsvidareanställd arbetstagare som byter arbetsgivare genom en övergång av verksamhet enligt 6 b § LAS tillgodoräkna sig anställningstiden hos tidigare arbetsgivare vid beräkning av kvalifikationskravet. Avtalet gäller dock inte för en arbetstagare som motsätter sig en övergång som han eller hon skäligen borde ha godtagit, och som inom ett år efter övergången sägs upp på grund av arbetsbrist.

Se vidare SKL:s cirkulär nr 11:3 och 10:84.

## **14. Bilagor**

Utredningsmall Spijkerskriterierna, [bilaga 1](#)

Överlåtarens checklista, [bilaga 2](#)

Förvärvarens checklista, [bilaga 3](#)