

Checklista för nya medlemsföretag

Om checklistan.....	2
Checklista A	3
1. Teckna avtalsförsäkringar.....	3
2. Teckna lokalt kollektivavtal för pensioner.....	3
3. Teckna försäkringar för pensionsavtal	3
4. Teckna inrangeringsavtal.....	3
5. Överföring av outtagen semester och övertidsersättning.....	4
6. Överföring av anställningstid.....	4
7. Anställningserbjudande	4
8. Enskilda avtal/överenskommelser.....	4
9. Upprättande av nya anställningsbevis.....	5
10. Hjälp från KFS	5
11. Att beakta vid anslutning som medlem i KFS	5
Checklista B.....	7
1. Lokala avvikelser	7
2. Trygghetsfonden.....	7
3. Handlingsplaner.....	8
4. Policyfrågor	8
5. Styrelserepresentation	8
6. Samverkansformer	9
7. Tecknande av försäkringar och pensioner.....	9
Checklista C	10
1. Pensionsavtalet PA-KFS	10
2. Avtalsförsäkringar	10
3. Tjänstegrupplivförsäkring	11
Värt att veta om övergång av verksamhet	12
1. Vad är innebörden av en övergång av verksamhet för arbetsgivaren?.....	12
2. När är det övergång av verksamhet i lagens mening? ..	13
3. Entreprenadsituationer med mera	16
4. Slutsats	16

Om checklistan

Syftet med detta material är att ge en övergripande information om vilka åtgärder som ska vidtas av företaget i samband med övergång av verksamhet, byte av arbetsgivarorganisation eller att företag bildas.

Materialet är inte heltäckande utan upptar vissa väsentliga frågor som måste åtgärdas. På KFS hemsida www.kfs.net under Avtal och mallar/ Mallar/ Förhandlingsprotokoll finns exempel på vissa standardprotokoll som kan användas i detta sammanhang.

Vid förändringar i företags/verksamheters ägarstruktur eller vid nystart av företag måste vissa åtaganden uppfyllas ur det arbetsrättsliga perspektivet. Översiktligt går det att urskilja fyra olika möjliga förändringar:

- Kommunal förvaltning ombildas till bolag eller stiftelse
- Befintligt företag övertar verksamhet från kommun eller annat bolag
- Nytt företag bildas med helt ny verksamhet
- Byte av arbetsgivarorganisation

Företag som tidigare inte varit anslutet till någon arbetsgivarorganisation eller varit medlem i annan arbetsgivarorganisation berörs av hela eller delar av åtaganden i checklista A.

Checklista A

Vid övergång av verksamhet, startande av företag eller byte av arbetsgivarorganisation

1. *Teckna avtalsförsäkringar*

För de anställda i företaget måste arbetsgivaren teckna avtalsförsäkringar enligt nedanstående:

- AGS-KL/AGS Avtalsgruppsjukförsäkring eller motsvarande,
- TFA-KL/TFA Avtalsförsäkring vid arbetskada eller motsvarande och
- TGL-KL/TGL Tjänstegrupplivförsäkring

Vilka försäkringar företaget ska teckna beror på vilket pensionsavtal som ska gälla. Detta kan också ha betydelse för vilket försäkringsbolag man vänder sig till.

2. *Teckna lokalt kollektivavtal för pensioner*

Arbetsgivaren måste teckna lokalt kollektivavtal om pension med de arbetstagarorganisationer som är representerade vid arbetsplatsen och med vilka KFS tecknar centrala avtal. Arbetsgivaren måste teckna detta avtal med behörig avtalstecknare på arbetstagar sidan för att avtalet ska vara giltigt.

3. *Teckna försäkringar för pensionsavtal*

Arbetsgivaren tecknar det pensionsavtal som överenskommits, se punkt 2 ovan. Arbetsgivaren väljer försäkringsgivare och administratör. Från KFS kan företaget få hjälp med offertmall för PA-KFS samt tecknande av kollektivavtal för det samma.

Vad gäller punkterna 1–3, se vidare Checklista C – Pensioner och avtalsförsäkringar.

4. *Teckna inrangeringsavtal*

När företaget blir medlem i KFS tecknas ett lokalt kollektivavtal, så kallat **inrangeringsavtal**. Detta avtal tecknas mellan företaget och de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen och med vilka KFS tecknar centralt avtal.

I avtalet regleras bl a vilket branschavtal och pensionsavtal, som gäller för företaget. Här återfinns också eventuella förmåner, som följer med från tidigare verksamhet och andra lokala överenskommelser. Gör man avvikelser från aktuellt branschavtal skrivs detta in i inrangeringsavtalet. Sådana frågor kan exempelvis vara arbetstidens längd, antal semesterdagar, uppsägningstider mm.

Mall för sådana avtal finns på KFS hemsida www.kfs.net under Avtal och mallar/ Mallar/ Förhandlingsprotokoll.

5. Överföring av outtagen semester och övertidsersättning

Denna punkt är endast aktuell vid övergång av verksamhet enligt 6b § LAS.

Outtagen intjänad semester överföres till det nya företaget om annat inte överenskommes mellan parterna, företaget och de fackliga organisationerna.

Outtagen kompensation för övertidsarbete utbetalas av den tidigare arbetsgivaren om annat inte överenskommes mellan parterna, företaget och de fackliga organisationerna.

Överenskommelser om detta bör ingå som en paragraf i inrangeringsavtalet.

6. Överföring av anställningstid

Denna punkt är endast aktuell vid övergång av verksamhet enligt 6b § LAS.

Intjänad anställningstid enligt 3 § LAS, kvalifikationstid enligt 3 § studieledighetslagen och 5 § föräldraledighetslagen överföres till det nya företaget.

7. Anställningserbjudande

Denna punkt är endast aktuell vid övergång av verksamhet enligt 6b § LAS

LAS föreskriver inte att något anställningserbjudande erfordras vid övergång av verksamhet. KFS rekommenderar dock att alla berörda medarbetare får ett anställningserbjudande där man begär att medarbetaren i god tid innan övergången ger besked om han tänker följa med över till det nya företaget eller inte. I erbjudandet talar man också om vilka villkor som kommer att gälla efter övergången.

8. Enskilda avtal/överenskommelser

Denna punkt är endast aktuell vid övergång av verksamhet enligt 6b § LAS.

Om medarbetare har en enskild överenskommelse med tidigare arbetsgivare kan denna behöva omregleras hos den nya arbetsgivaren. Exempel på sådana avtal/överenskommelser kan vara:

- pågående tjänstledighet hos tidigare arbetsgivare
- utbildningsbidrag hos tidigare arbetsgivare
- bilavtal
- datorlån
- övriga lån

9. Upprättande av nya anställningsbevis

För nyanställda liksom för anställda som ”följer med” över till det nya företaget vid övergång av verksamhet ska nya anställningsbevis upprättas. På KFS hemsida www.kfs.net under Avtal och mallar/ Mallar/ Anställning, finns exempel på anställningsbevis att hämta.

10. Hjälp från KFS

KFS hjälper företaget att upprätta erforderliga avtal och förhandla med de fackliga organisationerna vid övergång till KFS-avtalen, om företaget så önskar. Kontakta gärna KFS för rådgivning och diskussioner.

11. Att beakta vid anslutning som medlem i KFS

Företag som ansluter/anslutit sig till KFS kommer att omfattas av följande centrala kollektivavtal och försäkringar om annat inte lokalt överenskommes:

- Branschavtal (t ex KFS löneavtal och allmänna anställningsvillkor för branschen Konsult och Service)
- Bil-01 om bilersättning
- Trakt-91 om traktamentsersättning
- KFS Trygghetsavtal
- Fo-F 03 Förhandlingsordning

Teckna lokalt kollektivavtal om:

- Pensionsavtal PA-KFS
- Avtalsförsäkringar; AGS-KL, TFA-KL och TGL/TGL-KL

Ovanstående avtal binder arbetsgivaren i ett avtalsförhållande, såvida inte annat avtal redan gäller. Mallar för lokala förhandlingsprotokoll finns att hämta på KFS hemsida www.kfs.net.

Andra avtal kräver lokala kollektivavtal med de fackliga organisationerna för att villkoren ska gälla. Vid tecknade av lokala avtal måste arbetsgivaren försäkra sig om att de fackliga representanterna har behörighet att teckna lokala kollektivavtal.

Ibland vill de lokala parterna ta med sig vissa villkor från ett tidigare tillämpat kollektivavtal. Detta ska noteras i det lokala inrangeringsavtalet, för tillämpning tillsammans med avtalen inom KFS avtalsområdet.

11.1 Personliga assistenter

Vid företag med **personliga assistenter** omfattas dessa medarbetare av följande centrala avtal om annat inte lokalt överenskommes:

- KFS-PASS lön och allmänna anställningsvillkor
- AGB avgångsbidrag

- AGS avtalsgruppsjukförsäkring
 - TFA trygghetsförsäkring
 - TGL tjänstegrupplivförsäkring
 - SAF-LO avtalspension
- Arbetsgivaren ska teckna ovanstående AFA-försäkringar för arbetare hos AFA genom Fora Försäkringscentral AB eller hos annan försäkringsgivare med motsvarande innehåll
- Fo-F 03 Förhandlingsordning

Checklista B

När företaget kommit igång. Redan vid inrangeringsförhandlingen kan punkterna 1, 3 och 4 enligt nedan avhandlas.

1. Lokala avvikelser

Avvikelse från branschavtalet kan lokalt tecknas mellan parterna. Vid övergång av verksamhet eller vid byte av arbetsgivarorganisation kan olikheter mellan tidigare gällande kollektivavtal på arbetsplatsen och KFS Branschavtal, regleras lokalt i form av ett avvikelseavtal.

Exempel på lokala avvikelser:

- arbetstider
- antal semesterdagar och semesterersättningar
- bil- och traktamentsersättning
- vikariatsersättning
- måltidsersättning
- lönetillägg
- övertidsersättning
- jour- och beredskapsersättning
- OB-ersättning
- färdtidsersättning
- omplacering av medarbetare
- uppsägningstider
- provanställning

Inom KFS eftersträvar vi bransch Anpassning av våra centrala avtal. Det innebär att avtalen medger lokala, flexibla, till verksamheten anpassade lösningar, såväl för medarbetarna kollektivt som för den enskilde individen.

2. Trygghetsfonden

KFS-företagen har en egen trygghetsfond. Den gemensamma målsättning parterna har med trygghetsavtalet och trygghetsfonden är att de ska vara aktiva, offensiva verktyg i företagens och de anställdas händer och att de ska underlätta nödvändiga strukturförändringar i företagen. En förutsättning för att trygghetsavtalet ska gälla är att arbetsbrist konstaterats i företaget.

Avtalet och fonden ska genom Trygghetsrådet, som utgörs av fondens styrelse, kunna ge stöd och bidrag till åtgärder och projekt för de inblandade i förändrings- och utvecklingsarbetet. Exempel på sådana åtgärder är hjälp att starta eget, löneutfyllnad vid arbetslöshet eller studier.

På uppdrag av Trygghetsrådet och Trygghetsfonden beslutar Beredargruppen i ärenden som gäller den direkta tillämpningen av trygghetsavtalet och de ersättningar som kan komma att helt eller delvis betalas ur Trygghetsfonden.

3. Handlingsplaner

Enligt lag ska vissa handlingsplaner finnas upprättade i företaget. Vid övergång av verksamhet ses tidigare handlingsplaner över och ändras, om så krävs. Saknade handlingsplaner upprättas. Vid nystartade företag ska i lag föreskrivna handlingsplaner upprättas. Även andra handlingsplaner kan upprättas. Observera att företagets storlek vad gäller antalet anställda kan vara en förutsättning för att handlingsplaner erfordras.

Exempel på handlingsplaner:

- jämställdhet
- systematiskt arbetsmiljöarbete
- kränkande särbehandling
- rehabilitering
- kris/katastrof

4. Policyfrågor

Policyfrågor är ensidiga arbetsgivarbeslut och ska inte avtalsregleras. I vissa fall kan det vara av värde att föra diskussioner med lokala arbetstagarorganisationer.

Exempel på policyfrågor:

- lunchsubventioner
- datorlån
- gratifikationer
- bonuslön
- lönepolicy
- tjänstledighet (gäller inte lagstadgade sådana)
- företagshälsovård

5. Styrelserepresentation

Om antalet anställda i företaget överstiger 25 har enligt lag arbetstagarorganisation rätt att utse representant i styrelsen.

Där företagets styrelseledamöter är politiskt tillsatta finns en undantagsregel. Kan inte överenskommelse träffas om villkoren för facklig styrelserepresentant kan arbetsgivaren begära undantag från Lagen om styrelserepresentation. För sådan begäran finns en särskild nämnd som avgör frågan.

6. Samverkansformer

Samverkansformer beträffande medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor kan regleras i lokalt kollektivavtal.

7. Tecknande av försäkringar och pensioner

Som medlem i KFS förbinder sig arbetsgivaren att teckna och vidmakthålla vissa försäkringar och pensioner. Beträffande pensionsavtal gäller att arbetsgivaren ska teckna – om det inte redan finns – ett lokalt kollektivavtal med de fackliga organisationerna om tillämpad pensionsplan.

KFS har en egen pensionsplan PA-KFS, men tillåter även andra pensionsplaner om det finns ett gällande lokalt kollektivavtal om annan pensionsplan.

Pensionsavtal:

- PA-KFS

Avtalsförsäkringar:

- AGS-KL eller motsvarande om annan pensionsplan
- TFA-KL eller motsvarande om annan pensionsplan
- TGL-KL eller TGL

Checklista C

Pensioner och avtalsförsäkringar

1. Pensionsavtalet PA-KFS

Arbetsgivaren upphandlar pensionsavtalet hos något av de försäkringsbolag som kan försäkra/administrera PA-KFS. Offertmall kan erhållas genom KFS. Arbetsgivaren väljer om ålderspensionen ska tryggas genom skuldbokföring i balansräkningen, avsättning till pensionsstiftelse eller pensionsförsäkring.

Kontaktpersoner för anbud: KPA Pensionsförsäkring AB
Mikko Ervasti
114 92 STOCKHOLM
08-665 04 00

Skandia Liv
Torgny Lindgren
Affärsområde Kommun
103 50 STOCKHOLM
08-788 46 62

SPP
Kommunservice
Box 7
851 02 SUNDSVALL
060-14 90 00

2. Avtalsförsäkringar

AGS-KL Avtalsgruppsjukförsäkring ger ersättning – utöver Försäkringskassan – vid långvarig arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. Från 91:a dagen för anställda med månadslön och från 15:e dagen för timanställda. Vid förtidspension ges en månadsersättning som från och med 1 maj 2000 även ersätter förlorad lönedel som ligger över 7,5 prisbasbelopp.
Premie: 1,70 % x lönesumman

TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetsskada. Ersättning vid olycksfall under arbetstid eller arbetssjukdom som Försäkringskassan bedömt som arbetsskada. Invaliditetsersättningar, sveda och värk, kostnadsersättningar mm.
Premie: 0,01 % x lönesumman

Försäkringarna tecknas genom Fora AB, som sköter debitering av försäkringarna. Själva försäkringarna ligger i försäkringsbolaget AFA Sjukförsäkring respektive AFA Trygghetsförsäkring.

Viktigt!

Vid kontakt med Fora AB, Nina Söderlund, 08-787 46 03 eller www.fora.se, var tydlig att det är AGS-KL och TFA-KL ni ska ha som medlem i KFS.

3. Tjänstegrupplivförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig att teckna Tjänstegrupplivförsäkring enligt något av nedanstående alternativ:

TGL-KL omfattar samma villkor som för anställda inom kommun och landsting. Tecknas genom KPA Livförsäkrings AB.

Premie: 0,3 % x lönesumman

TGL kan tecknas genom t ex Bliwa Livförsäkring, Skandia Liv eller Aspis (TGL för KFS-anlutna företag).

Premie: 45 kr/mån per försäkrad (Bliwa Livförsäkring)

50 kr/mån per försäkrad (Skandia Liv)

43 kr/mån per försäkrad (Aspis)

Värt att veta om övergång av verksamhet

1. Vad är innebörden av en övergång av verksamhet för arbetsgivaren?

I en situation där ett företag avser att köpa eller sälja sin verksamhet bör arbetsgivaren vara uppmärksam på de konsekvenser ett sådant övertagande kan få arbetsrättsligt.

Den svenska lagstiftningen vad gäller övergång av verksamhet hittas i 6b § LAS samt 28 § MBL. Dessa stadganden är ett resultat av EG-rätten och rådets direktiv 77/187/EEG.

Innebörden av 6b § LAS är att rättigheter och skyldigheter som framgår av en anställds individuella anställningsavtal och anställningsförhållanden och gäller vid tidpunkten för övergången automatiskt gäller även gentemot den nya arbetsgivaren. Detta förutsatt att överlåtelsen är att betrakta som en övergång av verksamhet i lagens mening. Medarbetare som är anställda hos den gamla arbetsgivaren vid tiden för överlåtelsen följer alltså automatiskt med till den nya arbetsgivaren med alla de rättigheter och skyldigheter som framkommer av anställningsavtalet och anställningsförhållandet i övrigt. En medarbetare kan dock självvalt välja att inte följa med verksamheten till den nya arbetsgivaren. Medarbetaren är i en sådan situation inte skyddad mot uppsägning på grund av arbetsbrist eftersom verksamheten inte längre bedrivs av arbetsgivaren. Man bör dock hålla i minnet att arbetsgivaren även i en sådan situation har omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. LAS.

Regler om kollektivavtal vid övergång av verksamhet finns i 28 § MBL. Olika situationer kan tänkas. Är varken överlåtaren eller förvärvaren bundna av kollektivavtal är det bara det individuella anställningsavtalet som övergår enligt 6b § LAS. Är den gamla och nya arbetsgivaren bundna av samma kollektivavtal tillämpas detta oförändrat. Om den nya arbetsgivaren är bundet av ett annat kollektivavtal som kan tillämpas på de medföljande medarbetarna blir förvärvaren inte bunden av överlåtarens kollektivavtal. Enligt 28 § 3 st MBL ska den nya arbetsgivaren i en sådan situation tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för medarbetarna hos den gamla arbetsgivaren under ett år. Det betyder att kollektivavtalsbestämmelser om lön, semester, arbetstider etc ska tillämpas i ett år. Anledningen till detta är att medarbetarna gradvis ska anpassas till de nya villkoren hos förvärvaren. Denna ettårsregel gäller dock inte om det kollektivavtal som var tecknat med den förra arbetsgivaren upphör att gälla under året. Regeln gäller inte heller om den nya arbetsgivaren ingår ett nytt kollektivavtal för att reglera anställningsvillkoren enkom för de nya medarbetarna (s k inrangeringsavtal).

Normalt kommer det därför vara av stor vikt för de arbetsgivare som är inblandade i någon form av överlåtelse av verksamhet att klargöra om överlåtelsen är att betrakta som en övergång av verksamhet i lagens mening. För den nya arbetsgivaren är det av stor vikt att kunna avgöra om han måste erbjuda den tidigare personalen fortsatt anställning i verksamheten och vilka villkor han i sådant fall måste iaktta. För den gamla arbetsgivaren är det viktigt att kunna klargöra hur många medarbetare som har rätt att följa med verksamheten under ny arbetsgivare och hur många som faktiskt utnyttjar denna rätt. Väljer ett antal medarbetare att kvarstanna i verksamheten kan de behöva omplaceras. I ytterlighetsfall kan det bli så att den gamla arbetsgivaren behöver säga upp medarbetare som inte omfattades av överlåtelsen men som på grund av turordningsregler hamnar i en sämre situation än de medarbetare som valt att inte följa med verksamheten. Detta förutsatt att dessa medarbetare har den kompetens som krävs för arbete i de delar av verksamheten som inte överlåtits.

Eftersom lagstiftningen bygger på en EG-rättsakt är det ytterst EG-domstolens praxis som avgör vilka situationer som omfattas av direktivets begrepp ”lagenlig överlåtelse av företag eller verksamhet”. Tillämpningen av de inhemska reglerna som skapats på grund av direktivet påverkas därför av EG-domstolens praxis. I den svenska lagstiftningen har man valt att tala om ”övergång av verksamhet” men avser därmed samma sak som i direktivet uttryckts som ”lagenlig överlåtelse av verksamhet”. Anledningen till denna terminologiska skillnad är att reglerna om anställningsskydd vid övergång av verksamhet är tillämpliga även vid andra former av övergångar än regelrätta överlåtelser. Det vill säga att det inte behöver vara fråga om ett regelrätt köp av företag. Man kan tänka sig andra situationer som t ex entreprenader och olika former av leasingavtal där det skulle kunna vara fråga om en övergång av verksamhet i lagens mening men där verksamheten i realiteten inte har överlåtits eller sålts. Lagstiftaren har genom sin terminologi velat tydliggöra detta.

2. När är det övergång av verksamhet i lagens mening?

2.1. Allmänt

Den svenska lagstiftningen är så avfattad att en övergång av verksamhet kan avse alla typer av verksamheter. Reglerna gäller i princip alla typer av rättssubjekt (bolag, stat, kommun, landsting, stiftelse etc.). I förhållande till EG-direktivet är den svenska lagregleringen här en utvidgning till förmån för medarbetarnas skydd. Detta är tillåtet då direktivet endast avser ge medarbetarna en minimiskyddsstandard. Längre gående nationella regler hindras alltså inte.

Övergång av verksamhet kan bli aktuell i tre typsituationer:

1. Avtalad övergång av verksamhet
2. Beslutad övergång av verksamhet
3. Konkludent övergång av verksamhet

2.1.1. Avtalad övergång av verksamhet

Denna typsituation syftar på de fall där en juridisk person avtalar med en annan juridisk person att verksamheten ska övergå. De involverade arbetsgivarna har här avtalat om övergången. Reglerna om övergång av verksamhet är tvingande till medarbetarens förmån. Det resulterar i att det är möjligt för arbetsgivare att avtala om en övergång av verksamhet. Däremot kan inte avtal slutas om att det inte är fråga om övergång av verksamhet. Som tidigare nämnts kan dock medarbetare avböja övergång av anställningen. Tvist torde sällan uppkomma om en verksamhetsövergång faktiskt har ägt rum då parterna måste anses vara införstådda härmed.

2.1.2. Beslutad övergång av verksamhet

Beslutad övergång av verksamhet avser en situation där exempelvis staten eller ett annat rättssubjekt (kommun eller landsting) – utan att avtal behöver träffas – beslutar om att viss verksamhet ska överföras från en juridisk person till en annan juridisk person. Typexemplet är när riksdagen beslutar om huvudmannaskifte för viss verksamhet. I vissa fall tas sådana beslut i lagform. Även i denna situation uppstår sällan tvister om verksamhetsövergång har ägt rum i lagens mening.

2.1.3. Konkludent övergång av verksamhet

Konkludent övergång av verksamhet är det typfall som arbetsgivarparterna bör se upp med för att undvika att hamna i oförutsedda lägen med anledning av ett övertagande av verksamhet eller del därav. Konkludent betyder att parternas faktiska handlande avgör hur situationen ska betraktas rättsligt. Detta oavsett vad som avtalats parterna emellan. Om ex vis en överlåtelse av ett företag sker och den nya ägaren driver verksamheten exakt som förut med enda undantaget att företagets namn är nytt tyder detta på att parterna avsett att det ska vara en övergång av verksamhet. Detta gäller även om de på papper kommit överens om något annat.

EG-domstolen har genom sin praxis besvarat frågan hur en bedömning om övergång av verksamhet har skett eller inte bör gestalta sig. I varje enskilt fall ska, som tidigare nämdes, en helhetsbedömning göras. Domstolen har dock angett vissa ramar en sådan helhetsbedömning bör följa. Avgörande för om en verksamhet ska anses ha övergått i lagens mening kommer att vara om verksamheten efter överlåtelsen kan anses ha bevarat sin identitet. EG-domstolen har angett vissa omständigheter som kan vara av särskild betydelse vid en sådan bedömning (som syftar till att kontrollera om verksamhet har bevarat sin identitet) och tjänar till att enklare kunna göra denna bedömning. Dessa omständigheter är:

1. arten av företag eller verksamhet,
2. frågan om företagets materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte,
3. om värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten är högt,
4. om majoriteten av de anställda har tagits över eller inte,

5. om kunderna tagits över eller inte,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, och
7. tidsperiod under vilken verksamheten legat nere (om någon).

Som tidigare poängterats är det fråga om en helhetsbedömning. Avsaknaden av ett kriterium har ingen uteslutande effekt. Detta betyder att det inte är avgörande om ett kriterium inte alls uppfylls medan övriga gör det. I en sådan situation kan det fortfarande vara fråga om en övergång. Vidare ska inte kriterierna behandlas matematiskt. D v s om fem kriterier är uppfyllda medan två inte är det innebär inte detta med säkerhet att en övergång har skett.

2.1.3.1. Nödvändiga och tillräckliga kriterier

Man kan betrakta vissa av de ovan angivna kriterierna som nödvändiga respektive tillräckliga kriterier. Nödvändiga kriterier är (1) artkriteriet, (5) kundkriteriet, (6) identitetskriteriet samt (7) kontinuitetskriteriet. Som tillräckliga kriterier kan övertagande av (2) materiella tillgångar, (3) immateriella tillgångar samt (4) anställda betraktas.

Med nödvändiga kriterier menas att dessa måste vara uppfyllda för att en verksamhetsövergång, i lagens mening, ska anses ha skett. Dock medför inte det faktum att alla nödvändiga kriterier är uppfyllda att en övergång automatiskt anses ha skett.

Tillräckliga kriterier å sin sida är komplement till de nödvändiga kriterierna, d v s om de alla vid sidan av de nödvändiga kriterierna är uppfyllda innebär det att situationen med stor sannolikhet kommer att betraktas som en övergång av verksamhet. Deras komplementära ställning innebär dock att de i sig inte utgör grund för att betrakta en situation som en övergång i fall då de nödvändiga kriterierna inte uppfylls. De kan dock ha avgörande betydelse i de fall de nödvändiga kriterierna är uppfyllda. Utfallet av en aktuell bedömning avgörs ofta av hur väl uppfyllda de tillräckliga kriterierna anses vara.

OBS! Här bör man dock inta en viss försiktig hållning. EG-domstolen har betonat att kriterierna inte är uttömmande. Andra omständigheter kan tänkas tala för eller emot en övergång i lagens mening i det enskilda fallet. Uppdelningen på nödvändiga och tillräckliga kriterier kan dock tjäna till viss hjälp för en arbetsgivare som vill bedöma huruvida han står inför en övergångssituation eller inte.

Generellt beskrivet kan dock tänkas att parterna genom att hantera de tillräckliga kriterierna kan komma att avgöra huruvida ett övertagande är för handen eller inte. Om alla nödvändiga kriterier är uppfyllda måste frågan övervägas. Har den övertagande arbetsgivaren i en sådan situation inte övertagit vare sig personal, materiella eller immateriella tillgångar är möjligheten stor att det inte är fråga om

en övergång av verksamhet. I motsatt fall kan utgången oftast tänkas bli att det anses vara en övergång av verksamhet i lagens mening.

3. Entreprenadsituationer med mera

Av EG-domstolens praxis framgår även att direktivet kan vara tillämpligt när det gäller andra typer av transaktioner än sedvanliga överlåtelser och fusioner mm. Domstolen fäster endast avseende vid att det är frågan om ett arbetsgivarbyte i praktiken för att ett övertagande (övergång i svensk lag) i direktivets mening ska anses ha skett. Direktivet och därmed 6b § LAS 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 övergå på entreprenören. Dock bör märkas att det grundläggande kravet på identitet mellan verksamheterna före och efter övergången måste beaktas även i entreprenad-situationer och en bedömning av ovan nämnda kriterier måste göras. Vidare kan direktivet även vara tillämpligt om en överlåtelse sker i två steg. Det vill säga t ex då verksamhet som drivits av en entreprenör tas tillbaka av uppdragsgivaren och sedan övergår från uppdragsgivaren till en ny entreprenör.

4. Slutsats

Det finns all anledning att rekommendera arbetsgivare som ska överlåta eller överta verksamhet att på ett så tidigt stadium som möjligt klargöra om det är fråga om en övergång av verksamhet i EG-direktivets mening (och därigenom också i LAS och MBL:s mening). Denna slutsats, som måste grundas på en helhetsbedömning med särskilt beaktande av de kriterier som listats ovan, kommer att delvis vara avgörande för hur gynnsamt ett sådant överlåtande resp övertagande blir ekonomiskt. Kommer man fram till att det är fråga om en övergång av verksamhet kan det vara på sin plats att studera befintliga anställningsavtal och kollektivavtal noga för att kunna överblicka den ekonomiska betydelse ett sådant övertagande får.

Vidare är det av vikt att kontrollera detta med hänsyn till personalen i den verksamhet som övertas. Om det är fråga om en övergång av verksamhet i lagens mening kommer denna personal att ta med sig anställningstider och därför kunna komma att ha rätt att kvarstanna i företaget vid eventuella uppsägningar p g a arbetsbrist på bekostnad av nu anställd personal i företaget. Detta eftersom den nya arbetsgivaren måste ta deras anställningstid hos den förre arbetsgivaren i beaktande vid tillämpningen av LAS turordningsregler se 3 §, 1 stycket, 2:a punkten LAS. Vid dessa uppsägningar gäller dock de sedvanliga turordningsreglerna i 22 § LAS, dvs. turordningskretsen bestäms av driftsenhet och avtalsområde. Vid företagsförvärv är det ofta fråga om förvärv av en helt ny driftsenhet. Härigenom kan turordningen begränsas till den förvärvade driftsenheten utan att förvärvarens anställda på andra driftsenheter berörs. I sådant fall kommer inte den personalstyrka man redan har inom den tidigare

bedrivna verksamheten att påverkas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist inom den nytillkomna driftsenheten. Om man däremot förvärvar en verksamhet som är likställd med verksamhet som förvärvaren bedrev innan överlåtelsen blir situationen en annan. Personal som var anställda hos förvärvaren innan överlåtelsen kan, i en arbetsbristsituation, behöva sägas upp före de medarbetare som övergått från överlåtaren. I en sådan situation blir det därför naturligtvis viktigt att kontrollera personalens kompetens och övriga lämplighet i den nya organisationen. Detta för att kunna förutse om den personella förändring man står inför är acceptabel.