

Ronnie Eklund

**Anställnings-
förhållandet
vid
företags-
överlåtelser**

NORSTEDTS

EX LIBRIS



Knut Rodhe

Juridikbok se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse

Ronnie Eklund

**Anställnings-
förhållandet
vid
företags-
överlåtelser**

HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM
BIBLIOTEKET



10 0078115 X

P A Norstedt & Söners förlag
Stockholm

Mångfaldigande av innehållet i denna bok, helt eller delvis,
är enligt lag om upphovsrätt av den 30 december 1960 förbjudet
utan medgivande av förlaget, P A Norstedt & Söners förlag AB, Stockholm.
Förbudet gäller varje form av mångfaldigande, genom tryckning,
duplicering, stencilering, bandinspelning etc.

ISBN 91-1-837011-X

© Ronnie Eklund, P A Norstedt & Söners förlag, Stockholm

Omslag: Rolf Hernegran

Studentlitteratur AB

Lund 1983

Förord

Den som är framme har en lång väg att gå.
Tomas Tranströmer ur *Klanger och spår* (1966)

Denna bok rör de anställdas ställning vid företagsöverlåtelser. Jag belyser i huvudsak det enskilda anställningsavtalets rätt. Det utesluter emellertid inte att jag även måst beakta regler och aspekter som är aktuella i kollektiv arbetsrätt (se avsnitt 1.4).

Tidigare manuskriptutkast, som jag av oförsiktighet samlat på mig över åren alltmedan arbetet fortskred, ger mig nu en föreställning om att denna bok även skulle ha handlat om mycket annat än juridik. Ämnet inbjöd till att gå ut i det verkliga livet och göra en praktikfallstudie. Utvecklingen blev en annan. Alltmedan avhandlingsarbetet tog fastare form, kom jag att omvärdera bl a färdriktning. Pusselbitarna syntes även falla på plats då jag släppte det ursprungliga greppet att skriva en alltigenom arbetsrättslig framställning. Det visade sig nödvändigt att behandla ganska utförligt allmänna civilrättsliga frågor för att ämnet skulle kunna angripas på ett fruktbart sätt.

Att genomföra en praktikfallundersökning därutöver hade fordrat mer av såväl tid som pengar och alltför mycket i andra offer för att kunna passas in i helheten. Folke Schmidt har yttrat i ett av sina sista arbeten: "There comes a point, however, where one has to bring an end to this strolling around. Time is limited, even when the work is planned to extend over many years, and the material which has been gone through may be so rich in facts and ideas that one refuses to take in more by reason of being unable to master any greater bulk." (Folke Schmidt i *Festschrift für Konrad Zweigert zum 70. Geburtstag* s 528).

Numera bortgångne professorn Folke Schmidt var min handledare. Ett är säkert, denna bok hade inte kommit till om jag inte fått Folkes stöd och ständiga uppmuntran, även om uppslaget att skriva om just företagsöverlåtelser var mitt eget. Då jag förtvivlade, ingjöt han hopp, där jag såg bara bitar, såg han helheter. Vid sin bortgång hösten 1980 hade Folke läst och givit kritik på de flesta av de utkast som bär upp denna bok.

Professor Tore Sigeman har varit min handledare under det viktiga skede då det gällt att lägga pusslet. Det första samlade manuskriptutkastet förelåg ej förrän 1981. Under Tores strama färla har framställningen givits stadga. Det har varit utomordentligt stimulerande att få ta del av Tores skarpsinniga och metodiska kritik på de utkast jag arbetat med.

Professorerna Jan Hellner och Anders Victorin, advokaten Leif Thorsson och förbundsjuristen Kerstin Gustafsson har haft vänligheten att läsa ett tidigare manuskriptutkast. De har givit konstruktiv kritik och värdefulla uppslag att bearbeta. Professorerna Clyde W. Summers, Antti Suviranta, docenten Ole Hasselbalch och Lecturer in Law Alan C. Neal har generöst delat med sig av material som rör utländsk rätt på området. Professor Charles J. Morris har infört mig i grunderna till amerikansk arbetsrätt då jag läste juridik vid Southern Methodist University, School of Law, Dallas, Texas läsåret 1974—1975. Första byråassistenten Ulla Rathsmann har renskrivit och med lätt hand redigerat inkonsekvenser och felaktigheter som smugit sig in här och var i manuskriptet. Ann Madigan har språkgranskat min sammanfattning på engelska språket. Amanuensen Michael Madigan och min hustru Inger har hjälpt mig med korrekturläsning.

Till alla här nämnda, men även andra som givit mig upplysningar och uppmuntran under avhandlingsarbetets gång framför jag mitt varma tack.

Jag har erhållit stipendier och utbildningsbidrag från Stockholms universitet och Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning. Fonden har även meddelat att man lämnat mig ett tryckningsbidrag om 10.000 kronor. Det värdesätter jag särskilt mycket då härigenom priset på boken kunnat pressas. I slutskedet av avhandlingsarbetet har jag haft förmånen att vikariera på en tjänst inom juridiska institutionen vid Stockholms universitet, vilket betytt mycket för mig. Jag tackar varmt för det ekonomiska stöd jag fått.

Rättsfall har beaktats fram till och med utgången av år 1982. Några AD-fall från 1983 har kunnat arbetas in i texten.

Stockholm i februari 1983

Ronnie Eklund

Innehållsförteckning

Förord 5

Förkortningar 11

Kapitel 1 Presentation av ämnet 15

1.1 Några data 15

1.2 Rättslig ram 18

1.3 Det nödvändiga sambandet mellan avtals- och
arbetsrätt vid företagsöverlåtelser 23

1.4 Avgränsning 28

1.5 Undersökningsmodell 29

1.6 Terminologi 30

1.7 Innehåll 31

Kapitel 2 Företagsöverlåtelser i utomrättslig miljö 34

2.1 Ett löntagarperspektiv 35

2.2 Ett ovanifrånperspektiv 38

Kapitel 3 Övergångsfallen. En översikt 48

3.1 Några gränslinjer 48

3.2 Överlåtelse av företag 51

3.3 Fusion 52

3.4 Upplåtelse av företag 53

3.5 Vissa uppdragsavtal 55

3.6 Ombildning 57

3.7 Succession genom arv m.m. 59

3.8 Likvidation, ackord 60

3.9 Konkurs 61

Kapitel 4 Uttrycket övergång av företag i arbetsrätten 64

4.1 Lagstiftarperspektivet 65

4.1.1 1935 års förslag till lag om arbetsavtal 65

4.1.2 Semesterlagarna 66

4.1.3	1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m., samt de samtida föräldra- och barnledighetslagarna från 1976 och 1978	68
4.1.4	1967 års tryggandelag	70
4.1.5	1971 års äldre- och anställningsskyddslagarna 1974 och 1982	70
4.1.6	1970 års lag om husligt anställda	74
4.1.7	1974 års studieledighetslag	74
4.1.8	1976 års medbestämmandelag	75
4.2	Domarperspektivet	76
4.2.1	Semesterlagarna	76
4.2.2	Äldrelagen	81
4.2.3	Anställningsskyddslagarna	83
4.2.4	Förhållandet mellan 4 (i 1974 års lydelse) och 25 §§ i LAS	87
4.2.5	LAS 4 (numera 3) § och ex post argumenten	91
4.2.6	Slutsatser	93
4.2.7	Kort exkurs om företagsbegreppet i arbetsrätten	95
Kapitel 5	Lösningssmodeller från utländsk rätt	97
5.1	Individualmodell	98
5.2	Splittrad individualmodell	101
5.3	Substitutionsmodell	104
5.3.1	EG-direktivet	105
5.3.2	Tyskland	108
5.3.3	Danmark	110
5.3.4	England	111
5.4	Förutsättningsmodell	113
5.5	Frivillig substitutionsmodell	116
5.6	Tillgodoräknandemodell	118
Kapitel 6	Säljaren vs köparen	120
6.1	Allmänt om rättshändelsen	120
6.2	Sanktionsfrågan	122
6.3	Regressfrågan	128
Kapitel 7	Säljaren vs säljarpersonalen	132
7.1	Den tysta partsavlösningssmodellen i LAS	133
7.2	Problemfallet och dess tvisteobjekt	138
7.3	Partsbytesmodeller	141

- 7.4 Det kvardröjande kontraktsansvaret 146
- 7.5 Ogiltighetsregeln i LAS 2 § 150
- 7.6 Kollektivavtalsreglering av uppsägningsfrågor 157
- 7.7 Arbetstagaren avböjer ny anställning hos köparen 158
- 7.8 Procedere 163
- 7.9 Det sociala ansvaret och dess rättsliga manifestation 165

- Kapitel 8 Köparen vs säljarpersonalen 173
 - 8.1 Företrädesrättsreglerna i LAS 173
 - 8.2 Köparens bidrag till avtalsbindningen med säljarpersonalen 179
 - 8.2.1 Kort om ingående av anställningsavtal 179
 - 8.2.2 Utfästelse till säljaren 181
 - 8.2.2.1 Anställningslöftet 182
 - 8.2.2.2 Utestående löneskuld 186
 - 8.2.2.3 Utestående fordran 191
 - 8.2.2.4 Partsinträdet. Om universalsuccession 193
 - 8.2.3 Köparen gör en s.k. tredjemansutfästelse i avtalet med säljaren 198
 - 8.2.3.1 Inledande synpunkter 198
 - 8.2.3.2 Tolkningsspörsmålet 202
 - 8.2.3.3 Tredjemansavtalet i domstolarna 207
 - 8.2.3.4 Diskussion 212
 - 8.2.4 Utfästelse direkt till säljarpersonalen 215
 - 8.2.5 Köparen har bundit sig medelst realhandling 216
 - 8.2.6 Bidraget från säljarpersonalen till avtalsbindning med köparen 223
 - 8.2.6.1 Samtycke till ny anställning avges uttryckligen 223
 - 8.2.6.2 Samtycke genom realhandling 225
 - 8.2.7 Två särskilda spørsmål som rör arbetsgivaravlösningen vid företagsöverlåtelser 228
 - 8.2.7.1 Kan köparen åberopa av säljaren gjord uppsägning? 229
 - 8.2.7.2 Giltigheten av avslutsvillkor 231
 - 8.3 Om anställningsgarantier och sysselsättningslöften 235
 - 8.3.1 Sysselsättningslöften 235
 - 8.3.2 Anställningsgarantier 244

Kapitel 9	Säljarpersonalen vs köarpersonalen	248
9.1	Problemställningar	248
9.2	Företrädesrätt vs omplacering	249
9.3	Avtalsområdesbytet	255
9.4	Sammanslagningar av turordningslistor	257
9.4.1	Allmänt om senioritetsfrågan i USA	258
9.4.2	Tekniker för sammanslagning av senioritetslistor i USA	261
9.4.3	Regelsystemet för gemensam turordning i svensk rätt	273
9.4.4	Senioritetslistesammanslagning i LAS övergångsfall	277
9.5	Är en arbetstagares plats i turordningen en intjänad rättighet?	285
9.5.1	Amerikansk rätt	286
9.5.2	Svensk rätt	291
Kapitel 10	Slutord	298
	Summary	307
	Litteraturförteckning	317
	Rättsfallsregister	340
	Sakregister	349

Förkortningar

ABL	aktiebolagslagen
AB 80	allmänna bestämmelser för kommunalt/landstingskommunalt anställda
AD	arbetsdomstolen eller arbetsdomstolens domar
AFA	Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag
A.F.L.	American Federation of Labor
AGB	försäkring om avgångsbidrag
AGE	avgångsersättning från Tjänstemännens Trygghetsfond
All E.R.	All England Law Reports
A.L.R. 2d	American Law Reports Annotated, Second Series
AMF	arbetsmarknadsförsäkringar (gemensam beteckning för AGB, AGS, STP, TFA och TGL)
AML	arbetsmiljölagen
AMS	arbetsmarknadsstyrelsen
Anm	Anmerkung
Arb	arbitrator
AST	allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän
AU	arbetsmarknadsutskottets betänkande
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater. Zeitschrift für Recht und Wirtschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
Buff. L. Rev.	Buffalo Law Review
CA	United States court of appeals
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
C.I.O.	Central Industrial Organization
C.M.L.Rev	Common Market Law Review
DN	Dagens Nyheter
DsA(In, Ju)	departementsstencil från arbetsmarknads (inrikes-, justitie-)departementet

EEC	European Economic Community
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europeiska gemenskapen
E.L.L.	International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations
F. 2d	Federal Reporter, Second Series
FAL	försäkringsavtalslagen
FML	förtroendemannalagen
FRL	förmånsrättslagen
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GB	giftermålsbalken
Harv. Bus. Rev.	Harvard Business Review
Harv. L. Rev.	Harvard Law Review
HB	handelsbalken
HBL	handelsbolagslagen
HD	högsta domstolen
HFL	hyresförhandlingslagen
HovR	hovrätten
IF	1875 års inteckningsförordning
I.L.J.	The Industrial Law Journal
I.L.O.	International Labour Organization
Ind.&Lab. Rel. Rev.	Industrial and Labor Relations Review
InU	inrikesutskottets betänkande
Iowa L. Rev.	Iowa Law Review
J	Juristens domssamling
JB	jordabalken
JFT	tidskrift utg. av Juridiska Föreningen i Finland
JP	lag om införande av nya jordabalken
JR	justitieråd
KAL	1928 års kollektivavtalslag
KK	Kungl. kungörelse
KL	konkurslagen
KU	konstitutionsutskottets betänkande
Lab. Arb.	Labor Arbitration Reports
Lab. L. J.	Labor Law Journal
LAG	Landesarbeitsgericht
LAS	anställningsskyddslagen
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	lagen om offentlig anställning

LRA	arbetstvistlagen
LU	lagutskottets betänkande
MBA-S	medbestämmandeavtal för det statliga arbetstagarområdet
MBL	medbestämmandelagen
Mich. L. Rev.	Michigan Law Review
Minn. L. Rev.	Minnesota Law Review
M.L.R.	Modern Law Review
MonthlyLab. Rev.	Monthly Labor Review
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
NJA II	Nytt juridiskt arkiv avd. II
NJM	nordiska juristmötet
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
NO	näringsfrihetsombudsmannen
NU	näringsutskottets betänkande
N.W. 2d	North Western Reporter, Second Series
Nw. U. L. Rev.	Northwestern University Law Review
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
op cit	opus citatum
para	paragraph
prop	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
RdA	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
reg	regulation
RH	rättsfall från hovrätterna
RockyMt. L. Rev.	Rocky Mountain Law Review
RR	rådhusrätten
SALF	Sveriges arbetsledareförbund
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
S. Cal. L. Rev.	Southern California Law Review
sec	section
SFO	Statsföretagens förhandlingsorganisation
SFS	svensk författningssamling
SHT	Sø- og Handelsretstidende
SIA	skolans inre arbete
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet

SIND	Statens industriverk
SkbrL	skuldebrevslagen
SOU	statens offentliga utredningar
SPK	Statens pris- och kartellnämnd
Suppl	supplement
SvJT (rf)	Svensk juristtidning (rättsfallsavdelning)
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TfR	Tidsskrift for Rettsvitenskap
TR	tingsrätten
U	Ugeskrift for Retsvæsen Afd. A (Dansk domssamling)
UB	utsökningsbalken
U. Chi. L. Rev.	University of Chicago Law Review
U.C.L.A. L. Rev.	University of California Los Angeles Law Review
UfR	Ugeskrift for Retsvæsen Afd. B (Juridiske afhandlinger m.m.)
U. Pa. L. Rev.	University of Pennsylvania Law Review
Urt.	Urteil
U.S.	United States Supreme Court Reports
Virg. L. Rev.	Virginia Law Review
vs	versus
Wis. 2d	Wisconsin Reports, Second Series
Wis. L. Rev.	Wisconsin Law Review
Yale L.J.	Yale Law Journal
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ÄB	ärvdabalken

Kapitel 1

Presentation av ämnet

1.1 Några data

''40.000 berördes av fusioner 1979'', ''Electrolux får 70 milj. kr för att ta över'', ''Statsföretag säljer. 350 blir utan jobb'', ''Tryggt arbete kan bli osäkert vid företagsköp'', ''Glasfusion sprack efter fackprotest'', ''Att slå ihop företag är ofta rena förlusten''. Detta är några godtyckligt valda tidningsrubriker från de senaste åren som beskriver händelser i det verkliga livet. De berör somliga av oss mer än andra. En del är vinnare, andra förlorare i denna process.

Stora som små produktionsenheter byter ägare av många olika skäl. *Motiven* för förvärv och avyttring av företag är mycket sammansatta, händelseförloppet ej sällan komplicerat.¹ Flera ekonomiska forskare har vittnat om att det inte går att peka på något helt entydigt motiv som kan förklara flertalet genomförda företagsförvärv i detta land.

Hos aktörerna själva, främst bland köparna av företag, torde samordningsvinsterna framstå som ett starkt förvärvsmotiv. En företagssammanslagning eller ett företagsköp antas då ge upphov till effektivitetsvinster, finansiella och andra stabilitetsfördelar. Samordningsvinsten är tänkt att ge en s k ''2 + 2 = 5-effekt'', dvs av samgåendet skall uppstå ett mervärde. Erfarenheten har visat att utfallet är högst blandat. Ibland går det bättre än väntat, i andra fall går det ungefär som beräknat, men påfallande ofta är resultatet sämre än förväntat. Sådana uppgifter får dock tolkas med viss försiktighet. Utfallet är delvis beroende av hög — låg ambitionsnivå, insikt eller bristande insikt om förekommande svårigheter, fullstän-

¹ Utförligt om förvärvs/avyttringsmotiv i Rydén, Fusioner i svensk industri kap 4—6, Nygren, Studie av fusioner inom svensk industri 1968—1971 kap 2:17, 2:30 ff, 2:44 ff och kap 4, SOU 1977:51 särsk s 278 ff, Rydén & Edberg, Large Mergers in Sweden 1962—1976 särsk s 11 ff, SIND 1978:4 s 64 ff, Harding, Kontroll av företagssammanslagningar s 52 ff. Se även Johannisson, Den organisatoriska smältegelin s 148 ff om en kritisk sammanfattning av tidigare ekonomisk forskning på området, samt — vidare — kap 8. Se om koncentration och lönsamhet vid företagssammanslagningar, Cars, Koncentrations- och fördelingsproblem inom marknadsekonomin s 14 ff.

digheten eller ofullständigheten i utredningsunderlag, förberedelsearbets bedrivande, tidsfaktorn, eventuell tidigare erfarenhet eller brist på erfarenhet hos aktörerna, möjligheten att förutse en framtida händelseutveckling, och — sist men inte minst — vem som tillfrågas. En studie från 1979 visar att vinstutvecklingen i de företag som gått ihop ej sällan varit dålig om man jämför med företag (som inte fusionerat) i samma bransch och aktuell industritrend.

Vilka andra motiv finns? Det har pekats på att ett företag (en organisation) har en inneboende växtkraft. Företagsledningen, i större företag ofta skild från ägarfunktionen, kan vilja öka sin makt, status, bygga imperier. Det är inget nytt tema. Redan Berle & Means kunde i sin studie från 1932, *The Modern Corporation and Private Property*, konstatera att makten i företagen glidit ur aktieägarnas händer. Ägandet och verkställande makt hade skilts åt i större företag. Den verkliga makten låg hos företagsledningen (management) i dessa företag. Även Galbraith har i sin bok *The New Industrial State*, 1967, tagit upp temat kring företagens växtkraft och den nya teknostrukturen i dessa. Företagsledningen kan ha andra mål än att maximera företagets vinst, vilket är det klassiska kapitalistiska målet för ägandet i sig.

Genom att köpa upp företag kan vidare en snabb omsättningsökning åstadkommas. Marknadsandelar kan vinnas. Företaget undviker också för tillfället att självt bli uppköpt. Företagsledningen i detsamma behöver ej enbart sitta och administrera (förvalta) ett bestående arv, eller — alternativt — att söka växa internt. Som tillväxtfaktorer har även nämnts konkurrensbegränsnings- och riskspridningsmotiv. Men ofta vill ett företag endast komma åt någon viss tillgång t ex en produktionsapparat, en säljorganisation, värdefull skog, mark, patent, varumärken och andra immateriella tillgångar.

Vid avyttring av familjeföretag är generationsskiftesproblemet ett obestridligt avyttringsmotiv. Även skattefrågor, kapitalbrist till följd av snabb tillväxt och litet eget kapital kan då spela in. Att ett företag råkat i likviditetsproblem har ofta varit ett skäl för att sälja, och för en köpare att — kanske alltför lättvindigt — överskatta vinsten av ett köp genom att så att säga gripa tillfället i flykten. Det har även gjorts gällande att sk "icke-ekonomiska störningar" — förändringar i socialt, politiskt och institutionellt hänseende ("företagsklimatet har blivit sämre") — kan ingå i motivkretsen vid avyttring av företag.

Men i det sociala livet beror allting på allting annat. Inre och yttre miljö, slump, predestination, samhällets krav kan såväl utlösa ett händelseförlopp som påverka detsamma. Det har visat sig att ej så få företagsförvärv

tillkommit av rena tillfälligheter, 60 % enligt en undersökning från 1973.

Uppgifter beträffande antal företagsförvärv, förvärvsaktiva företag/koncerner, antal anställda i uppköpta företag och andra uppgifter av värde för studium av koncentrationstendenserna i näringslivet finns tillgängliga dels genom offentlig statistik, dels genom särskilda undersökningar på området.²

Under perioden 1946—1969 beräknas ca 265.000 anställda ha direkt berörts av företagsförvärv. Motsvarande siffra för perioden 1971—1975 har uppskattats till 276.000. Under 1975 inträffar en hitintills ouppnådd topp i förvärvsstatistiken. Då inträffar 828 registrerade företagsförvärv. 1979 genomfördes 590 förvärv. De flesta företagsförvärven har varit horisontella. Då avses att de i transaktionen deltagande företagen är verksamma i samma förädlingsled, oftast inom samma bransch. Men vertikala och diversifierande förvärv är ej ovanliga. Med vertikalt förvärv avses att ett företag köper in sig i annat led i samma bransch. Med diversifierande förvärv avses köp av företag i en helt annan bransch än den eller de som det förvärvande företaget är verksamt i. Oftast har det varit större, börsnoterade företag som stått som köpande part. De svarade för drygt hälften av alla företagsförvärv under perioden 1971—1975. 70 % av de uppköpta företagen hade under samma period femtio eller färre anställda. Även familjeföretag (definierat som ett företag som ägs av ett fåtal personer — grupper av personer — vilka har den reella beslutanderätten i företaget och som innehar mer än hälften av aktiernas röstetal) är förvärvsaktiva. Under perioden 1970—1976 svarade de för 44 % av alla familjeföretagsförvärv.

Utanför all statistik faller alla mindre affärsöverlåtelse. Hur många sådana överlåtelse som sker årligen går det inte att ge någon säker uppgift på.

Ändringarna i näringslivets struktur till följd av företagsöverlåtelse, företagsomgåenden, och andra snarlika händelse har intresserat *forskningen*

² Till det närmast följande hämtas uppgifter från Rydén, Fusioner i svensk industri s 44 ff, SOU 1978:9 s 298 ff, SIND 1978:4 s 10 f, Fusioner inom svenskt näringsliv 1979 s 6 ff. Statens pris- och kartellnämnd (SPK) har sedan 1969 t o m 1977 utgivit skriften "Marknad och fusioner", som fortlöpande givit en bild av hur många köp och försäljningar av företag som ägt rum i svenskt näringsliv med uppgifter om bl a omsättning, antal anställda. Fr o m 1978 redovisas denna statistik i SPK:s utredningsserie. I denna statistik betecknas förvärv som fullständiga eller partiella. Vid aktieförvärv måste köpande bolag ha fått kontroll över minst 50 % av aktiernas röstvärde. Med partiella förvärv avses t ex förvärv av rörelsegren, tillverkningsavdelning, kontor, filial, tillverkningsrätt m m. Förvärv registreras endast om minst ett av de i transaktionen deltagande företagen har en omsättning överstigande 10 miljoner kronor. Förvärv som görs av enskilda personer medtas inte. Företagens uppgiftslämnade är inte obligatoriskt. SPK insamlar uppgifterna genom att ta del av dagspress, facktidskrifter, verksamhetsberättelse och tillskriver företagen om kompletteringar.

från något skilda aspekter. Ekonomer har studerat förvärvsfrekvens, drivkrafter,³ liksom förvärvsbeteende och förhandlingsuppläggning,⁴ och numera — i takt med introduktionen av den nya arbetslagstiftningen — även medverkansformerna för de anställda.⁵ Dessa bidrag är dock ganska blygsamma i jämförelse med den omfattning företagsförvärven har haft, och alltså har i detta land, samt den betydelse de måste ha för hundratusentals människor i arbetslivet.

I rättsvetenskapen har i första hand marknadsrätten intresserat sig för dessa företagsförvärf främst från konkurrensbegränsningssynpunkter.⁶ I övrigt är bidragen inom det civilrättsliga området påtagligt få till antalet, en del av dem är också av ålderdomligt datum.⁷

1.2 Rättslig ram

Redan i det agrara 1800-talets Sverige och tidigare fanns det en reglering av vad som avsågs gälla då husbonden överlät sin gård, eller husbonden avled. Sjömanslagarna upptog en likartad reglering vid försäljning av fartyg. Tjänstehjonet och sjömannen var bundna till gården (fartyget) och medföljde s a s köpet.⁸ Vid sidan härav gällde inga särbestämmelser vid överlåtelse av företag — 1864 års näringsfrihetsförordning upptog ingen

³ Rydén, Fusioner i svensk industri, Rydén & Edberg, Large Mergers in Sweden 1962—1976, Johannisson, Den organisatoriska smältdegeln.

⁴ Lundman, Studium av överlåtelsebeteende. Se även — om erfarenheter från en praktiker — Dahlgren i Ekonomen 1975 nr 6 s 15 ff.

⁵ T ex Hedberg, SSAB-fusionen: Erfarenheter kring förändringsstrategi och löntagarkontroll.

⁶ Bernitz, Marknadsrätt kap 4 särsk s 292 ff och kap 5 där samhörigheten med antitrustlagstiftningen i USA speciellt framhålls. Se även på detta område Lidgaard, Sverige — EEC och konkurrensen s 54 ff, 147 ff och Holmberg, Mot monopolisering? s 42 ff, 154 ff om fusionskontroll och NO:s handläggning av fusioner. Se numera utförligt i ämnet Harding, Kontroll av företagssammanslagningar. Se även SOU 1978:9 och prop 1981/82:165.

⁷ Se Karnell i Festskrift till Knut Rodhe s 271 ff, Nial i Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931 s 444 ff, Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 177 ff och i viss begränsad mån Nilsson-Stjernquist, Föreningsfirmans funktion s 107 ff. Av handbokscharaktär med tonvikten lagd vid skattefrågor är Andersson, Om avyttring av rörelse och Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag även om dessa två volymer också innehåller visst civilrättsligt material. En kortfattad redovisning av rättsliga aspekter på företagsöverlåtelser — främst avsedd för en utländsk läsare — finns i den svenska rapporten till 1974 års arbetsrättsliga kongress, se Lind i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE s 1085 ff.

⁸ 1833 års legostadga 47—48 §§, se härtill Winroth, Om tjänstehjonsförhållandet enligt svensk rätt s 198. Se även 1900 års Förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjernare 28—29 §§ samt motiven till lagförslaget s 119 f. Se också 1922 års sjömanslag 40 §, 1891 års sjölag 88 §, 1864 års sjölag 70 §. Enligt sjö(mans)lagstiftningen gällde dock ej huvudregeln — att sjömannen följde med fartyget — vid försäljning till utländsk man.

bestämmelse härom⁹ — varför allmänna avtalsrättsliga principer torde ha gällt för arbetare i industrin, men även inom hantverket, i varje fall alltse-dan mitten av förra seklet.¹⁰

Avtalsfriheten (kontraktsprincipen), ett barn av liberalismen, sade att parterna var fria att träffa det avtal de ville, eller att avstå från att träffa ett avtal med den man inte önskade komma i rättsförhållande till.¹¹ I enlighet härmed kunde ej heller en gäldenär i ett skuldförhållande ersätta sig själv utan att samtycke gavs från borgenären.¹²

AD har varit trogen denna grundsats. I ett numera förvisso äldre mål, som rörde överlåtelse av nästan alla tillgångar och skulder från ett dotter-till ett moderbolag, och där det undantagsvis var arbetstagarparten som hävdade att något rättsförhållande ej uppkommit mellan moderbolaget och facket i dotterbolaget i och med överlåtelsen av rörelsen, yttrade domstolen (AD 1935:95): ”Av allmänna rättsgrundsatser följer, att den ena parten i ett avtalsförhållande icke utan stöd av särskild lagregel eller medgivande av den andra parten kan på annan överflytta sin partsställ-ning, innefattande icke blott rättigheter utan även skyldigheter.”

Rättsläget vid företagsöverlåtelser har inneburit följande då man tilläm-par allmänna rättsgrundsatser. Det har ankommit på arbetstagaren själv att avgöra om han/hon vill ta fortsatt anställning hos en ny arbetsgivare.¹³ Den gamle arbetsgivaren har m a o ej kunnat sätta annan i sitt ställe utan samtycke (liksom ej heller arbetstagaren kunnat sätta annan i sitt).¹⁴ Nye innehavaren av rörelsen har vidare haft frihet att välja om fortsatt anställ-ning skall erbjudas arbetstagarna i rörelsen.¹⁵ En ny arbetsgivare har m a o kunnat hämta arbetskraft från annat håll, om sådan funnits att till-gå. Nye arbetsgivaren har ej heller varit bunden av de åtaganden som den förutvarande rörelseidkaren kan ha gjort mot de anställda. Det har ford-rats en särskild utfästelse från nye arbetsgivaren för att denne skall anses

⁹ Hänvisningen i 1864 års näringsfrihetsförordning, som upptog vissa bestämmelser som rörde näringsidkare och deras förhållande till arbetare m fl, att legostadgan skulle gälla i till-lämpliga delar — jfr ovan not 8 om den möjliga betydelsen härav — ”torde inte ha spelat någon större roll”, skriver Adlercreutz i Kollektivavtalet s 149.

¹⁰ Adlercreutz, Kollektivavtalet s 151 (beträffande det i näringsfrihetsförordningen uppställ-da kravet på viss form för avtalet).

¹¹ Nial i Minnesskrift utgiven av juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957 s 190 ff.

¹² Rodhe § 55.

¹³ AD 1963:12.

¹⁴ AD 1947:73.

¹⁵ Se t ex AD 1930:27, 1931:139, 1934:136, 1935:122.

ha förpliktat sig.¹⁶

Det kan även tillfogas att det torde vara brukligt att skulder och fordringar i allmänhet i en rörelse inte medföljer vid dess övergång till ny innehavare, i vart fall torde det gälla då en mindre enskild rörelse överläts.¹⁷ Undantagsfall måste här givetvis förekomma, om det alls ska bli möjligt för en efterträdande arbetsgivare att överta en going concern.¹⁸

Civilrättsliga grundsatser har således haft en väldig genomslagskraft på rättsläget vid företagsöverlåtelser särskilt i AD-praxis. Det kan för den utomstående förefalla konstigt att avtalsförhållandet mellan de anställda och en arbetsgivare skall anses för avbrutet så fort den senare t ex ombildat sin enskilda firma till aktiebolag i vilket han äger alla aktier. Rörelsen kan ju ha fortsatt som tidigare. Men med stor bestämdhet har AD hävdad de allmänna principerna för avtalsbundenhet och partsautonomin. Rättssub-

¹⁶ Se t ex AD 1929:62, 1931:104, 1932:167, 1934:22, 138, 1941:10, 1950:6. Jfr även ett HD-fall med samma utgång som rör överlåtelse av rörelse och ansvaret för utestående skuld, NJA 1932 s 725. Annorlunda förhåller det sig om köparen avgivit ett löfte om att respektera viss förpliktelse, AD 1932:165. Samma utgång i ett fall där köparen kan sägas ha vilselett de anställda, AD 1937:18. Rättsfallet med smältarsmeden Boussard är ett ytterligare undantag, som är värt ett omnämmande, NJA 1931 Not A 234. Då Leufsta bruk i norra Uppland, sedan det innehafts av släkten de Geer sedan 1600-talet, övergick till ett Svenska Handelsbanken närstående bolag 1917, nedlades driften 1926 varvid bl a gratial utgående till trojänarna däribland Boussard vid bruket indrogs. Detta upprörde känslorna. (Händelseförloppet är utförligt beskrivet i Casparsson, Land du välsignade s 59 ff). Boussard stämde bolaget, vilket sannolikt var en både utmaning och oförskämdhet vid denna tid. Av de kortfattade domskälen kan utläsas att HD fäst avgörande vikt vid att gratial sedan gammalt utgått till trojänarna vid bruket, att denna sedvana jämte den äldre lagstiftningen rörande husbondes skyldighet att ta vård om troget tjänstehjon flutit in som del av villkoren i avtalen för de arbetare som en gång tagit tjänst vid bruket.

¹⁷ Se t ex formulären "Överlåtelse av enskild rörelse" (med kommentartext), utarbetat av Sparbanksföreningen, "Köpekontrakt avseende överlåtelse av rörelse", utarbetat av Svensk fastighets(företags-)förmedling, och "Avtal vid överlåtelse av rörelse" (med kommentar), utarbetat av Esselte Blankettförlag. Så även Andersson, Om avyttring av rörelse s 136, 142 och Nial i Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931 s 453. Samma sak i dansk rätt, se Bliksted, Køb og salg af forretninger s 38 f. I huvudsak synes två skäl ha anförts för denna allmänt antagna regel: Köparen har ansetts ovillig att överta osäkra fordringar. Ett skuldövertagande har vidare krävt samtycke från borgenärerna. — Jfr ett äldre lagstiftningsprojekt, 1877 års förslag till Förordning angående handelsregister, firma och prokura uprättadt på föranstaltande af Stockholms handels- och sjöfartsnämnd enligt vilket firman skulle få övergå, om rörelsen jämte därtill hörande skulder och tillgångar överläts. Nye innehavaren blev lika med gamle innehavaren bunden av de förbindelser som ingåtts i rörelsen, liksom även firmans gäldenärer fick med befriande verkan betala till nye innehavaren. Se den uppskattande kommentaren härtill i Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 207 f. Se betr den nu aktuella firmarättsliga regeln i fimalagen (SFS 1974:156) 13 §.

¹⁸ Ett exempel då fordringar, skulder och till rörelsen hörande avtal med leverantörer, kunder, agenter, återförsäljare övergår till köparen är AD 1980:49.

jektsläran har varit en vattendelare i AD-praxis.¹⁹ Endast i undantagsfall har AD genombrutit denna linje och menat att nye ägaren av rörelsen skall svara för det kollektivavtal som en gång band förre ägaren.²⁰

Naturligt är att man på arbetstagarhåll känt stor oro och otillfredsställelse över det här summariskt tecknade rättsläget vid företagsöverlåtelser, och på olika sätt — väl att märka även med begagnande av avtalsfrihetens principer — har det varit möjligt att stärka arbetstagarnas ställning i dessa fall:

1. Vid tvist tar — i sista hand — en domstol fasta på vissa uttalanden (handlingar) hos nye arbetsgivaren och låter dessa grunda en utfästelse mot den arbetstagare som han anställt eller ger arbetstagaren en rätt i ett eller annat avseende att räkna arbete (anställning) hos gamle arbetsgivaren som kvalificerande.
2. En domstol förklarar överlåtelsen oäkta. En omfattande AD-praxis från särskilt 30- och 40-talen visar på denna möjlighet. Med oäkta överlåtelse avses här att de rättshandlande kan ha dolt det inbördes rättsförhållandets verkliga karaktär — då rörelsen påstås ha övergått till annan — eller avtalet kan ha varit ett skenavtal, dvs inte varit avsett att tillämpas efter sitt innehåll.²¹

¹⁹ Se t ex AD 1930:27, 1931:83, 104, 139, 1933:173, 1935:95, 134, 1936:75, 1938:22, 1941:10, 62, 1942:84, 1949:75, 1950:6, 1960:18, 1971:22. Se liknande i AD 1933:22, 1973:48. Nilsson-Stjernquist har i Föreningsfirmans funktion s 108 antytt att AD använt ett identitetstest för att pröva om det gamla kollektivavtalet ska fortfa ra att gälla mot en ny rörelseidkare. Detta är knappast riktigt. Förvisso antydde domstolen i AD 1931:104 ett sådant test, men har i efterföljande praxis ej följt detta. Rättsfallet AD 1935:134 (se op cit s 109) ger knappast stöd för ett identitetstest. Se om AD:s prejudikatsbundenhet vid bl a företagsöverlåtelser i SOU 1975:1 s 581 och Edlund i Tvärsnitt s 475 ff.

²⁰ Så har skett då t ex särskilda förhållanden kunnat påvisas, se tex AD 1933:63, 1965:10, 1973:3, eller då skilda rättssubjekt sammanblandats, se AD 1934:136.

²¹ Det rör sig här om fall där AD frågat sig om det kommit någon verklig överlåtelse av rörelsen (verksamheten, eller del av denna) till stånd, se t ex AD 1929:62, 1931:133, 1933:86, 165, 1935:15, 57, 1936:19, 1939:16, 52, 1950:14, 1951:22, 1964:25. Ibland har huvudfrågan varit vem av flera parter som varit den verkliga arbetsgivaren, se t ex AD 1935:31, 1942:70, 1949:17, 28, 1953:50. I en tredje grupp av fall har AD frågat om fängesmannen (fängesmännen) varit självständig företagare, eller alltjämt att anse som arbetstagare i förutvarande arbetsgivares rörelse, se t ex AD 1934:184, 1935:71, 116, 1940:8, 1941:26, 100, 1945:23, 1981:121. I en fjärde grupp av fall har det varit aktuellt att fråga om ett verkligt bolagsavtal kommit till stånd, se t ex AD 1930:5, 1932:8, 31—32, 1933:161, 1934:97, 136, 150, 1936:39, 96, 1937:30, 37, 147, 1938:77, 98, 126, 1939:19, 1940:17, 1942:102, 1943:14, 31, 90, 1944:28, 98, 1945:91, 1950:14, 1955:30. I några få fall har bulvanförhållanden varit på tal, se AD 1931:118, 1977:79. Se även AD 1932:72, 185, 1934:72 där mer utrerade kringgåendeförfaranden är aktuella. I flera av här nämnda fall har det varit aktuellt att pröva om arrangemanget upprättats för skens skull, eller varit allvarligt menat. Andra förf. har analyserat dessa frågor mera ingående, se Grönfors, Ställningsfullmakt och bulvanskap s 294 ff, Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet bl a s 62, 388, 391.

3. Lagstiftaren förklarar i lag att överlåtelsen inte skall påverka en viss rättighets bestånd.
4. Lagstiftaren (alt. parter i kollektivavtal) gör rättigheten oberoende av krav på fortsatt anställning. Pensionsrätt är huvudtypen. Utvecklingslinjen går från tjänstepensioner med villkor om kvarstannande till pensionsåldern till pensionsrätt som intjänas bit för bit och är oantastbar.²²
5. Genom kollektivavtal kan nye arbetsgivaren förklaras vara bunden att respektera en arbetstagers rätt.²³

Av avsnitten 1.3 och 1.4 framgår att det är punkterna 1) och 3) som jag i huvudsak behandlar.

Enligt punkt 3) finns för närvarande följande lagregler som skyddar rättigheterna i anställningsförhållandet vid övergång av företag (se om detta uttryck i avsnitt 1.6). Tidigare anställningstid hos förutvarande ägaren av rörelsen får räknas arbetstagens till godo enligt anställningsskyddslagen 3 §. Samma modell följer barnledighetslagen 5 § och studieledighetslagen 3, 5 och 6 §§. I LAS har denna tillgodoräknanderegler stor betydelse bl a då det gäller att upprätta turordning. I LAS är — sedan 1982 — uttryckligen föreskrivet att arbetstagen har rätt till företräde vid återintagning efter permittering, 24 §, och rätt till återanställning, 25 §, om företaget övergått till ny arbetsgivare. En övergång av företaget ska ej heller påverka en arbetstagers rätt till permitteringslön, LAS 21 §. En tillgodoräknanderegler finns även i lagen för husligt anställda 12 §. Vid bestämmande av uppsägningstidens längd ska arbetstagen få räkna sig till godo tidigare anställningstid om arbetet kan anses utfört i samma hushåll. Vidare — vilket har större betydelse — gäller enligt semesterlagen 31 § att en arbetstagers rätt till semester inte påverkas av att företaget övergår till ny arbetsgivare. Intjänad semesterrätt går därmed inte förlorad.

²² Se Schmidt, Allmänna och privata pensioner särskilt kap 5. Frågan om ett pensionslöfte är antastbart eller oantastbart har behandlats av AD i några fall under senare tid, se AD 1981:143, 163.

²³ Se om utfästelse att respektera intjänad semesterrätt i t ex AD 1932:149, 1934:138, 1938:84, 1943:15. Se om företrädesrättsklausuler i t ex AD 1937:140, 1938:84, 1943:15, 1945:13. Se även ett exempel på anställningsplikt för nye innehavaren vid övertagande av apotek, AD 1950:57. Jfr den sammanfattande redogörelsen av kollektivavtalsklausulerna på området i SOU 1973:7 s 90 f. Ett aktuellt exempel på att en arbetstagen får med stöd av kollektivavtal tillgodoräkna sig tidigare anställningstid hos annan arbetsgivare (annan anställning inom branschen) är arbetarnas rätt till avgångsbidrag enligt AGB, se AMF försäkringsvillkor för AGB 13 §. — Det kan även i kollektivavtal ha föreskrivits att *gamla* arbetsgivaren ska förhålla sig på visst sätt i anledning av överlåtelse av rörelsen, se t ex AD 1934:30, 1937:14, 1941:75.

Nu nämnda regler rör den enskilde arbetstagaren direkt. Inom den kollektiva rätten finns en regel i MBL 28 §, som säger att kollektivavtalet i rörelsen medföljer dess övergång till ny innehavare, om nye innehavaren inte redan är bunden av annat tillämpligt kollektivavtal. Vid en företagsöverlåtelse ska vidare arbetsgivaren ta upp primärförhandlingar enligt MBL 11 §. Det följer av lagrummets allmänna avfattning.

I associationsrättslig lagstiftning finns även vissa regler som kan få betydelse för arbetstagarna. Fusion mellan aktiebolag (ABL 14 kap) och fusion mellan ekonomiska föreningar (1951 års lag 96 §§) skall tillgå på visst sätt.

Även 1967 års lag om tryggnad av pensionsutfästelse är här värd ett omnämmande. I denna finns regler som anvisar hur man skall förfara vid upphörande och övergång av näringsverksamhet, 23 ff §§, för att pensionsfordran skall säkras. I förmånsrättslagen 12—13 §§ och lönegarantilagen 2 § finns vidare bestämmelser som tryggar sådan pensionsfordran vid arbetsgivarens konkurs.

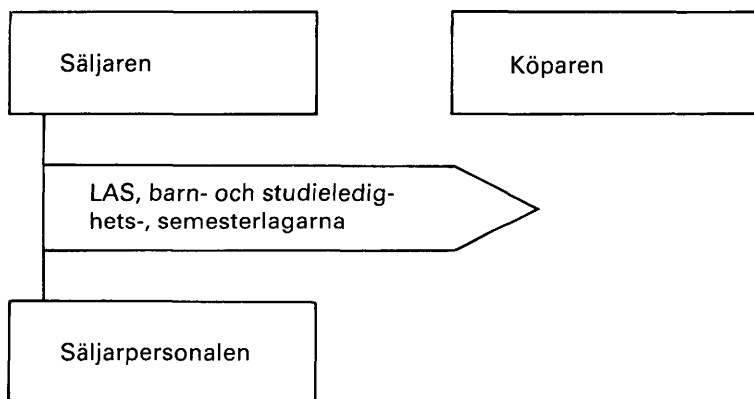
1.3 Det nödvändiga sambandet mellan avtals- och arbetsrätt vid företagsöverlåtelser

Av lagregelgenomgången (ovan) följer att lagstiftaren bara ingripit modifierande i en f ö gällande, allmän huvudregel för partsbyten. De regler som an knyter till den enskilde arbetstagaren har inte syftat till att omkullkasta denna huvudregel. Man är frestad säga att gamla föreställningar endast dör långsamt, särskilt inom juridiken.

Av annan, frejdigare konstruktion är dock MBL 28 §. Denna är tänkt att skapa en ny huvudregel inom den kollektiva rätten. 28 § är konstruerad så att kollektivavtalet i dess helhet — utom i de delar det inte kan tillämpas fortsättningsvis — följer med rörelsen vid dess övergång.²⁴ Alla rättigheter och skyldigheter i avtalet går över på nye arbetsgivaren, dock under förutsättning att nye arbetsgivaren ej redan är bunden av annat kollektivavtal som kan tillämpas på den förvärvade rörelsen. Något slikt torde i många fall bli aktuellt då flera branschavtal bygger på industriförbundsprincipen, och följaktligen olika avtalsområden överlappar varann. Såväl säljaren av rörelsen som facklig motpart har uppsägningsrätt i anledning av att rörelsen övergår. Denna uppsägningsrätt ska utövas inom vissa tidsfrister. MBL 28 § är avsevärt mer långtgående än motsvarande lagrum i anställningsavtalets rätt som syftar till att normera förhållandet vid företagsöverlåtelser o d.

²⁴ Jfr Undén, som förordade en sådan regel redan vid elfte nordiska juristmötet, NJM 1919 s 116.

Om jag tills vidare bortser från MBL 28 §, betyder övriga arbetsrättsliga stadganden att man lagt en viss ekonomisk börda på en ny arbetsgivare vid företagsöverlåtelse, som inte åvilat denne utan särskild utfästelse här- om. Lagstiftarens egen metod för att angripa ett otillfredsställande rättslä- ge kan åskådliggöras på följande sätt:



Förklaring. Heldragen linje mellan säljaren (gamle arbetsgivaren) och säljarperso- nalen (de anställda i rörelsen) markerar ett faktiskt avtalsförhållande, som enligt de arbetsrättsliga reglerna ej övergår i sin helhet till köparen. I stället har lagstiftaren med stöd av punktstadganden skyddat vissa rättigheter i anställningsförhållandet vid eventuell fortsatt anställning hos köparen, vilket är markerat med horisontell pil i figur 1.

Att rörelsen belastas med vissa förpliktelser i händelse av dess övergång till ny innehavare säger emellertid ingenting om handlingsmöjligheterna för övrigt vid företagsöverlåtelse för inblandade parter. En bredare tanke- modell måste då uppställas, i korthet följande. Två parter — säljaren och köparen — träffar ett avtal om rörelsens överlåtelse. Detta avtal berör — direkt eller indirekt — tredje part (säljarpersonalen). Övergången av säl- jarpersonalen till nye arbetsgivaren kan även beröra fjärde part, köparperso- nalen.

Formuleras problemet på detta sätt, är det inte möjligt att lämna centra- la avtals- och obligationsrättsliga frågor åt sidan. Då blir i stället intressant att fråga t ex: Hur sker partsavlösningen på arbetsgivarsidan? Vilka all- männa regler för partsbyte kan tillgripas? Går det att använda med hänsyn

till arbetsrättsliga regler? Hur gestaltar parterna sina inbördes mellanhavanden? Vad kan en sådan överenskommelse betyda för tredje (fjärde) part? Hur får säljaren avtalen med sina anställda att upphöra? Hur bär sig köparen åt för att träffa nya avtal med dem? Vad kan de anställda göra anspråk på? Vad händer om arbetstillfällena inte räcker till för alla, eller köparen avser att omlacera hos sig redan anställd personal?

De arbetsrättsliga reglerna lämnar endast få, eller i bästa fall svårtydbara svar på dessa frågor.

I ett lagstiftningssammanhang har jag funnit en antydning till ett bredare synsätt på företagsöverlåtelse, och det står — anmärkningsvärt nog — att finna i förarbetena till 1952 års sjömanslag. Det föreslogs av 1946 års sjömanskommitté att sjömannen, om fartyget övergick till ny ägare, skulle få rätt att frånträda tjänsten. Det anförda var redan förut huvudregel då ett fartyg försålles till utländsk intressent. Reservanterna (arbetsgivarföreträdarna) i kommittén beskrev nu farorna med förslaget: ”Ur redaresynpunkt skulle förslaget vara till betydande olägenhet i händelse av fartygs överlåtelse. Den tilltänkte köparen av ett fartyg skulle alltid riskera att få övertaga ett fartyg, vars besättning lämnat fartyget. Denna omständighet, som oavsett tidsförhållandena alltid skulle utgöra ett orosmoment vid fartygs överlåtelse, skulle särskilt under nu rådande förhållanden på arbetsmarknaden vara till betydande olägenhet för rederinäringen.”²⁵

Naturligtvis får det anförda uppfattas som en partsinlaga från arbetsgivarföreträdarna i 1946 års sjömanskommitté. En redare ville inte stå med en båt utan besättning. Måhända förelåg en sådan risk att besättningen flydde skeppet i första bästa hamn. Kommittén anförde för sin del försämrade befodringsutsikter, då fartyget försålles av ett stort till ett litet rederi, som skäl till den regel som föreslogs och som sedermera upptogs i 40 § i 1952 års sjömanslag.²⁶ Denna regel föreskrev att sjömannen hade rätt till entledigande om fartyget övergick till ny ägare.

Emellertid vill det synas som om arbetsgivarföreträdarna i denna kommitté formulerat en tanke, som det går att bygga vidare på, i vart fall resonemangsvis. Det går att fråga vilket huvudintresse, genomsnittligt sett, de inblandade parterna vid företagsöverlåtelser i allmänhet har, eller kan tänkas ha. Är då inte *alla* arbetsgivare, oavsett var de har sin verksamhet förlagd, intresserade av att kunna bemanna företaget vid dess övergång? Och är inte berörda arbetstagare primärt intresserade av att få fortsatt anställning, helst på oförändrade villkor? Och vill inte den som avyttrar sitt företag kunna avveckla sina rättsliga mellanhavanden med de anställda så smidigt och snabbt som möjligt? Vad är det som säger att dessa övervä-

²⁵ SOU 1951:22 s 104.

²⁶ SOU 1951:22 s 74. Det bör tillfogas att den vid denna tidpunkt — 1951 — sedvanliga anställningsformen i sjöfart var fartygsanställning, dvs sjömannen var påmönstrad på visst fartyg och anställningen varade under en resa. I motsats härtill växte först så småningom den s k rederianställningen fram. Se härtill t ex Borggård & Sjöstedt, Sjömanslagen s 3 ff.

ganden skulle stå i strid med varandra i ett tänkt normalfall? Och skulle det inte med dessa utgångspunkter gå att formulera en allmän huvudregel, eller en uppsättning av sådana regler, som tar sikte på — just — ett tänkt normalfall?

Förvisso kan det stundtals finnas skäl att avvika från en sådan huvudregel. Nye innehavaren av rörelsen är inte alltid beredd att överta alla arbetstagare i rörelsen, och en bantning av personalstyrkan kan av tvingande ekonomiska skäl bli nödvändig, liksom även en omreglering av villkoren kan vara önskvärd av andra skäl. Men det faktum att man erkänner svårigheten i en huvudregel, och dess utformning jämte även eventuellt dess tillämpning, betyder inte att man nödvändigtvis avsvär sig möjligheten att tänka i termer av ett visst huvudfall. På detta sätt synes man få uppfatta 1935 års projekt till lagstiftning om arbetsavtal enligt vilket det — väl att märka — föreslagits en huvudregel vid företags övergång innebärande att nye innehavaren övertog alla rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet, men med en möjlighet att avvika från denna regel genom avtal.²⁷

Samtida lagstiftare har i anledning av 70-talets arbetslagstiftning dock inte tänkt sig reglera företagsöverlåtelseerna på detta övergripande sätt, utan har nöjt sig med punktstadganden jämte vägledande uttalanden i vissa lagmotiv. För övrigt får antas att lagstiftaren utgått från att övriga arbetsrättsliga stadganden förutsätts bli använda vid företagsöverlåtelse, om än de tillkommit för helt andra typsituationer. Men det innebär att man med stöd av en delvis svåröverskådlig horisontell lagstiftningsteknik,²⁸ som ej är uttömmande för ämnet ifråga, lämnat centrala frågor åt sidan. Dessa frågor griper djupt in i allmän avtals- och obligationsrätt.

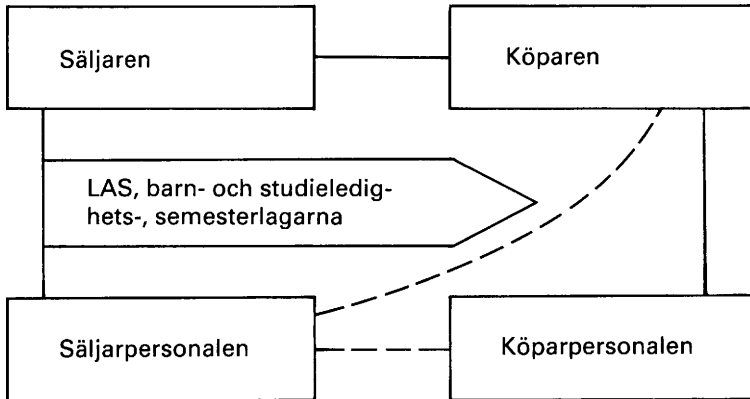
Att jag redan här tagit upp övergångsfrågan vid företagsöverlåtelse från en delvis rättspolitisk utgångspunkt har varit nödvändigt för att bli på ett perspektiv åt det grepp som lagstiftaren begagnat sig av i hittillsvarande lagstiftning, och för att ge en antydning om vilket grundläggande synsätt jag själv velat tillföra denna fråga.

För mig har det varit fruktbart att sätta in de arbetsrättsliga reglerna i ett sådant vidare sammanhang. Bland annat blir det därigenom möjligt att se hur arbetsrättsliga regler förändrar innehållet i handlings- och avtalsfriheten för berörda parter, och vilka övriga effekter detta möte mellan olika regelsystem ger upphov till. Schematiskt kan därför mitt angreppssätt be-

²⁷ SOU 1935:18 § 36.

²⁸ Se om horisontell och vertikal lagstiftningsteknik i Hellner i Uppsalaskolan — och efteråt s 194 f.

skrivs som en fusion av avtals- och arbetsrättslig metod, åskådliggjort på följande sätt (figur 1 skall jämföras med figur 2).



Förklaring. Heldragna linjer avser faktiska avtalsförhållanden. I jämförelse med figur 1 har förhållandet mellan säljaren-köparen, köparen-köparpersonalen tillkommit. De streckade linjerna har även tillagts. De markerar en latent rättslig relation mellan köparen-säljarpersonalen före rörelsens överlåtande — detta förhållande torde gälla förutan företrädesrättsregeln i LAS 25 § — och ett latent spänningsförhållande mellan säljar- och köparpersonal.

Figur 2 kan omsättas i en kortfattad beskrivning av handlingsmöjligheter för parterna i trekantsförhållandet säljaren-köparen-säljarpersonalen. I följande tablå är dessa handlingsmöjligheter teoretiskt beskrivna. Alla kan inte föreligga i samma fall, medan flera kan förekomma i ett.

Den gamle arbetsgivaren (säljaren) kan handla på flera sätt:

1. Säga upp de anställda.
2. Underrätta de anställda om överlåtelsen.
3. Söka nå ett avslut med de anställda om att bestående anställningar skall upphöra vid överlåtelse tidpunkten.
4. Inte göra något alls.

De anställda (säljarpersonalen) kan handla på flera sätt:

1. Säga upp sig.
2. Häva (frånträda) avtalen med gamle arbetsgivaren.
3. Medverka till att gamle arbetsgivaren kan lösgöras från kontraktsansvar vid överlåtelse tidpunkten.

4. Samtycka till ny anställning hos nye arbetsgivaren(köparen).
5. Avböja anställning hos nye arbetsgivaren.
6. Inte göra något alls.

Nye arbetsgivaren (köparen) kan — till slut — handla på flera sätt:

1. Lova gamle arbetsgivaren att de anställda skall få fortsatt anställning.
2. Göra denna utfästelse i form av ett tredjemansavtal.
3. Vända sig direkt till de anställda och erbjuda anställning.
4. Uppträda så att arbetstagarna får ett befogat intryck av att ha blivit anställda.
5. Förklara att de anställda inte kan påräkna fortsatt anställning.
6. Inte göra något alls.

1.4 Avgränsning

Ovan har jag beskrivit sambandet mellan avtals- och arbetsrätt i grova drag. Det får också stå som programförklaring för hur jag angripit materialet. Några ord bör också sägas om hur jag avgränsat detsamma.

Avhandlingsämnet rör den enskilde arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren, dvs i första hand lön och sidoförmåner men även rätt till uppsägnings- tid och det anspråk som kan finnas att senioritet beaktas vid uppsägning p g a arbetsbrist och vid ny anställning. I det sammanhanget har det varit naturligt att ta hänsyn till vad säljaren — köparen sinsemellan kan ha av- talat om. Detta kan i allra högsta grad ha betydelse för den enskilde arbets- tagaren, eller hela arbetstagarkollektivet. En central fråga blir då att un- dersöka vilken avtals/handlingsfrihet (jfr rättshandlingsöversikten i avsnitt 1.3 in fine) berörda parter — säljaren, köparen och säljarpersonalen — har i det uppkomna läget. Kan de utforma avtal efter eget huvud? Vad kan de avtala om? Finns det normer som anvisar en viss modell för avtal och avtalsinnehåll? Detta berör främst frågor om ingående och upphöran- de av anställningsavtal samt val av arbetskraft.

Vad jag nu sagt innebär att avhandlingsämnet faller inom ämnet för an- ställningsavtalets rätt. Det har inte varit möjligt att samtidigt föra in även den kollektiva rätten i nämnvärd grad. Föreskrifterna i MBL 11 § (primär förhandlingsskyldighet) och MBL 28 § (kollektivavtalsbundenheten vid övergång av företag) tar jag inte upp till särskild behandling, om det än in- te varit möjligt att helt undvika ett omnämnande av dem i vissa samman- hang för att skänka perspektiv åt en frågeställning. MBL 11 § är fö en ty- pisk illustration till hur lagstiftaren angripit företagsöverlåtelse.²⁹

²⁹ Se om MBL 11 § i hithörande hänseende i rättspraxis, AD 1978:156, 157, 1979:1, 1980:23, 49, 81, 106 och 110 (de båda sistnämnda konkursmål), 1981:57, 62, 1983:7.

Mönstret är detsamma i — numera — LAS 29 §. Säljaren är ålagd att primärförhandla med de lokala fackliga organisationerna hos sig i anledning av rörelsens överlåtande och vid uppsägning p g a arbetsbrist, men det saknas en regel som — på motsvarande sätt — tvingar fram en dialog mellan köparen och de lokala fackliga organisationerna hos förutvarande arbetsgivaren före rörelsens överlåtande. Man tycker rent allmänt att det är just dessa parter som vid denna tidpunkt skulle ha något att avhandla.

Att jag dragit en gräns vid tjänsteavtalsrätten betyder inte att jag lämnat det kollektiva planet helt därhän. Det visar sig stundtals att det är nödvändigt att inte bara omnämna, utan också diskutera möjligheten till kollektiv avtalsbindning för att perspektivet inte skall bli för snävt. Det rör särskilt frågor om kollektiva parters möjlighet att föreskriva viss ordning då eljest dispositiva rättsregler är att tillämpa (t ex turordningsfrågor). Det kan även röra frågor som inte alls är upptagna i lag, dvs parterna begagnar sig av den avtalsfrihet som råder för att lägga fast en viss norm att gälla framdeles — bortsett från villkorsfrågor i allmänhet — och med specifik tillämpning på det uppkomna fallet (t ex att arbetsgivaren garanterar anställning under viss tid).

1.5 Undersökningsmodell

Då inget annat sägs i löpande text tänker jag mig följande undersökningsmodell. Näringsidkaren A (fysisk person) överlåter sin rörelse till näringsidkaren B (fysisk person). En eller flera arbetstagare kan vara berörda av överlåtelsen. Ingendera av näringsidkarna är bunden av kollektivavtal.

Undersökningsmodellen är bara ett typfall. Flera andra typfall faller in därunder (se kapitel 3). Det får även tänkas en utbyggnad, då endera säljaren eller köparen disponerar över annan driftsenhet, eller då förvärvsobjektet endast utgör del av en verksamhet. Aktieöverlåtelser faller principiellt utanför. Det utesluter ej att aktieförvärv kan åtföljas av ett händelseförlopp som liknar det som inträffar vid substansförvärv, t. ex då bolag A överför rörelsen i bolag C — vars aktier bolag A förvärvat — till dotterbolaget B, eller kort och gott införlivar rörelsen i bolag C i bolag A.³⁰

Undersökningsmodellen lämnar vidare fältet fritt för att undersöka alla de frågor som kan komma upp vid företagsöverlåtelser, vare sig de har avseende på det förflutna eller på framtiden. Givetvis är en huvudfråga själva avslösningsförfarandet på arbetsgivarsidan. Villkorsfrågor blir då aktuella, liksom spörsmål som rör utestående löneskuld, semesterrätt, men

³⁰ Jfr händelseförloppet i AD 1978:156.

även andra åtaganden som köparen kan göra (t ex löfte om att behålla säljarpersonalen under viss tid). Vidgad omplaceringsmöjlighet är en annan fråga som är aktuell då en övertalighetssituation föreligger. Här kommer det — som man kallar — sociala ansvaret att kunna omsättas i rättslig dräkt. Senioritetsfrågor blir särskilt brännande om det föreligger en konkurrenssituation mellan säljar- och köparpersonal om bestående arbetstillfällena. Det här är bara en exempelsamling. Många andra spörsmål kan fordra reglering.

Jag vill tillägga att en del av de frågor som kan aktualiseras vid företagsöverlåtelse kan förekomma även i annan kontext, t ex vid omläggning, omflyttning av verksamhet i ett företag, ja, allmänt sett som inslag i en allmän strukturomvandling av näringslivet. Det förvånar inte här att enskilda fall kan bli mycket komplicerade.

1.6 Terminologi

Arbetsrätten begagnar sig av en viss terminologi. Man talar numera i lagtext (t ex LAS 3 §) om övergång av företag. I avsnitt 4.1 går jag närmare in på vad lagstiftaren kan ha åsyftat med detta uttryck. I tidigare arbetsrättslig lagstiftning användes här i stället uttrycket överlåtelse av företag (t ex i 1938 års semesterlag). Detta är numera helt utmönstrat. I andra civilrättsliga lagar förekommer samma eller liknande uttryckssätt. Det kan omnämnas att i bostadsrättslagen 10 ff §§ förekommer båda uttrycksformerna — övergång och överlåtelse av bostadsrätt — och därmed avses även olika slag av fång.

Uttrycket övergång av företag i arbetsrätten är språkligt sett ett mindre lyckat uttryck. Det är olämpligt att använda i sammansättning (företagsövergång?) och i pluralform (företagsövergångar?), i varje fall är det betydligt sämre än uttrycket företagsöverlåtelse(r).

I det följande benämner jag dock den massa av företeelser som åsyftas falla under det lagtekniska uttrycket för övergångsfall. Det är ett acceptabelt ord. Då jag sätter övergångsfallen i relation till vad som gäller för övrigt talar jag om *LAS övergångsfall* i motsats till *LAS huvudfall* (trots de något oegentliga genitivformerna). Med det senare avses en kopplad typsituation, dvs då en arbetstagarare avses skiljas från arbetsplatsen genom uppsägning p g a arbetsbrist och då samma arbetstagarare kan göra anspråk på att få återgå i ny anställning med stöd av företrådesrätten i LAS 25 §, utan att händelseförloppet f ö har något som helst samband med att rörelsen övergått till ny arbetsgivare. Distinktionen mellan övergångs- och huvudfall är därför central här. Låt mig säga följande härom. LAS regler är utformade

för ett tänkt huvudfall, där en arbetstagare sägs upp och arbetstagaren — till följd av att uppsägningen sker på grund av arbetsbrist — har en rätt att bli återanställd. Övergångsreglerna i LAS 3 — numera även — 24, 25 §§ är bestämmelser som lagts ut ovanpå det allmänna regelverket. Då något annat inte är föreskrivet för företagsöverlåtelser finns det därför skäl att gå tillbaks och fråga vad som gäller i LAS huvudfall. Bland annat blir det då möjligt att se hur väl avvägt regelsystemet i LAS är för — just — övergångsfall.

De lagrum som reglerar företagsöverlåtelser inom i arbetsrätten benämner jag övergångs- (stundtals överlåtelse-) regler. Uttrycket bör ej kunna förväxlas med det som används i lagtextsammanhang och som syftar på vad som ska gälla i samband med en lags ikraftträdande i jämförelse med vad som gällt tidigare.

I övrigt har jag ej haft behov av att fixera en viss terminologi, denna är för övrigt redan delvis introducerad. Näringsidkaren A benämnes säljaren, näringsidkaren B köparen, och de anställda i rörelsen som överläts säljarpersonalen. De anställda hos köparen benämnes köparpersonalen. I sammanhang då inget missförstånd kan uppstå, använder jag de allmänna uttrycken arbetsgivaren, arbetstagaren, de anställda.

Denna terminologi har jag valt av två skäl. Den är enkel och den anknyter till det mest praktiska av alla tänkbara övergångsfall, nämligen att rörelsen överläts (jfr avsnitt 1.5).

Uttrycket övergång av företag i lagstiftningen har inget bruksvärde utanför sin kontext. Det är främst en samlingsrubrik på en ganska heterogen massa av företeelser i det verkliga livet.

1.7 Innehåll

I kapitel 2 lämnar jag en utomrättslig bakgrund till många företagsförvärv. Det är en grov bild, utrymmet tillåter inte mera. Jag lockades göra denna redovisning av framför allt ett skäl, det hade hänt så mycket under 70-talet. Argument, hotbilder, utspel tillhör rutinen vid företagsöverlåtelser och företagssamgåenden av någorlunda storlek, i varje fall då det inträffade nått förstasidorna på våra dagstidningar, radio & TV. Utomrättsliga händelseförlopp kan i allra högsta grad påverka den rättsliga ramen, även om den senare till det yttre är knastertorr. Jag ger flera exempel på denna påverkan.

I kapitel 3 lämnar jag en kort översikt av de olika företeelser som kan tänkas falla under LAS övergångsfall.

I kapitel 4 anknyter jag till uttrycket övergång av företag. Detta belyses först från lagstiftarperspektiv (avsnitt 4.1). Det är en rent deskriptiv fram-

ställning. Jag vill visa vad lagstiftaren haft för motiv för införandet av en viss arbetsrättslig regel. Sedan belyser jag samma fråga från domarperspektiv (avsnitt 4.2). Analysen är begränsad till begreppet övergång. Det finns flera skäl till detta. Av utrymmesskäl har företagsbegreppet fått lämnas därhän. Ett annat skäl är att företagsbegreppet förekommer i annan civilrättslig lagstiftning, som det varit fruktbart att beakta vid en analys, men som det är en för vidlyftig uppgift att här ge sig i kast med. Endast en mycket kort sammanfattning av hur AD i sin praxis uppfattat företagsbegreppet lämnas (avsnitt 4.2.7).

I kapitel 5 berör jag rättsläget vid företagsöverlåtelser i fem andra rättssystem: Danmark, England, Finland och Tyskland samt det speciella EG. Syftet är att visa vilken rättslig modell för partsavlösningen man använt sig av i dessa system.

I kapitel 6 ger jag en kortfattad beskrivning av förhållandet mellan säljaren och köparen vid företagsöverlåtelser. Det är naturligt att behandla denna fråga före vissa andra. I en köprättslig framställning, vilket denna bok inte är, hade detta kapitel kunnat växa ut kraftigt. Avsikten från min sida, då jag här sammanfattar den köprättsliga transaktionen, är mer begränsad. Den är att orientera läsaren något om vissa problem som — rättsligt sett — berör säljaren och köparen såsom avtalsparter, men som också rör endera partens förhållande till tredje part, säljarpersonalen.

Kapitel 7, 8 och 9 är centrala i denna bok. Jag belyser då närmare förhållandet mellan de rättshandlande personerna vid företagsöverlåtelser. I huvudsak är det ett trekantförhållande som uppkommer här. Säljaren, köparen, säljarpersonalen sitter delvis i samma båt. Ett fyrkantförhållande blir det om även köparpersonalen tas med i denna bild, vilket ibland är nödvändigt. De tre kapitlen berör skilda plan i samband med partsavlösningen på arbetsgivarsidan.

I kapitel 7 belyser jag säljarens förhållande till säljarpersonalen. Det är ett rättsförhållande statt under upplösning. Bland de frågor som då tas upp bör här omnämnas: Finns det en given partsavlösningssmodell? Hur har lagstiftaren tänkt sig det hela? Vilka regler finns för partsbytet? Vad bör säljaren göra i anledning av överlåtelsen? Varför? Vilket bidrag kan säljarpersonalen ge till att säljaren befrias från kontraktsansvar? Vilket utrymme är här lämnat åt avtalsfriheten?

I kapitel 8 tar jag upp köparens förhållande till säljarpersonalen. Det finns skäl att då först fixera företrädesrättsreglernas i LAS innebörd (avsnitt 8.1). Huvudparten av detta kapitel ägnas emellertid avtalsbindningsfrågor (avsnitt 8.2). Vilka möjligheter erbjuder sig då för köparen? Hur kan han gå till väga? Vad kan dessa löften ta sikte på? Vad bör köpa-

ren akta sig för att göra? På vilket sätt kan säljarpersonalen lämna sitt bidrag till avtalsbindningen med köparen? I slutet av kapitlet (avsnitt 8.3) berör jag anställningsgarantin, sysselsättningslöftet som en ganska ny social företeelse.

Kapitel 9 ägnas frågor som rör konkurrensen om arbetstillfällena i rörelsen, om köparen ej är beredd att överta all säljarpersonal, eller köparpersonalen gör anspråk på att få bemanna rörelsen, eller köparen vill omplacera egen anställd personal till denna. Dessa frågor rör i huvudsak turordningsproblem. Jag har då tagit mig friheten att föra in amerikanskt material. I USA har senioritetsfrågorna fått en inträngande behandling. De är helt obearbetade i svensk rätt och litteratur.

Slutligen lämnar jag i kapitel 10 vissa personliga funderingar på det aktuella rättsläget och redovisar då även ett förslag till alternativ reglering av det enskilda anställningsavtalets rätt vid övergång av företag.

Kapitel 2

Företagsöverlåtelse i utomrättslig miljö

Utomrättsliga aspekter på företagsöverlåtelse finns i överflöd. Sätter man nämligen in företagsöverlåtelse, företagsomgåendet i näringslivets allmänna strukturomvandling till vilket hör även sådant som nedläggning, inskränkning av drift, omlokalisering m m, kan vilken som helst framställning bli oavslutad.¹ Svårigheten här ligger närmast i att avgränsa materialet och att finna en metod med vilken materialet kan redovisas överskådligt.

I en statlig utredning har författarna belyst ett 40-tal företagsförvärv.² Effekterna på löntagarna har indelats i sysselsättningseffekter — i företaget och i andra företag — och övriga effekter. Med det senare har författarna avsett t ex förändringar i anställningsvillkor, arbetsuppgifter, lönevillkor, arbetsmiljö och medinflytande. Studien visar i stort att dramatiska förändringar i sysselsättningsläget sällan inträffar vid förvärvstillfället,³ men detta innebär ingalunda att effekterna på sikt inte kan bli avsevärda. En strukturomvandling är ju snarare en process i tiden, än ett hugg mitt i denna. En svårighet är även att kunna avgöra vad som är en effekt av företagsförvärvet, och om inte samma sak skulle ha inträffat ändå.⁴

Författarna till denna studie har arbetat med facit delvis i hand. Studier som rör de anställdas *attityder* och *beteende* under t ex en sammanlägg-

¹ Se om olika tolkning av begrepp som strukturomvandling, rationalisering m m i de Geer, Rationaliseringsrörelsen i Sverige s 15 ff

² SOU 1977:51.

³ I några få fall har anställda sagts upp vid själva förvärvstillfället, se SOU 1977:51 s 115, 236, 338. Se även Johannisson, Den organisatoriska smältdegeln s 112. Men det innebär ingalunda att omedelbara förändringar inte inträffar i det köpta företags verksamhet. I många fall synes dessa förändringar oftare beröra det uppköpta företags ekonomiska och administrativa avdelningar inkl säljorganisation än produktionsenheterna i samma företag. Se Nygren, Studie av fusioner inom svensk industri 1968—1971 kap 2:30 ff.

⁴ Se t ex SOU 1977:51 s 20 ff, SIND 1978:4 s 85, Åberg, Changes in work conditions as a result of changes in economic structure s 20 ff.

ningsprocess eller strax före ett företagsförvärv saknas helt.⁵

Den utomrättsliga miljön kring företagsöverlåtelseerna tänker jag beskriva med utgångspunkt från några argument och hotbilder från ett löntagarperspektiv (mikro-nivå) och ett ovanifrån-perspektiv (makro-nivå). Jag benämner inte det senare övergripande för det är ett alldeles för prentiöst uttryckssätt. Omvärldsförhållandena måste spela en roll i båda dessa perspektiv, ehuru tonvikten i det förra är lagd vid andra mer näraliggande frågor. Genom denna uppläggnig kan jag även visa hur normbildningen och beslutsfattandet i frågor som rör den industriella strukturen kommit att allt mer flyttas till de lokala produktionsenheterna (företagen), och att detta innebär ett oundvikligt närmande av de reella besluten till dem som är berörda.

Det kan inte nog betonas att den utomrättsliga miljö jag tecknar inte uteslutande är att hänföra till en enstaka händelse som en företagsöverlåtelse i strikt juridisk mening. De aspekter som jag lyfter fram har eller kan ha samband med alla typer av ägarförändringar i ett företag, och dess omgivning, oavsett dessa förändringar utlöser ett samtidigt eller fördröjt rättsligt händelseförlopp då det gäller förhållandet till de anställda i berört, och eventuellt andra indirekt berörda företag.

2.1 Ett löntagarperspektiv

Till ett löntagarperspektiv vill jag knyta en institutionell ram, ovisshets- och trygghetsföreställningar, utfästelse- och villkorsfrågor samt de synpunkter de anställda kan vilja anlägga på en ny ägare/ägargrupp.

Som en faktisk *institutionell ram* har gällt att de anställda eller facken aldrig, eller sällan underrättats om företagsöverlåtelse på förhand.⁶ Jag går inte in på de många olika motiv som anförts härför. Oavsett fö o hållbarheten i dessa argument inträffar en förändring i opinionsläget i mitten på 70-talet då bl a frågor som rör de anställdas inflytande vid — och samhällets insyn i — företagsförvärv är uppe till debatt i riksdagen. Från regerings-

⁵ Även Johannisson, Den organisatoriska smältdegeln s 6 efterlyser sådana studier. En del studier rör nedläggning av företag, se t ex Gonäs, Emmabodarapporten s 119 ff (om tidigare forskning), och en rör omlokalisering av ett företag i Stockholmsområdet, se Gardell, Anställdas attityd och beteende vid omlokalisering av företag.

⁶ Se t ex SOU 1977:51 s 20, 58, 83, 182, 217, 230, 326, 382. Se också Brandinger, Fusioner s 23, SIND 1978:4 s 78, Gonäs, Emmabodarapporten s 52. Även bolagsstyrelsen kan ha svältfötts på information, eller helt saknat inflytande, se bl a SIND 1975:4 s 134, 137, 254, Winander, Stora beslut fattas s 38 ff. Se om förhållandet styrelsen—företagsledning mer utförligt och nyanserat i Lidén, Makten över företaget.

håll antyddes även att laginitiativ var att påräkna.⁷ En atypisk händelse var vidare försäljningen av Coronaverken till AGA 1974 i konkurrens med det starkt expanderande utvecklingsbolaget Incentive AB, som lagt ett bud på Coronaverken. Professorn Ulf af Trolle, då insatt som verkställande direktör i Coronaverken, genomdrev denna affär under full medverkan från de anställda och insyn från massmedia.

1966 års företagsnämndsavtal mellan SAF-LO-TCO gav ej de anställda nämnvärt stöd för ökad insyn. Förvisso föreskrevs i avtalet 6 § att arbetsgivaren skulle informera och samråda i för företaget och dess personal väsentliga frågor och att av samrådets natur följde att det föregick beslut av företagsledningen, men härtill fanns en undantagsregel som sade att i de fall det skulle medföra skada att yppa visst förhållande, ingen informations/samrådsskyldighet förelåg. Arbetsgivarna kan förmodas ha tillbakavisat eventuella propåer om ökad insyn vid en företagsöverlåtelse med stöd av denna regel.⁸ Vilken rättslig förpliktelse som åvilade de av avtalet bundna arbetsgivarna i ett sådant fall blev aldrig klarlagt i dåvarande arbetsmarknadsnämnd.⁹

Styrelsrepresentationen från 1972 innebar ett nytt anslag. Informationskretsen för företagets viktigare affärsuppgörelser vidgades. Det verkliga genombrottet kom dock ej förrän MBL 1976 trädde i kraft. Arbetsgivaren skall enligt 11 § primärförhandla i frågor som rör väsentlig förändring i verksamheten innan beslut fattas. En överlåtelse av företag (rörelsen) är i sig att betrakta som en sådan väsentlig förändring.¹⁰ Koncernbolag har ett särskilt ansvar för att dotterbolaget kan fullgöra sin förhandlingsplikt.¹¹ Primär förhandlingsskyldighet gäller också då en arbetsgivare (bolag) förvärvar aktier i annat bolag.¹²

Vad medbestämmandelagen kan leda till för beteende från arbetsgivare och facken vid företagsöverlåtelser är för ö alldeles för tidigt att ha en grundad mening om. Studier som påvisar dessa effekter saknas helt.

⁷ Se till det anförda NU 1974:36, NU 1976/77:30, DsJu 1974:17. Se även — numera — SOU 1978:9, prop 1981/82:165 om kontroll av företagsförvärv.

⁸ T ex Brandinger, Fusioner s 23. Informationsflödet torde ha kontrollerats av arbetsgivarparten, se utförligare i Moberg, Företaget och sekretessen s 65 ff.

⁹ Arbetsmarknadsnämnden har prövat fyra andra fall som rört nedläggning av viss driftsenhet. Se nämndens beslut nr 6, 9, 14 och 15 efter "modern" numrering gällande från 1964. Direktören Erik Forstadius, SAF, har välvilligt ställt detta material till mitt förfogande. — Det kan tillfogas att redan i 1946 års företagsnämndsavtal fanns samrådsplikten i för företaget och dess personal väsentliga frågor före beslut intagen i den allmänna motiveringen (sedan ändringarna 1958).

¹⁰ AD 1980:23, 81. Jfr även den klargörande tolkningen av uttrycket "väsentlig förändring" i det andra chefsmålet, AD 1980:72.

¹¹ AD 1978:156, 1979:1.

¹² AD 1978:157, 1981:57.

För de anställda, som således svältfötts på information, har en företagsöverlåtelse i de flesta fall inneburit något ovisst. Johannisson har visat att de anställda präglats av passivitet och kunskapshandikapp vid företagssamgåenden.¹³ Den som är okunnig kan inte bidra med ett eget alternativ, och kan inte inse att problemen är reella. De anställda kan välja att avsäkra sig information som då utmanar de personliga värderingarna. Insikt ersätts av åsiktsöverflöd. Tryggare är då att luta sig mot det invanda, bestående. I Johannissons studie visade det sig att de anställda ofta uppfattat ett alternativt händelseförlopp till det verkligen inträffade som att köra på "i gamla hjulspår", trots att "kalla fakta" talat för att så inte varit möjligt. Jag vill sammanfatta detta beteende som bottnande i en *ovisshetsföreställning*.

Ofta parad med denna är en *trygghetsföreställning* med bakgrund i de senaste decenniernas välståndsutveckling i Sverige. Välfärdsbegreppet har blivit mer sammansatt, människor har ändrat vanor, attityder och prioriteringar.¹⁴ Strukturomvandlingen har slagit hårt mot många. Kraven på bevarad sysselsättning (status quo) har också vuxit i styrka, även om kraven ej alltid varit förenliga med kommersiellt bärkraftig drift. Trygghetsföreställningen har fått en extra puff på 70-talet då helt olika politiska yttningar synes ha förstärkt människornas ändrade attityder.

Anställningsskyddet har byggts ut, vilket förstärkt en redan tidigare påvisbar trend mot ökad stabilitet i anställningsförhållandet på arbetsmarknaden.¹⁵ Företag har fått ta ett socialt ansvar för övertalig arbetskraft vid strukturförändringar. I industripolitiken sägs att sådana får endast ske i "socialt acceptabla former".¹⁶ Regionalpolitiken har underblåst samma tendens, speciellt som målsättningen blivit så ambitiös som att "ge alla tillgång till arbete, service och en god miljö oavsett var de bor i landet".¹⁷ Arbetsmarknadspolitikerna har fått ett nytt innehåll, som smälter väl in i denna bild. Bidrag och stöd ges till företag som i stället för att säga upp eller permittera behåller sin arbetskraft.¹⁸

Trygghetsföreställningen verkar dithän att det kommit att bli svårare för den som vill genomdriva en plågsam förändring, och en sådan kan vara aktuell i samband med en företagsöverlåtelse om det t ex gäller att räd-

¹³ Se härtill och till det närmast följande Johannisson, Den organisatoriska smältdegeln s 220 ff.

¹⁴ Se t ex en "lägesbeskrivning" i Leion, Solidarisk lönepolitik eller löntagarfonder? s 31 ff, Furåker, Stat och arbetsmarknad s 86 om socialpolitikens inverkan härvidlag. Se även prop 1980/81:126 s 32 f och SOU 1981:72 s 96 ff.

¹⁵ Se t ex utvärderingen härav i SOU 1978:60 s 60 ff.

¹⁶ Prop 1980/81:130 s 1, 18.

¹⁷ Prop 1978/79:112 s 9.

¹⁸ Se bilaga 1 i prop 1980/81:126 för en utförligare redogörelse av dessa stöd.

da lönsamheten för viss del i företaget och kvarvarande jobb inte räcker för alla.

De anställda torde också fästa stort avseende vid eventuella *utfästelser om sysselsättning*, som arbetsgivaren kan förmås göra. Företagsöverlåtelser har av tradition, vill det synas, omgivits av viss optimism. I kommunikéer har ej sällan tillkännagivits att friställningar eller liknande ej är aktuella. Verksamheten skall fortsätta som tidigare, men snabbt kan vinden ha vänt, t o m nedläggning kan efter en tid bli aktuell.¹⁹ Alla löften, vare sig rättsligt eller bara moraliskt bindande, som givits om en motsatt utveckling kommer då på skam.

Ett företagsförvärv, företagsomgående kan även gå i stöpet därför att de anställda misstänker att de kommer att få försämrade *villkor i anställningen*.²⁰

Ej heller förefaller det som om de anställda skulle avstå från att lämna synpunkter på *valet av ny ägare/ägargrupp*. I det tidigare omnämnda Coronafallet avvisade de anställda en första spekulant med hänvisning till att de trodde att sysselsättningen skulle komma i fara.²¹ Då det engelska bolaget Cavenham Ltd 1980 utbjöd Felix AB uttalade de anställda önskemål om en svensk köpare.²² Andra synpunkter som de anställda kan vara angelägna framhålla är:²³ De vill inte låta sig bli uppköpta av en ägare med hjärtat uteslutande i finansiella kretsar, de vill behålla de nära, informella kontakterna med platsledningen på arbetstället, de vill ha fortsatt god insyn i driftförhållandena m m.

2.2 Ett ovanifrånperspektiv

Mitt ovanifrånperspektiv (makro-nivå) är troligtvis en reflex av den problembild jag har haft framför mig.²⁴ För att nu göra en svår sak enkel har jag delat upp detta perspektiv i två delar, en med internationell anknyt-

¹⁹ Så var fallet vid bl a Beijerinvests förvärv av Marieholms bruk 1977—1978, se Hellberg & Vrethem, Företagskris och trygghetslagarna s 47 ff.

²⁰ Samgåendet ASSI — Domänenverket 1977 lär ha fallit på de anställdas protester, se DN 2.12.1977. Jfr en liknade diskussion vid Stockholms läns landstings övertagande av Karolinska sjukhuset från staten 1980—1981, t ex DN 3.5.1980, prop 1980/81:95 s 10.

²¹ DN 5.8.1974. Ett omfattande klipparkiv rörande Corona-affären finns förvarad på AGA. Jag har haft möjlighet att ta del av detta material.

²² DN 21.4.1980.

²³ Synpunkterna är hämtade från SOU 1977:51 s 59 f, 65, 232, 237, 330, 364, 389.

²⁴ I så måtto är det även fråga om en värdering från min sida. Min bild är därför inte på något sätt objektiv, och den är framför allt inte fullständig, det är en bild som komit att intressera mig som forskare. Se härtill Myrdal, Vetenskap och politik i nationalekonomin s 23.

ning och en med nationell anknytning, där jag utförligast uppehåller mig vid det senare.

Det *internationella delperspektivet* representerar ett yttre tvång, av Gösta Rehn en gång benämnt "förhållandenas diktatur" — därmed åsyftande världsmarknaden och tekniken som vi alla är beroende av.²⁵ Jag uppehåller mig härvid ett ögonblick.

Svensk industri är hårt klämd i det internationella umgänget. Ett litet land som Sverige med stor utrikeshandel är ytterst beroende av att svenska företag kan avyttra varor och tjänster på en utlandsmarknad för att bli den omfattande importen skall kunna betalas, och människorna i landet skall någorlunda fritt kunna välja mellan olika produkter, bra som dåliga, dyra som billiga.²⁶ Svensk handelspolitik har därför också varit mycket frihandelsvänlig. Detta villkor har säkert varit en absolut förutsättning för det välstånd som svenska folket åtnjuter anno 1982.

Men i vår tid har andra nationalstater vuxit sig starka, de har haft råvarutillgångar som andra saknat, eller kunnat erbjuda den allt mer internationaliserade företagsamheten låga arbetskraftskostnader vid utlandsetablering. En sådan är också delvis nödvändig för att försvara och förstärka marknadsandelarna för företag. Teknologin har varit lätttransporterbar över de nationella gränserna. De nyindustrialiserade länderna (Newly Industrialized Countries, NIC-länder i ekonomernas jargong) har gjort rejäla inbrytningar på traditionella marknader för i-ländernas industri, t ex vad gäller kläder, textilier, elektronik, skeppsbyggeri, stålindustri.²⁷ En motsvarande, ofta plågsam nedtrappning av denna industri har ägt rum inom i-länderna. Sett från ett globalt perspektiv har endast en överflyttning av arbetstillfällen skett från de välmående till de mindre välmående. Det internationella anbudsförfarandet är också ofta upplagt så att svenska företag, som deltar häri, får förbinda sig att till beställarlandet förlägga en del av med en order förbunden produktion.

Denna internationella strukturomvandling och arbetsfördelning har självklart inneburit påfrestningar för i-ländernas industri. En studie i Västtyskland har emellertid visat att det verkliga hotet mot sysselsättningen i i-länderna inte är så mycket lågpriskonkurrensen från s k NIC-länder, utan den teknologiska utvecklingen som i-världen själv driver fram.²⁸

Det har även gjorts gällande att protektionismen, som syftat till att

²⁵ Uttrycket lånat från Rehn i Tiden 1959 s 136.

²⁶ Export/importkvoten ligger på ca 40 % i slutet av 1970-talet, vilket är en mycket hög siffra. Se beträffande denna statistik i t ex prop 1980/81:130 s 15.

²⁷ Se om NIC-ländernas framträdande på världsmarknaden i DsJu 1979:1 Bil. 2 s 81 ff.

²⁸ Studien refererad i DsJu 1979:1 Bil 2 s 87 ff.

skydda inhemsk industri, vuxit i styrka alltsedan 1965.²⁹ I hägn av en protektionistisk politik kan arbetsgivarna skydda nedplöjt kapital, och arbetstagarna rädda sina existerande jobb. Protektionismen är dock inte alltid av det traditionella slaget (tullar), ty det förhindrar ofta mellanstatliga överenskommelser, utan har snarare varit av karaktären icke-tariffära handelshinder såsom kvoter, lån, stöd, krediter etc.³⁰ Och det vill förefalla som om protektionismen fått en allt större legitimitet inom i-länderna, då man kunnat förmärka att de nyindustrialiserade länderna själva tillgripit, som man på i-landshåll uppfattat, konkurrensnedvridande åtgärder besläktade med protektionism för att till sig locka företag. S k fria zoner med skattefrihet och låga arbetskraftskostnader har varit sådana konkurrensmedel.³¹

I det internationella umgänget är också nationalstaterna, i den mån de åtagit sig sådan bundenhet, förpliktade att följa ett visst mönster. OECD, GATT, EG, EFTA har inom sig utarbetat flera instrument varmedelst en fri handel i största möjliga mån skall tryggas.³² Och bryter en stat här emot, verkar den internationella repressalierätten så att utbrytaren utsätts för sanktioner av något slag. Ömsesidighet är den internationella handels grundnorm. Inom OECD har det t o m utarbetats ett program som fastlägger vilka åtgärder medlemsstaterna får vidta för att skydda inhemsk industri, som behöver genomgå en strukturförändring. Sådana åtgärder får vara endast temporära.³³

Beroendet av de yttre krafterna torde härmed vara fullt tydligt. Här kunde även omnämnas sådana ting som oljeberoende, energival, energiförbrukning, betalningssystemets stabilitet och effektivitet, valutarörelser m m.

Kampen mellan gammalt och nytt drabbar alltid människor. Det är frestande att här citera något av en livets regel, formulerad av professorn Eli F. Heckscher: ”ty det vållar alltid lidande att bryta former som satt sig fast”³⁴ — med anspelning på det hårdnackade motstånd som jordägarna reste mot enskiftesreformerna i 1700-talets Sverige — i en tid av snabb teknologisk omvandling med nya perspektiv och hotbilder som 1970- och 1980-talen hittills frambringat bland människorna.

²⁹ DsJu 1979:1 Bil 2 s 98 ff.

³⁰ Se för en utförlig genomgång av s k icke-tariffära handelshinder i Baldwin, Den nya protektionismen särsk s 25 ff.

³¹ T ex SIND PM 1978:5 s 62 ff.

³² Se t ex Bernitz, Marknadsrätt kap 3 och SOU 1981:72 s 135 ff.

³³ Se för en redovisning av OECD-programmet i prop 1978/79:123 s 61 f.

³⁴ Svenskt arbete och liv s 177.

Det *nationella delperspektivet* representerar den handlingsmöjlighet statsmakten har vid utformningen av politiken på hemmaplan. Som vi sett av det ovanstående är handlingsfriheten delvis beskuren. Detta utesluter inte att nationalstaten utformar sin handlingslinje efter ett medvetet val. Grovt sett kan statsmakten avstå från att göra något alls eller söka parera alltför häftiga inflytelser utifrån. Men man får även räkna med att statsmakten kan vilja vidta åtgärder för att i ett eller annat avseende påskynda den industriella omdaningen.

Jag vill erinra — åter — om att i det vi allmänt benämner strukturomvandling inkluderas sådana företeelser som företagsförvärv, företagssamgåenden o d. Detta säger inte något om att dessa yttringar inte skulle ha inträffat de dynamiska inslagen i denna utveckling förutan. Den som äger ett företag avlider så småningom. Så även i ett statiskt samhälle inträffar eller kan det inträffa företagsöverlåtelser. Det är bara det att dessa företeelser inträffar så mycket oftare och förändringarna sker i en så mycket större skala än vad vi känner från äldre tid om man härtill lägger inflytelserna från världsmarknaden, ny teknik m m.

Jag ska här anknyta till den i Sverige förda arbetsmarknadspolitik och det innehåll som givits denna. Jag tror nämligen att det i arbetsmarknadspolitik är möjligt att se en utvecklingslinje från — låt säga — 50-talet till tidigt 80-tal i vad gäller sambandet mellan ett löntagar- och ovanifrånperspektiv.

Sedan lång tid tillbaka har LO, som främst företrätt de utsatta arbetargrupperna i exportindustrin, intagit en välvillig hållning till näringslivets strukturomvandling. Jag kan inte här beröra detaljer.³⁵ Slutsteget i denna politik utgör rapporten Samordnad näringspolitik till LO-kongressen 1961 vari det sägs rent ut att icke livskraftiga företag skall "gallras ut", och att det gäller att uppmuntra företagssamgåenden och fusioner i stor skala.³⁶ Den solidariska lönepolitiken skulle slå ut svaga företag. De arbetslösa skulle överflyttas till expanderande sektorer. Samtidigt förutsattes statsmakterna före en stram ekonomisk politik.³⁷ Genom en rörlighetsinriktad arbetsmarknadspolitik skulle arbetslöshetsöarna bekämpas. Syftet var uppenbart. Det gällde att öka välståndet för alla och friheten i arbetsvalet. Nya medel inom arbetsmarknadspolitik tog form: omskolning, utbild-

³⁵ Se för en utförlig genomgång i de Geer, Rationaliseringsrörelsen i Sverige särsk kap 14 och s 340 ff.

³⁶ Samordnad näringspolitik s 167.

³⁷ Den idémässiga grunden härtill lades av de s k LO-ekonomerna, särskilt Gösta Rehn, se t ex dennes artiklar i Tiden 1948 s 135 ff och i Fackföreningsrörelsen 1949 s 461 ff.

ning, resebidrag, starthjälp, inlösen av egna hem m m.³⁸

Denna strukturomvandlingsvänliga hållning tränger även igenom i det officiella trycket från särskilt 1960-talet i t ex 1964 års lokaliseringspolitiska proposition, 1966 års arbetsmarknadspolitiska proposition och 1967 års pensionsstiftelseproposition.³⁹ Även så sent som 1972 intog statsmakten denna rationaliseringsvänliga ståndpunkt, då man framlade förslag om att resurser skulle ställas till förfogande för att påskynda strukturomvandlingen av de konkurrensutsatta teko-, sko-, glas- och möbelindustrierna. Företagssamgåenden skulle bli underlättas.⁴⁰

Som ett intressant bidrag i denna politik bör nämnas överenskommelsen om avgångsbidrag mellan SAF-LO 1964. Sådana bidrag skulle lämnas ”arbetare som blivit arbetslösa på grund av driftnedläggelse eller mera betydande driftsinskränkning vid ett företag och som uppnått högre ålder och varit anställda vid företaget under lång tid”.⁴¹ Det då på medlemmar hårt brandskattade Textilarbetareförbundet aktualiserade för denna fråga till LO-kongressen 1961 mot bakgrund av bland annat de synnerligen omfattande företagsnedläggningarna i Norrköping på 1950-talet.⁴² 1964 års uppgörelse innebar inrättandet av en central fond till vilken arbetsgivarna skulle inbetala avgifter.⁴³

Denna strukturomvandlingsvänliga politik var produkten av ett centralistiskt tänkande av centrala beslutsfattare. Det gav också ett ökat mätbart materiellt välstånd. AGB-försäkringen är en typisk illustration. Skyldigheten att utbetala avgångsbidrag häftade ej vid företagen, de skulle inbetala avgifter härför. Och arbetsmarknadspolitiken hade en inriktning där det gällde att stimulera människorna till rörlighet, den var i huvudsak *riktad till* de enskilda människorna. Åtgärderna var av det slag som numera benämns individinriktade. Adressaterna stod att finna inom de olyckliga ”arbetslöshetsöar” som blev följderna av denna politik.

Konstruktionen tycktes bygga på ett tyst socialt kontrakt mellan enskil-

³⁸ Även under 30-talet, då rationaliseringsdebatten rasade som starkast i detta land, förordades från bland annat den sk rationaliseringsutredningen åtgärder för en ökad rörlighet av arbetskraften på arbetsmarknaden. Se härtill SOU 1939:13 s 101 ff, 134 ff, 183 ff, 201 ff.

³⁹ Prop 1964:185 s 179 ff, prop 1966:52 särsk s 185, prop 1967:83 särsk s 86.

⁴⁰ Prop 1972:46.

⁴¹ Citat från den centrala uppgörelsen 1964 mellan LO-SAF. Bil 1. Se även härtill bilaga 6 till avtalet beträffande de närmare reglerna vad gäller fonden för avgångsbidrag. Se om ändringarna i AGB-systemet över tid sedan 1964 i Edebalk & Wadensjö, Avgångsbidrag s 28 ff.

⁴² LO:s kongressprotokoll 1961 s 496 ff. Frågan om avgångsbidrag var emellertid uppe till diskussion redan på 30-talet i rationaliseringsutredningen, SOU 1939:13 s 110 ff, 116 ff och i den sk mammututredningen, SOU 1935:65 s 87 ff.

⁴³ Jfr vidare redogörelsen för de aktuella avgångsbidragssystemen på den svenska arbetsmarknaden i SOU 1973:56 kap 5.

da människor och centrala beslutshavare. Företagen skulle producera och göra det allt effektivare. Några begränsningar eller hinder för vilka metoder företagen använde sig av för att uppnå detta mål uppställde inte arbetsmarknadspolitiken. Företagen hade en vid närings-, rörelse- och avtalsfrihet. Företagsnämndsavtalen mellan arbetsmarknadsparterna lade ej några nämnvärda hinder i vägen för denna utveckling.

Som bekant råkade den rörliga arbetsmarknadspolitiken i onåd i början av 1970-talet. Glesbygder hade utarmats, de utstötta blev allt fler. Rörlighetens evangelium hade svårt att finna sin predikant, flyttlasspolitik blev i stället ett ord på modet.

Mot slutet av 1970-talet, då den värsta nedgången i världsekonomin sedan 1930-talet ställde den industrialiserade världen i en bekymmersam situation, antog den svenska arbetsmarknadspolitiken en ny skepnad. De sk företagsinriktade åtgärderna började dominera.⁴⁴ Det är inte möjligt att här beröra detaljer, men med sådana åtgärder avses t ex den sk företagsutbildningen till permitteringshotad personal (25-kronan, numera en permanentad 20-krona), 75 %-bidraget till företag med dominerande ställning på en lokal arbetsmarknad och det sk äldrestödet inom tekoindustrierna.⁴⁵ Medan man utomlands ofta fört en politik som inneburit att företagen gjort sig av med övertalig arbetskraft (vilket kan avläsas i arbetslöshetssiffror från olika länder), har man i Sverige i stället flyttat in den "första försvarslinjen" i arbetsmarknadspolitiken i företagen.

Det går här att anknyta till den omdaning av den arbetsrättsliga lagstiftningen som skett under 70-talet. Allt fler förpliktelser har lagts på företagen. Bindningen mellan arbetsgivare och arbetstagare har blivit en annan än tidigare.⁴⁶ Vid företagsöverlåtelser är det t ex påbjudet att arbetstagarerna skall få tillgodoräkna sig anställning hos förutvarande ägare i bl a turordningshänseende. Att byta arbetsplats inom en och samma koncern skall inte inverka negativt på en arbetstogares rättigheter. Och turordningsreglerna gör det mer riskabelt för enskilda arbetstogare att av egen fri vilja byta jobb, om inte extraordinära fördelar erbjuds som kompenserar förlusten av senioritet. De interna arbetsmarknaderna i företagen har ökat i betydelse.⁴⁷ Härom vittnar bl a det förslag till medbestämmandeavtal som LO-PTK framlade 1977. Lediga platser skall — enligt detta — i första hand erbjudas redan anställd personal. En sådan förpliktelse åvilande

⁴⁴ Se t ex SOU 1978:60 s 16 ff.

⁴⁵ I prop 1980/81:126 har för budgetåret 1981/82 introducerats två andra stödformer, ett nyrekryteringsstöd och ett omställningsbidrag. Förslagen har antagits av riksdagen.

⁴⁶ SOU 1978:60 s 60 ff.

⁴⁷ SOU 1978:60 s 125.

arbetsgivaren är förintagen i 1979 års medbestämmandeavtal mellan LO/PTK-SFO.⁴⁸

Av särskilt intresse i detta sammanhang, och därför värd ett omnämnande, är den skrämsfrämjandelagen från 1974 som syftar till att skydda äldre och svårplacerade på arbetsmarknaden. AMS kan förelägga företag att tillse att svårplacerade får anställning. I denna lag finns en uppenbar koppling mellan den allmänna arbetsmarknadspolitiken och central arbetsrätt, där det mycket tydligt kan ses hur normsystemet ändrat innehåll, inriktning. Ansvar för människornas välfärd, trygghet, gemenskap har mer och mer blivit en uppgift för företagen som produktionsenheter.

Olika tolkningar härav är möjliga. Två forskare har utvecklat en idé som de benämnt den centrala maktutövningens legitimitetskris.⁴⁹ Huvudtanken är att det nu inte längre går att från central nivå administrera fram lokala lösningar, därför att de lokala intressena oftast är alltför starka. Till detta har medverkat en rad orsaker. Auktoritetssamhället har försvagats. Människorna har börjat känna en viss välfärdsmättnad. Strukturomvandlingens rotlöshet skapar motkrav på stabilitet och förankring. Skattesystem och marginalsatser ökar trögrörligheten. Kvinnans inträde på arbetsmarknaden har ökat den sociala trögrörligheten. Nya maktgrupper som företräder sociala och politiska idéer har trätt fram och tagit upp kampen med de förut effektivitetsinriktade elitgrupperna.

Strukturbeslut, och till dem får ofta föras även företagsöverlåtelser mm, har försvarats. Den lokala uppkäftigheten har ökat. Sömmerskornas ockupation — den mig veterligen första av detta slag i Sverige — av Eiserfabriken i Sollefteå i juli 1981 är ett exempel härpå.

Jag ämnar till slut ge några exempel på hur statsmakten eller företrädare för statsmakten, ofta efter hårt opinionstryck från lokala intressen, förmått medverka till lösningar, som bl a kommit att förstärka den sk trygghetsföreställningen, som jag talat om ovan, men som även är en illustration på hur det strikta löntagarperspektivet i strukturfrågor kommit att få en allt större betydelse. Exempelen har jag hämtat från åren 1976—1978, då statsmaktens insatser för att hålla svenskt näringsliv på fötter nådde oanade mått. Omfattningen av de satsningar som då gjordes framgår bäst av att det bara inom industridepartementets medelsram bands upp medel motsvarande 30 miljarder kronor i lån, bidrag, kredit-

⁴⁸ Avtalet § 46 mom 3.

⁴⁹ Lundahl & Skärvad, Medbestämmande i avveckling? s 193 ff.

garantier m m under perioden oktober 1976 till oktober 1978.⁵⁰

När Stora Kopparberg strax efter riksdagsvalet 1976 tillkännagav sin avsikt att lägga ned stålverket på den gamla bruksorten *Vikmanshyttan* — en del av tillverkningen skulle överlätas till Uddeholmsbolaget, som avsåg att flytta densamma till annan ort — skyndade dåvarande industriminister Åsling till, och den s k Åslingdoktrinen föddes.⁵¹ Genom ett allt ökande opinionstryck tvangs koncernbolaget Stora Kopparberg att ta sitt sociala ansvar. Det stora bolaget fick tillse att skaffa fram alternativa jobb. Åslingdoktrinen gick sedan som en löpeld på handels- och förstasidor i våra tidningar 1977. Det blev aldrig riktigt klarlagt vad denna doktrin gick ut på, men en insiktsfull bedömare har formulerat doktrinen på följande sätt. Företagen skall påta sig ett socialt ansvar genom att med egna medel hålla liv i företag eller delar av företag under en längre tid än som är företagsekonomiskt motiverat.⁵²

I *Olofström*, där LM har en av sina fabriker, fick dåvarande statsrådet Ahlmark skynda till 1977.⁵³ Den nya teknologin — AXE-systemet — som företaget självt stått fadder för, och som blivit en internationell succé, fordrade inte så många anställda. Fabriken i Olofström stod på listan över nedläggningshotade anläggningar då företagets planer läckte ut i februari 1977. Lokala protestaktioner fick dock statsmakten att lägga ut en stödbeställning och sysselsättningen var tills vidare räddad.⁵⁴

Men i Olofström föddes en annan doktrin, den s k lex Olofström. Strikt juridiskt brukar man benämna en lag eller lagregel för "lex . . .", då den haft en viss förlaga och då den väl trätt i kraft. I detta fall är läget ett annat. Socialdemokraterna lade i riksdagen fram en motion med anspelning på händelserna i Olofström i vilken föreslogs att regeringen skulle ges fullmakt med stöd i lag att ta upp förhandlingar med storföretag som planerade nedläggningar eller större driftsinskränkningar. Under viss tid skulle företaget få förbinda sig att upprätthålla även olönsam drift. Förslaget av-

⁵⁰ Ericson, Huggsexan s 143 ff. En analys av denna stödpolitik återfinns i SOU 1981:72.

⁵¹ Se för en utförligare genomgång Maunsbach & Mårtensson, Samhällsplanering s 193 ff, Ericson, Huggsexan s 27 f, Axelsson & Håkansson, Wikmanshyttans uppgång och fall s 148 ff, Modig & Rydberg, Vikmanshyttan.

⁵² Sven-Ivan Sundqvist i DN 16.4.1978: "Praktikfall för Åslingdoktrinen." Se här till också Åsling, Industrins kris och förnyelse särsk s 112 ff, där s k trygghetsfonder sägs förkroppsliga Åslingdoktrinen. Förslag om att utreda denna fråga framförs i prop 1980/81:130 s 40. Trygghetsfonderna skall kunna disponeras till förlängda uppsägningstider, avgångsvederlag, etablering av ny produktion m m.

⁵³ Se en utförlig genomgång i Lundahl & Skärvad, Medbestämmande i avveckling? s 88 ff.

⁵⁴ Regeringskommuniké 12.4.1977.

visades emellertid av riksdagen då, och har sedermera ej heller omsatts i lag.⁵⁵

1981 är åter Olofströms-fabriken hotad av nedläggning.⁵⁶

I *Järnförädling* hade 1978 — vid Electroluxkoncernens övertagande av anläggningen i Hälleforsnäs — staten redan satsat så stora belopp att man, trots att ägaransvaret åvilade Beijerinvest, inte kunde dra sig ur. Sysselsättningen för 400 personer stod även på spel. Men upptakten hade varit en annan. Då Beijerinvest med Anders Wall som koncernchef köpte Järnförädling 1975 skulle företaget bli lönsamt, och det gällde bara att ha visst tålamod, som koncernchefen uttryckte saken. 1976 kom den s k informationsmissen. Järnförädling skulle läggas ned. Efterföljande händelseförlopp är så komplicerat att jag lämnar det därhän. Jag hänvisar till andra källor.⁵⁷ Electrolux övertagande tryggade de aktuella jobben, men påminde om likplundring. Det var i detta sammanhang som koncernchefen Werthén lär ha yttrat: ”Vi bedriver djävlar-i-mig ingen välgörenhet”.⁵⁸ Statsmakten förband sig till generösa lån och bidrag mot att Electrolux bl a åtog sig upprätthålla sysselsättningen under viss längre tid.⁵⁹

SSAB-fallet får bli mitt sista exempel. Svenskt Stål AB bildas 1978 genom att bl a stålrelserna i tre andra storföretag slås ihop med betydande kapitaltillskott från statsmakten som hälftendelägare i den nya ståljätten. Syftet med sammanslagningen var att lägga grunden till en effektiv inhemsk stålindustri, som kunde hävda sig i den internationella konkurrensen och som på lång sikt kunde erbjuda en tryggad sysselsättning.⁶⁰ 17.000 anställda berördes av samgåendet. 4.000 av dem betraktades som övertaliga. Förutom friskt aktiekapital ställde statsmakten strukturmedel till bolagets förfogande, bl a ett rekonstruktionslån om 1,8 miljarder kronor. Inom ramen för dessa medel var det möjligt för parterna i företaget att ut-

⁵⁵ Motion 1976/77:1524, AU 1976/77:26, motion 1977/78:893, AU 1977/78:21, motion 1978/79:1049, AU 1978/79:21, motion 1979/80:994, AU 1979/80:21. Benämningen ”lex Olofström” har jag tagit från DN 27.3.1977 där jag noterade uttryckssättet f f g.

⁵⁶ DN 5.6 och 29.8.1981.

⁵⁷ Se t ex Ericson, Huggsexan s 46 ff, Rudberg, Ett haveri. Historien om vad som hände AB Järnförädling i Hälleforsnäs, en högst personlig beskrivning av händelseförloppet över tid från förutvarande disponenten på bruket. Boken innehåller en förtjänstfull, tabellarisk sammanställning av händelseförloppet, om än invecklat. Se vidare prop 1978/79:43 Bil 2. Lån till Facit AB, KU:s granskningsbetänkande 1978/79:30. Se även två förtjänstfulla översikter av Sven-Ivan Sundqvist i DN 16.4 och 23.4 1978 och det s k efterspelet här till efter ett Studio-S program i TV 2 i DN 1.10.1978. Se också Winander, Stora beslut fattas s 57 ff.

⁵⁸ Citat från Ericson, Huggsexan s 53.

⁵⁹ Överenskommelsen är intagen i KU 1978/79:30 s 291 som underbilaga 2.

⁶⁰ Se prop 1977/78:87. Se också överblick i SOU 1981:72 s 75 ff.

arbetsgaranti. Jag redovisar denna på annat ställe.⁶¹

Det kan omnämnas att denna arbetsgaranti sedan kom att åberopas vid den under 70-talets slut så plågsamma, successiva neddragningen av varvskapaciteten i landet. Riksdagen fattade 1979 beslut om att ge de anställda vid varven samma fördel som förut SSAB-anställda fått.⁶²

⁶¹ Se avsnitt 8.3.2.

⁶² NU 1978/79:17 s 27 ff.

Kapitel 3

Övergångsfallen. En översikt

3.1 Några gränslinjer

En produktionsenhet kan övergå till ny ledning på skilda sätt. Det är en fråga om en massa av företeelser som alla rör samma sociala faktiska situation från den enskilde arbetstagarens synvinkel.

Någon uttömmande eller definatorisk reglering av dessa fall har inte lagstiftaren givit. Det blir en tolkningsfråga i tveksamma fall om en viss händelse är att betrakta som övergång av företag. Begreppsbildningen är på intet sätt utmejslad. Jag skall utan anspråk på fullständighet eller nyanser ge en översikt av dessa företeelser. Viss fördjupning kan läsaren återfinna i notsystemet. Syftet är inte att bestämma vad för typ av företeelse i det sociala livet som faller innanför resp utanför uttrycket övergång av företag i lagreglerna.

Inledningsvis kan finnas skäl fixera de gränslinjer varmed juridiken och särskilt arbetsrätten arbetar.

a. Rättssubjektsläran. Varje person är rättssubjekt och kan vara part i avtal. Rättspersonlighet kan tillkomma såväl fysiska som juridiska personer (bolag, föreningar, stiftelser etc). En enskild firma innehas av en fysisk person. Namnet på denna firma är endast en individualiserande beteckning som innehavaren (ägaren) använder sig av i sina affärsförbindelser. Detta betyder att det är den fysiske personen som äger rörelsetillgångarna, svarar för skulder m m. Rörelseunderlaget är inte rättsligt åtskilt från sin ägare. En juridisk person, å andra sidan, har en egen förmögenhetsmassa, som delägarna inte till förfång för bolagets borgenärer kan fritt förfoga över, och som dessutom är oåtkomlig för delägarnas enskilda borgenärer.¹ Man brukar säga att delägarna endast innehar andelar (t ex aktier) i bolaget. Det är bolaget som äger tillgångar, häftar för skulder som det ingått och svarar för rörelsens bedrivande.

Det anförda har stor betydelse då rörelsen skall övergå till ny ägare.

¹ Se härtill Karlgren, Studier över privaträttens juridiska personer s 96 ff.

Den fysiske personen, rörelse(närings-)idkaren får då överlåta i firman befintliga tillgångar, varulager, kundfordringar, leverantörsskulder eller vad det nu kan vara. Man kan tala om substansöverlåtelse (uttryck som rörelseöverlåtelse, inkrämsöverlåtelse förekommer även). Från avtals/obligationsrättsliga utgångspunkter innebär detta att firmainnehavarens förutvarande borgenärer skall få en ny gäldenär. På samma sätt är förhållandet för arbetstagarna i rörelsen (säljarpersonalen) att beskriva. De får också en ny gäldenär.

Skulle emellertid — tänker vi oss — samma företag vara organiserat i "den juridiska personligheten" är det delägarna i bolaget som säljer sina andelar.² Om det är en aktieöverlåtelse, påverkar inte denna affär bolagets förbindelser med utomstående tredje män. Den juridiska personen — samfälligheten — består oavsett växlingen i delägarnas personer, eller — som Karlgren uttryckt det i ett tidigt arbete: "Från borgenärernas synpunkt träder subjektsväxlingen i bakgrunden."³ Det anförda gäller även i förhållande till de anställda i rörelsen, de får i och med aktieavyttringen inte en ny arbetsgivare, deras arbetsgivare var från början bolaget, och det är så även efter aktieöverlåtelsen.

b. Begreppet övergång. De arbetsrättsliga reglerna upptar numera detta uttryck, se t ex anställningsskyddslagen 3 §, mot att tidigare ha använt uttrycket överlåtelse, som har en mer strikt rättslig belastning, och troligtvis — allmänspråkligt — även har en snävare innebörd än uttrycket övergång. Begreppet övergång skall närmare genomgå i kapitel 4.

c. Begreppet företag. Uttrycket förekommer i arbetsrättslig kontext i kombination med begreppet övergång. I annan civilrättslig lagstiftning begagnas andra uttryck, t ex näringsverksamhet (tryggandelagen 23 §, bokföringslagen 1 §), rörelse (inskränkingslagen 5 a §). Begreppet skall inte beröras närmare av mig i det följande (se dock avsnitt 4.2.7).

d. Begreppet del av företag. Jag vill peka på att det rättsligt relevanta vid tillämpningen av uttrycken företag och del av företag i nu berört avseende är att bestämma gränsen för hur liten en del av ett företag får bli för att det likväl skall gå att tala om att en del av företaget övergått. Tag som

² Uttrycket lånat från Karlgren i SvJT 1953 s 343.

³ Karlgren, Studier över privaträttens juridiska personer s 140, i princip samma i Olivecrona, Studier över begreppet juridisk person s 31 f, 38 f. Allmänna avtalsregler kan dock leda till att en utomstående tredje man kan få häva ett avtal vid medlemsväxling i t ex handelsbolag. Se härtill Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 182 f, 259 not 2, även Lejman, Den nya hyresrätten s 99 ff om överlåtelse av hyresrätt till lokal vid bolagsbildning och växling av delägare i bolag.

exempel en förlagsrörelse. En skolboksavdelning utgör en del av denna. Men är t ex den skatterättsliga avdelningen del av ett förlags juridiska avdelning? Är en romanserie en sådan del av förlagets rörelse? Ett enda verk t ex konversationslexikon? Ett annat exempel, hämtat från en engelsk förlaga,⁴ är följande. En planskötare är anställd av supporterklubben i ett fotbollslag. Planskötaren tvättar även spelarnas kläder, samt handhar lotterier. Efter en tid övergår planskötaren i tjänst hos fotbollsklubben. Rättsligt sett har han då fått en ny arbetsgivare. Han utför samma sysslor som tidigare. Får han tillgodoräkna sig tidigare anställningstid i supporterklubben enligt t ex LAS 3 §? Ja, frågan synes stå och falla med om man kan anse att det skett en övergång av företag, eller — om supporterklubben även ägnade sig åt andra ting — del av företag.

e. Begreppet koncern. Detta förekommer t ex i anställningsskyddslagen 3 §. Främst känner vi dock detta begrepp från ABL. I arbetsrätten har koncernbegreppet ansetts ha en något vidare innebörd än i ABL.⁵

Då det gäller källmaterialet till denna översikt har jag begagnat mig av två materialsamlingar, AD-praxis och SPK-statistik avseende inträffade företagsförvärv under 1971—1972. SPK-statistiken har jag använt mig av för att bredda materialunderlaget.⁶ Det finns förvisso brister i detta material då det gäller t ex fullständigheten av vissa uppgifter. För de två åren är antalet företagsförvärv ca 700. Det minsta förvärvet rör 2 arbetstagare, det största 6.525 arbetstagare.⁷ SPK-materialet är fruktbart ur en aspekt, det visar att det mycket ofta inträffar — i 1 fall på 4 — att endast del av ett större företag avyttras. Det kan vara fråga om en fabrik, driftsenhet, verksamhetsgren, avdelning inom ett företag, viss sektion, viss produkt eller tillverkningsrättighet som övergår till ny rättsinnehavare.

Beträffande sedan AD-materialet avses all rättspraxis rörande företagsöverlåtelser och därmed besläktade företeelser över åren 1929—1982. Det rör sig om drygt 160 rättsfall. Jag har gått igenom AD:s domsamlingar för denna tid. AD-materialet är mycket ojämnt. Tillströmningen av mål som rör övergångsfall motsvarar i huvudsak den allmänna måltillströmningen till AD över denna period, dvs med en väldig topp på 30-talet och en sedermera inträffad nedgång till — som minst — 27 refererade fall 1966, för att sedan i samband med 70-talets arbetsrättslagstiftning nå en ny topp

⁴ Evenden v. Guildford City Association Football Club Ltd /1975/ 3 All E.R. 269.

⁵ Se den senaste genomlysningen i denna fråga i DsA 1981:6 s 205 ff med ytterligare hänvisningar till andra rättskällor och prop 1981/82:71 s 97 ff, 115 f.

⁶ Jfr kapitel 1 not 2 beträffande denna statistik.

⁷ Stora Kopparberg avyttrar tillverkningsrättigheten för Faluättika till Perstorp 1972, Blad A 2.06 SPK-registret 1972, Skandinaviska banken och Stockholms enskilda bank går ihop 1972, Blad A 19.02 SPK-registret 1972.

med över 200 mål år 1977. Det finns en skevhet i AD-materialet som måste påtalas. Före 1975 berör flertalet mål som rör företagsöverlåtelse m m endast små företag. Särskilt är branscher som transport och hotell- och restaurang överlåtelseintensiva. Inom dessa finns många små företag. Processviljan har också i dessa två branscher visat sig vara — relativt sett — hög.⁸ Att så få storföretag figurerar i AD-materialet före 1975 torde bero på att man vid en företagsöverlåtelse, som berört dessa, haft tillgång till expertis som bättre än handläggarna i småföretagen kunnat lösa de juridiska problemen. Med all sannolikhet har även många potentiella AD-tvister stannat i förhandlingssystemet. Dessutom rör drygt 1 på 3 fall under perioden 1929—1949 ifrågasatta oäkta överlåtelse och dessa berör nästan uteslutande små rörelseidkare.

3.2 Överlåtelse av företag

Vid överlåtelse övergår äganderätten till en rörelse från en innehavare till en annan. Detta sker vanligast genom köp, men även byte och gåva kan vara aktuella som fång. Även nyttjanderätten till en rörelse kan överlåtas (om förutsättningarna för att nyttjanderätten är överlåtbar föreligger).

En överlåtelse av företag sker då t ex en enskild firmainnehavare överlåter rörelsen till annan.⁹ Samma sak inträffar då t ex att aktiebolag avyttrar rörelsen (inkrämet) till annat bolag.¹⁰ En variant uppkommer här om ett bolag först förvärvar aktierna i ett annat bolag för att samtidigt införliva rörelsen i det förvärvade bolaget i det egna företaget.¹¹ Då sker en överflyttning av substans från ett bolag till ett annat med följd att överlåtelse-reglerna blir tillämpliga.

Att en hel rörelse övergår betyder ej alltid att driften fortsätter som förut med all substans och alla anställda. Förvärvet kan ha avsett vissa tillgångar i rörelsen, goodwill, kundkrets, firma som köparen vill nyttiggöra sig.¹² Förvärvet kan även avse viss rörelsegren alltmedan övriga håller på att avvecklas eller nedläggas.¹³ I ett fall låg dotterbolaget — varifrån all övrig verksamhet överfördes till moderbolaget — kvar med viss tillgång (mar-

⁸ Se Edlund, *Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden* s 50.

⁹ Se t ex flera exempel från AD-praxis i AD 1932:165, 167 (hotell), 1934:22, 1975:21, 1979:124, 1980:145 (restaurang), 1933:165, 1935:122 (omnibusrörelse), 1934:30, 1951:22 (droskrörelse), 1934:61, 1939:67, 1940:54 (byggnadsföretag), 1938:32, 1950:6, 1964:25, 1978:163 (bageri/konditorirörelse).

¹⁰ AD 1980:49.

¹¹ AD 1978:156, 1980:23.

¹² AD 1932:149.

¹³ AD 1973:28.

ken). Moderbolaget framstod utåt som det som fortsatte rörelsen.¹⁴

Sprids, å andra sidan, tillgångarna i en och samlad rörelse på flera händer i samband med att t ex säljaren avvecklar eller nedlägger sin rörelse torde snarare finnas skäl tala om att *del* av företaget överlätits.¹⁵

Som jag antytt ovan är det ej ovanligt att strukturomvandlingen i näringslivet leder till att företag — små som stora — avhänder sig resp förvärvar del(ar) av viss verksamhet eller att själva transaktionen berör tillverkningen av viss produkt, eller viss annan partikulär del i företaget. Skälen till denna omvandling är många. Jag går inte in på dem här. Dessa transaktioner kan röra även centrala funktioner i ett företag t ex säljorganisation, marknadsföring, utställningsverksamhet, lagerhållning, service- (reservdels-)hållning m m.

Ett bolag torde även kunna — utan att tappa kontrollen över den totala verksamheten — dela upp den förut samlade rörelsen på flera dotterbolag o dyl,¹⁶ eller låta f d anställda bilda olika bolag för att utöva viss verksamhet som tidigare legat inom huvudbolaget.¹⁷ Gränsen mellan överlåtelse av företag och ombildning är här delvis utsuddad. Det är ibland en smaksak hur man benämner sådana fall (se avsnitt 3.6).

3.3 Fusion

Fusionen är en särskilt lagreglerad form av substansöverlåtelse. Alla tillgångar och skulder i ett överlåtande bolag skall övergå till övertagande bolag för att affären skall kunna betecknas som en i ABL:s mening regelrätt fusion (ABL 14:1, motsv enligt 1951 års föreningslag 96 §). Proceduren är invecklad och överinses av rätten. Fusionen har betraktats som en universalsuccession eftersom hela aktivan och hela passivan skall medfölja övergången.¹⁸ Överlåtande bolag — som kan vara ett eller flera beroende på vilken typ av fusion det är fråga om (se härtill ABL 14:1—2) — skall upplösas utan likvidation. I dagligt tal hör man ofta uttrycket fusion användas då ett bolag förvärvar aktiemajoriteten i ett annat bolag, ja t o m då del av ett företag övergår till ett annat,¹⁹ men dessa företeelser har alltså inte någonting att göra med fusionsbegreppet i ABL.

¹⁴ AD 1935:95.

¹⁵ AD 1979:140, 1983:7.

¹⁶ Jfr DsA 1981:6 s 231 och AD 1977:79.

¹⁷ AD 1940:8. Se vidare om chaufförer som övertar bilar i åkeriföretag i AD 1932:185, 1933:86, 177, 1934:184, 1936:19, 1950:14, 1981:121, 1982:104.

¹⁸ Se t ex prop 1975:103 s 528, SOU 1971:15 s 348.

¹⁹ Samma påpekande gör Rodhe i Aktiebolagsrätt s 248. Rydén, Fusioner i svensk industri s 30 f talar i sin avhandling t o m om partiell fusion. Jfr också DsJu 1974:17 s 6, där fusionsbegreppet används i vid betydelse.

3.4 Upplåtelse av företag

Nyttjanderätten till en i gång varande rörelse kan av ägaren upplåtas till annan. Detta är — rättsligt sett — en upplåtelse av, oftast både fast och lös egendom i förening. Äganderätten av rörelsen övergår därigenom inte. Parterna kan benämnas upplåtare och nyttjare.²⁰ Ibland kallas denna upplåtelseform företagsarrende. Så har skett t ex då AMS gått in och arrenderat en rörelse för viss tid för att skapa rådrum för en konkursförvaltare att bjuda ut en rörelse till ny köpare.²¹ Ibland ser man andra uttryck, såsom (ut)arrendering av rörelse.²²

Att arrendera en rörelse kan vara ett sätt för en ny potentiell ägare att pröva på om försöket bär sig,²³ alternativt att se som ett ”provväktenskap” till ett eventuellt slutligt förvärv av äganderätten till rörelsen.²⁴

På dagstidningarnas annonsidor kan under rubriken ”Affärsöverlåtelser” återkommande påträffas en rubrik ”Arrende”. Utbudet är stort, och vilken typ av verksamhet som helst synes kunna vara objekt för ”arrendering”: sommarhotell, personalrestaurang, barsservering, pizzeria, minigolfbana, bilverkstad, fotvårdsklinik på sjukhus, skönhetssalong, squashhall, dansrestaurang med pub, swimmingpool och campingplats, lanthandel, bensinstation för att ta några exempel. Då synes dels avses bl a vad som ovan kallas företags(rörelse-)arrende, dels en annan typ av ”arrende” — där arrendebegreppet är något tveklaktigt att bruka — t ex då upplåtaren ej själv förut bedrivit den verksamhet som ”arrenderas ut”, utan snarare vill skaffa sig en (ny) ”arrendator” för viss längre eller kortare tid.

Språkbruket synes här vackla kraftigt, såväl i dagligt tal som i juridisk kontext.

Inskränker sig — i dessa fall — upplåtelsen till lokal, utan samband med att rörelsen övergår från en rörelseidkare till en annan, torde det snarare vara fråga

²⁰ Jfr om terminologin vid hyra av lös sak, Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 38. I stället för nyttjare kunde här användas ordet arrendator, men det är rättsligt belastat från JB. Se dock Eek m fl under ordet ”Arrende”: ”Termen A. används stundom även vid annan nyttjanderätt, t ex A. av rörelse.”

²¹ Se prop 1972:64 s 6, 20, 26. Jfr kungörelsen om statsbidrag till nedläggningsshotade företag, SFS 1972:302.

²² Prop 1973:129 s 136. Jfr not 20 i Eek m fl. Jfr vidare Lejman, Rättsförhållandet mellan hyresvärd och hyresgäst s 15 not 7: ”Upplåtelse av hus jämte inventarier och rörelse, t ex ett hotell, kallas ofta ”arrende”, men utgör hyresavtal.” Rörelsearrende är här en annan förekommande term, se Lejman, Den nya hyresrätten s 13. Språkbruket i AD-praxis har vacklat. Uttryck som förhyrning, uthyrning, utarrendering, upplåtelse, överlåtelse (!) har förekommit. I tre HD-mål har domstolen konsekvent använt sig av uttrycket upplåtelse av (viss) rörelse, NJA 1949 s 209, 1952 s 205, 1952 Not A 19.

²³ Se t ex Orrefors arrende av Gullaskruf 1977 i Johannisson, Den organisatoriska smältdelen s 111. Troligtvis detsamma i AD 1977:40.

²⁴ Se t ex om AB Skogaholms Bröd förvärv i SOU 1977:51 s 211 ff.

om förhyrning. Med sådan lokal kan följa inredning, utrustning i somliga fall.²⁵ Den som upplåter en sådan lokal kanske inte har ett ensamt intresse av att — just — viss typ av verksamhet bedrivs i denna lokal (t ex industrihotell, butikslokal på stadens gator). Det motsatta kan även gälla. Lokalupplåtaren kan ha ett högst påtagligt intresse av att en lokal används för visst ändamål, ett ändamål som kan sammanhålla med lokalhållarens egen verksamhet t ex vid brukshotell, marketenteri på ett regemente, restaurang/kioskrörelse på travbana, personalrestaurang på en myndighet. Föreligger en sådan situation torde det särskilda beroendeförhållandet mellan lokalhållaren (beställaren) och rörelseidkaren snarare vara ett uttryck för att det mellan parterna föreligger ett uppdragsförhållande, som innefattar bl a upplåtelse av lokal o d. Jag behandlar detta fall under nästkommande rubrik (avsnitt 3.5)

En upplåtelse av rörelsen kan bygga på en komplicerad konstruktion t ex då parterna förbundet sig mot varandra att tillhandahålla egendom, varor, produkter o d,²⁶ vilket antyder att denna typ av upplåtelseavtal är av *blandat* slag.

Om upplåtelseavtalet innefattar såväl fast som lös egendom är även olika regelsystem att tillämpa. Uthyrts t ex lokal för industriell eller annan verksamhet kommer JB 12 kap att få tillämpas.²⁷ Men för verksamheten i övrigt gäller att lös egendom kan vara upplåtelseobjekt. För hyra av lös sak finns ingen modern reglering (som för fast egendom i JB). Har parterna inte avtalat vad som skall gälla — ett betydande mått av avtalsfrihet gäller — torde vid tvist en analogi få göras från köplagen, som speglar allmänna obligationsrättsliga principer, och från reglerna om hyra i JB 12 kap.²⁸

Av det anförda följer att arrendebegreppet — i den mån det brukas i rörelsesammanhang — har en vidare innebörd än det fått i JB (upplåtelse av jord eller hus för visst ändamål).

Då en rörelse upplåts till annan (som vid t ex företagsarrende) torde det vara att jämställa med en överlåtelse av företag i arbetsrättsliga lagrum (t ex LAS 3 §, MBL 28 §).

²⁵ En kaffeidkare kan flytta in i lokal där tidigare kaféverksamhet bedrivits (AD 1934:36, 1938:84), en restauratör efterträder på detta sätt en annan (AD 1943:15, 1964:14), en biografkedja övertar på detta sätt hyresrätten till biograflokal (AD 1945:13). Lokalen torde i dessa fall ofta vara konverterbar till annan typ av verksamhet.

²⁶ Se särsk AD 1934:72. Se även AD 1937:14. I AD 1941:26 blir p g a att rättsförhållandet mellan upplåtaren och nyttjaren anses vara alltför osjälvständigt gränsdragningen mot arbetstagarbegreppet belyst.

²⁷ Se NJA 1949 s 209, 1952 s 205, 1952 Not A 19. Se även NJA 1971 s 129, 1978 s 389. Se vidare Lejman, Den nya hyresrätten s 13 ff.

²⁸ Se Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 40.

3.5 Vissa uppdragsavtal

I sammanhanget bör först entreprenadavtalet uppmärksammas. Vanligtvis tänker man då på den typ av avtal som är vanlig inom byggnads- och anläggningsbranscherna.²⁹ En självständig företagare (fysisk person med enskild firma eller ett större bolag) har åtagit sig att utföra ett visst arbete t ex omläggning av plåttak, uppförande av byggnad, anläggande av väg. Parterna i entreprenadavtalet brukar benämnas entreprenör (den som åtagit sig att utföra arbetet) och beställare (den som uppdragit åt entreprenören att utföra arbetet).

En annan typ av uppdragsavtal avser fall då en viss person (fysisk eller juridisk) har åtagit sig utföra ett visst arbete (viss tjänst) för annan persons räkning. Grundkonstruktionen är densamma som vid ovan nämnda entreprenadavtal. Denna bygger på ett uppdragsförhållande. Men entreprenadbegreppet — i den mening som det här ofta brukas — har satts i samband med andra sysslor t ex renhållning, städtjänst, vaktjänst, åkeriverksamhet. Bengtsson har benämnt denna typ av materiella uppdrag för *varaktiga* avtal om återkommande arbetsprestation,³⁰ men det torde i sammanhanget vara en något snäv definition.³¹ Avtalstypen kan motsvara vitt skilda företeelser med olika varaktighet och vara säsongberoende (jfr t ex snöröjning, vinterväghållning med kontinuerlig bevakning av ett industriområde). Som ett sådant materiellt uppdrag avseende visst arbete (viss tjänst) — som ej sällan kallas "arrende" — kan anföras flera andra exempel t ex drift av personalrestaurang inom en myndighet (ett företag), drift av serveringsrörelse på en badort, drift av kafeteria på ett sjukhus eller vid utställningsverksamhet på museum, handhavandet av fot/hårvårdsavdelningen på ett sjukhus, driften av köket på ett sjukhus, och — varför inte — byte av annonsproducent för våra telefonkataloger.³²

I dessa exempel är också språkbruket vacklande (jfr ovan avsnitt 3.4). Hur man än slutligt benämner denna typ av uppdragsavtal — entreprenad, arrende, hyresavtal eller något annat — torde vara av betydelse att det finns en beställare som har ett högst påtagligt intresse av att den aktuella tjänsten blir utförd, eller att viss verksamhet hålls igång. Beställaren har valt att låta någon annan självständig rörelseidkare göra arbetet i stäl-

²⁹ Op cit s 103.

³⁰ Op cit s 148. Kurs i orig.

³¹ Jfr MBL 38 § där ju även tillfälliga arbetsprestationer åsyftas falla inom tillämpningsområdet för bestämmelsens entreprenadinstitut.

³² Det sistnämnda exemplet var aktuellt sommaren 1978 då ett amerikanskt företag, ITT, övertog annonsproduktionen från det svenska bolaget Annonns-Krantz AB och svenska folket fick de s k Yellow Pages (Gula Sidorna). Se t ex DN 29.6.1978.

let för att utföra det själv. Nyttigheten ska komma beställaren eller dennas kundkrets tillgodo. Man kan säga att entreprenören — eller hur än denna part benämns — dels på kommersiell grund driver verksamheten för egen räkning, dels driver denna — primärt — i beställarens ideella intresse, ja, närmast för dennes räkning i mycket vidsträckt bemärkelse.

Det är troligt att denna typ av uppdragsavtal är mycket sammansatta till sitt innehåll. Det följer av att t ex lokal, inredning, utrustning kan medfölja avtalet. Men en beställare — t ex en sjukhusförvaltning — torde även ha intresse av att skaffa sig insyn i drift, bestämma öppettider, eventuellt pris-sättning hos t ex en kafeteriaentreprenör. Samma sak torde gälla då en myndighet ger ensamrätten till ett bolag att utöva restaurang- och kafé-verksamhet på ett högskolecampus och då t ex lokal, inredning, utrustning upplåts vederlagsfritt, och upplåtaren även åtagit sig att svara för driftkostnader (t ex bränsle, lyse, vatten, städning). Exempelen kan bli fler.³³

Ur rättslig synvinkel torde man därför få räkna med att olika avtalstyper finns representerade. JB 12 kap torde bli tillämpligt på förhållandet mellan beställaren och entreprenören vad avser lokalfrågor, och det torde gälla även om lokal upplåts utan kontant vederlag.³⁴ Hyra kan förvisso utgå för lös sak, men utgår ingen hyra är det fråga om vederlagsfri upplåtelse av nyttjanderätt till viss bestämd sak, dvs lån.³⁵

I ovan nämnda fall kan det inträffa ett byte på arbetsgivarsidan, som man på arbetstagarhåll inte vill tillmäta betydelse. Det kan gälla då t ex ett sjukhus byter kafeteriaentreprenör.³⁶ Samma sak inträffar då en myndighet byter städentreprenör. Det torde även inträffa att en byggnadsentreprenad kan övergå från en rörelseidkare till en annan.³⁷ Men bytet kan även ske i annat led. Ett stort bolag (en myndighet) kan återta en redan utlagd entreprenad.³⁸ Omvänt blir läget att beskriva om en myndighet t ex beslutar sig för att lägga ut på entreprenad visst göromål t ex städning, perso-

³³ Se t ex synnerligen utförligt om uppdragsavtalets sammansatta karaktär vid uthyrning av serveringslokal med andra byggnader på travbana i NJA 1971 s 129.

³⁴ Se NJA 1978 s 389 och Bengtsson, Hyra och annan nyttjanderätt till fast egendom s 22 f.

³⁵ Se Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 69.

³⁶ AD 1978:153.

³⁷ Jfr AD 1941:36.

³⁸ Jfr t ex AD 1942:6. Då företag råkar i kris förekommer att redan utlagda entreprenader återtas för att rädda sysselsättningen i företaget, se t ex Victorin, Transportarbetareförbundet och medbestämmandet s 16, Hellberg & Vrethem, Företagskris och trygghetslagarna s 14 (Trelleborg Gummi AB återtog flera städentreprenader 1975). Se samma tendens inom bevakningstjänst, DN 1.8.1978 (intervju med verkställande direktören i Bevaknings AB Securitas).

nalrestaurang, då man själv ombesörjt detta förut.^{38a}

Rättsligt relevant i detta sammanhang är om det ägt rum en *övergång* av företag (del av företag) i sådana fall. Som jag visar i avsnitt 4.2 anses så inte alltid vara fallet.

3.6 Ombildning

Ett typiskt ombildningsfall inträffar då en enskild näringsidkare sätter sin rörelse på aktier, dvs ombildar denna till aktiebolag.³⁹ Värdet av rörelsen tillskjuts då som apportegendom till bolaget mot att ägaren får aktier i stället (ABL 2 kap). Ett större företag kan även ombilda sig genom att t ex strimla upp verksamheten i flera bolag, eller att ombilda olika divisioner till bolag, som i sin tur kan ombildas i ännu mindre juridiskt fristående enheter.⁴⁰ Omfördelningen av arbetsuppgifter mellan statliga myndigheter kan i visst hänseende få beskrivas som ombildningsfall.⁴¹ Då Sveriges Radio 1978 omvandlades till ett moderbolag och fyra dotterbolag var detta ett skolexempel på ombildning.⁴²

Skälen till en ombildning kan vara många: organisatoriska, ekonomiska, lönsamhetsinriktade, politiska, kreditmotiv etc. Ombildning av rörelse är endast att betrakta som en variant av överlåtelse, och skiljer sig från

^{38a} Jfr AD 1982:155. Ett byggnadsaktiebolag överlåter skötseln av vissa fastigheter till ett entreprenadföretag.

³⁹ Se t ex AD 1934:4, 1941:62, 1945:72, 1949:53, 1962:40, 1965:10, 1971:22, 1973:28, 1976:41. Se beträffande andra exempel på ombildning i AD 1933:63, 1935:134, 1941:10, 1942:84, 1949:75, 1973:3. Vid ombildning av rörelse medverkar ofta närskylda och syftet härmed, såsom det framgår av förutvarande AD-praxis, kan ha varit att kringgå ett för arbetsgivaren gällande kollektivavtal. Jag har inte påträffat något sådant fall i AD-praxis efter 1950. Se dock om sådana tidigare fall i AD 1935:31, 57, 104, 1939:16, 52, 1942:70, 1949:28. MBL 28 § gör numera dessa manövrer mindre intressanta.

⁴⁰ Se om Euroc-koncernen, som 1972—1976 genomgick detta omvandlingsnummer i SOU 1977:51 s 50 f.

⁴¹ Prop 1977/78:157. Statens arbetsgivarverk bildas genom att arbetsuppgifter sammanläggs från tre statliga myndigheter varav en — Statens avtalsverk — skall upphöra. Om arbetsuppgifter, å andra sidan, överförs från t ex stat till kommun torde snarare en sådan händelse vara att uppfatta som överlåtelse av verksamhet, se t ex överförandet av Karolinska sjukhuset från staten till Stockholms läns landsting i prop 1980/81:95, och överförandet av vissa vårdskolor från staten till kommunerna i samband med socialstyrelsens omorganisation i prop 1979/80:6. Se också AD 1982:151. Fritidspedagogutbildningen i en kommun överfördes genom avtal till statliga högskolan mot bakgrund av ett tidigare fattat riksdagsbeslut. Även mellanformer torde förekomma, se t ex i prop 1977/78:30 då Stiftelsen Samhällsföretag förklarar överta driften av skyddade verkstäder, kontorsarbetscentraler m m och där driften tidigare varit utlagd på såväl stat som kommun och landsting. I det officiella trycket synes man i här omnämnda fall vilja tala om förändringar i huvudmannaskap o likn. Se om det offentliga arbetsgivarbegreppet i anslutning till det anförda i prop 1971:107 s 139, prop 1973:129 s 235, SOU 1973:56 s 100, prop 1974:174 s 55, prop 1981/82:71 s 116.

⁴² Prop 1977/78:91.

det senare fallet endast genom att samma intressent (huvudman) ytterst kontrollerar rörelsen (verksamheten) även i dess nybildade form.

Ett företag kan även ombildas i samband med att det rekonstrueras utan samband med konkurs, ackord. Fordringsägarna kan se som sin enda chans att få viss utdelning att själva ta över driften. De bildar därför ett nytt bolag, och överför verksamheten till detta.⁴³ Övergången till det nya är då ingenting annat — rättsligt sett — än en överlåtelse.

Likaså närstående ombildning är de fall där en *ny delägare* upptas i en rörelse, och denna därigenom omvandlas;⁴⁴ därmed är dock ej säkert att ett nytt rättssubjekt uppstår. Förfarandet synes vara vanligt vid bildandet av mindre rörelser i handelsbolagsform eller, vilket inte synes ha varit alltför ovanligt tidigare, såsom enkelt bolag.

Handelsbolaget utmärks av att det är juridisk person (HBL 1:4), vilket bl a innebär att borgenärerna har företräde till bolagsförmögenheten framför bolagsmännens enskilda borgenärer.⁴⁵ Bolagsmännen ansvarar solidariskt för de enskilda förpliktelser som ingåtts å bolagets vägnar (HBL 2:20). Det enkla bolaget, å andra sidan, är inte juridisk person (HBL 1:4). En bolagsman svarar därför i princip endast för förbindelse på grund av avtal som han själv träffat eller godtagit (HBL 4:5). Detta är huvudregel. Vanligt torde vara att bolagsman har fullmakt att företräda övriga bolagsmän.⁴⁶

Ett handelsbolag uppkommer om två eller flera avtalar om att ”gemensamt utöva *näringsverksamhet* i bolag” (HBL 1:1). Ett enkelt bolag föreligger om två eller flera har avtalat att utöva ”*verksamhet* i bolag utan att handelsbolag föreligger” (HBL 1:3). Det enkla bolaget kan även bli handelsbolag genom att intas i handelsregistret (HBL 1:3).⁴⁷ Kommanditbolag är ett handelsbolag där en eller flera av delägarna endast svarar för sin insats. Minst en av delägarna (komplementär) måste dock svara fullt ut (HBL 1:2).

Då en ombildning av här omnämnt slag inträffar, kan, om syftet är att bilda ett handelsbolag, den redan befintliga rörelseidkaren tillskjuta sin rö-

⁴³ Se t ex AD 1931:104, 139.

⁴⁴ Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 231 f, 454 talar om ”ombildning” eller ”omvandling” av rörelse.

⁴⁵ Se Roos, Handelsbolag och enkla bolag s 28 f, SOU 1978:67 s 100, prop 1979/80:143 s 52 f. I förutvarande 1895 års HBL framgick det av en uttrycklig regel i 22 § att en bolagsmans enskilda borgenär ej kunde söka gottgörelse för sin fordran i bolagstillgångarna. Denna bestämmelse ansågs dock som överflödigt i 1980 års lagstiftningsärende.

⁴⁶ Se Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 406 ff, Roos, Handelsbolag och enkla bolag s 16 ff, SOU 1978:67 s 151, prop 1979/80:143 s 143.

⁴⁷ Ett sådant fall synes vara AD 1943:90.

relse mot att nye kompanjonen (delägaren) tillskjuter ytterligare medel motsvarande dennes andel i bolaget,⁴⁸ eller så kan förutvarande rörelseidkaren tillskjuta hela rörelsen mot att nye delägaren erlägger en kontantsumma motsvarande viss del av denna förmögenhetsmassa.⁴⁹ På motsvarande sätt synes det möjligt att bilda ett enkelt bolag,⁵⁰ ehuru denna bolagskonstruktion numera är tänkt att få ett inskränkt tillämpningsområde — och ej vara avsedd för näringsverksamhet — med hänsyn främst till borgenärs- och insynsintressena.⁵¹

Det är helt klart att omvandlingen från enskild firma till handelsbolag, från enkelt bolag till handelsbolag har rättslig signifikans såtillvida att rättssubjektet blir förändrat. Å andra sidan anses identiteten i den juridiska personligheten bestå då i ett handelsbolag intagits kommanditdelägare, och handelsbolaget därmed blivit kommanditbolag, liksom även rättssubjektet anses oförändrat om kommanditbolaget övergår till handelsbolag.⁵²

3.7 Succession genom arv m m

Om en rörelseidkare avlider, övergår rörelsen till dödsboet. Boet är en särskild juridisk person,⁵³ och företräds antingen av dödsbodelägarna eller av boutredningsman då särskild dödsboförvaltning är förordnad av rätten. Alla tillgångar och skulder tillhöriga den avlidne övergår till dödsboet; det är vad man brukar benämna en universalsuccession. Dödsboet kan driva rörelsen vidare.⁵⁴ Genom arv, testamente och bodelning (jfr här samspelet med GB 13 kap) kan rörelsen från dödsboet sedermera övergå till annan dödsbodelägare. Dessa fång är inte att betrakta som överlåtelse i vedertagen mening, utan som särskilda förvärv.⁵⁵ Dödsboet kan även avyttra rö-

⁴⁸ Se t ex i AD 1931:83 (kommanditbolag), 1934:150, 1943:31 (handelsbolag).

⁴⁹ Se t ex AD 1932:31—32, 1938:126. På liknande sätt kan det inträffa en ombildning då en/flera delägare utträder, se t ex omständigheterna i AD 1936:95, 1938:122. Se här om s k enmanshandelsbolag i nu gällande rätt i HBL 2:28 och 35 och enligt förut gällande rätt i bl a Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 262 ff och SvJT 1959 rf s 69.

⁵⁰ Det finns en rikhaltig praxis från AD att peka på här t ex AD 1932:72, 1934:97, 1936:39, 1937:30, 37, 1939:19, 1943:14, 1944:28. Se om gränsdragningen mellan bolags- och anställningsavtal i här berört sammanhang, Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet kap VII. B.

⁵¹ Se prop 1979/80:143 s 35 ff och LU 1980/81:4 s 6.

⁵² Se Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 75. Se även AD 1936:75.

⁵³ Se Malmström, Successionsrätt I s 61 ff och ÅB 18:1, 3 och 19:12.

⁵⁴ Se t ex AD 1934:112, 1936:25, 38. Före en lagändring 1981 (SFS 1981:359) blev dödsbodelägarna ansvariga för såväl den dödes som dödsboets gäld om de fortsatte rörelsen enligt särskilda regler i AB 21 kap. De har nu upphävts. Dödsbodelägare blir ej längre personligt ansvariga för den dödes gäld.

⁵⁵ Se Undén, Svensk sakrätt I. Lös egendom s 91.

relsen till annan helt utomstående person,⁵⁶ vilket är att betrakta som vilken som helst annan substansöverlåtelse.

3.8 Likvidation, ackord

Likvidation är ett förfarande varmedelst en association kan bringas att upphöra. Det kan ske genom att associationsdelägarna frivilligt beslutar om likvidation, men också på så sätt att det är föreskrivet i lag att likvidation ska ägas rum. Bestämmelser om likvidation upptas i bl a ABL 13 kap, HBL 2:24—45 och 1951 års lag om ekonomiska föreningar 70 ff §§.

Vid likvidation är det likvidatorernas uppgift att avveckla verksamheten och göra bolaget färdigt för upplösning, men likvidatorerna får fortsätta verksamheten om det behövs för en ändamålsenlig avveckling eller för att ge rådrom för de anställda att finna ny anställning (ABL 13:11, HBL 2:33). Under likvidationsförfarandet består bolaget som rättssubjekt,⁵⁷ men dess firma skall tecknas med tillägg av det förändrade förhållandet.⁵⁸ Under likvidationsförfarandet kan rörelsen övergå till annat företag,⁵⁹ men det kan vara tvivel underkastat om en övergång kan anses ha ägt rum om rörelsen legat nere en tid och förvärvaren endast förvärvat tillgångarna, eller endast vissa av dem, från likvidatorerna.⁶⁰

Ackord kan förekomma i konkurs (KL 7 kap), som underhandsackord eller som offentligt ackord utan konkurs (1970 års ackordslag).⁶¹ Det är främst det offentliga ackordet som här intresserar.

Ackordsföretaget ska vara på obestånd (ackordslagen 1 §). Det brukar tillkännages genom att företaget går ut till fordringsägarna genom en upplysning härom. Betalningsinställelsen syftar då till att skapa rådrom för utredning av företagets ekonomiska situation och till framtagande av förslag om dess framtid. Betalningsinställelsen är ”praktikens instrument för borgfred med fordringsägarna”.⁶² Denna fråga — betalningsinställelsen — är dock ej reglerad i lagstiftning.⁶³ Oftast sker denna i samverkan med att någon av de tre ackordscentralerna får i uppdrag att söka en lösning på

⁵⁶ AD 1936:38.

⁵⁷ Prop 1975:103 s 499 och Nial, Om handelsbolag och enkla bolag s 278.

⁵⁸ 1974 års firmalag 26 §. Enligt Nial, Svensk associationsrätt s 206 ska detta ske med tillägg av orden ”i likvidation”, vilket är uttryckligen föreskrivet i 1951 års lag om ekonomiska föreningar 85 §.

⁵⁹ Se t ex AD 1931:104, 1942:84.

⁶⁰ Jfr kapitel 4 vid not 10—11.

⁶¹ Ackordslagen 1 §. Se vidare om ackord Welamson, Konkurs s 178 ff, Arnesdotter, Om betalningsinställelse och offentligt ackord.

⁶² Uttrycket från Arnesdotter, Om betalningsinställelse och offentligt ackord s 28.

⁶³ Se i denna fråga op cit s 73 ff, 174 ff.

företagets ekonomiska situation. Väsentligt är då att detta kan hållas vid liv under en tid. Ackordet syftar här till rekonstruktion, mer sällan leder det till avveckling.⁶⁴ Gälldenären fortfar även att driva rörelsen, dock att en av rätten utsedd god man ska övervaka att borgenärernas bästa iakttas (ackordslagen 4 §). Ackordscentralerna har, då de medverkar, dock redan på ett tidigt stadium tagit hand om ärendet. Ackordsföretagets handlingsfrihet är då starkt beskuren.⁶⁵ Då ackordscentralerna medverkar ansökes om god man först då man under rådrummet både skaffat sig överblick och har förslag till lösning att presentera för de i ackordet deltagande borgenärerna.⁶⁶ Ett fastställt ackord innebär att fordringsägarna låter sig nöja med att utfå en del av sin fordran, dock i regel lägst 25 %, eller att ackordsföretaget ges betalningsansånd (ackordslagen 11 §).

Ackordsförfarandet betyder ej att företaget ändrat rättssubjektivitet. I de flesta fall — även efter fastställt ackord — lever det förutvarande företaget vidare på samma juridiska grundval som tidigare. Det utesluter inte att annat företag kan komma att överta rörelsen efter fastställt ackord.⁶⁷

3.9 Konkurs

Det är närmast en terminologisk fråga om man vill benämna konkursboet som ny eller samma arbetsgivare i förhållande till konkursgälldenären (företaget). Konkursrätten har speciella syften. Borgenärerna skall i första hand förnötjas. Boet skall avvecklas (KL 51 §).⁶⁸ Förfarandet står under kontroll av rätten. En särskild konkursförvaltare är utsedd, som tar över rådhögheten över egendomen i rörelsen från konkursgälldenären (KL 20 §). Äganderätten till denna egendom anses dock alltjämt tillkomma den senare, och är konkursgälldenären en fysisk person eller delägare i ett handelsbolag med personligt ansvar (HBL 2:20) är denne (dessa) ansvarig(a) för skulder som borgenärerna inte kunnat få utdelning för genom konkursför-

⁶⁴ Op cit s 18.

⁶⁵ Se op cit s 76 ff, 367 ff och bil 5 och 6 i kapitel IV.

⁶⁶ Op cit s 97.

⁶⁷ Så skedde t ex då Electroluxkoncernen övertog AB Järnförädling 1978, se härom i prop 1978/79:43 och KU 1978/79:30 punkten 12 och bilaga 13. Arnesdotter, se op cit s 113, 161 f, 332 har i sin undersökning visat att ägarbyte sker i 20—35 % av alla ackordsfall. Det är sällsynt att ackordsföretaget övertas av annan, om detta är ett handelsbolag eller en enskild firma. Då ny ägare tillträder, behöver detta inte innebära en ändrad rättssubjektivitet om bara aktierna övertagits.

⁶⁸ Att rörelsen till följd av konkursrättens speciella regler skall *upphöra* är inte ett sådant beslut som konkursförvaltaren behöver primärförhandla om, men förhandlingsskyldighet föreligger då konkursförvaltaren överläter eller nedlägger rörelsen under konkursförfarandet enligt MBL 11 §, se AD 1980:106 och 110.

farandet.⁶⁹ Något personligt ansvar för delägarna finns inte i aktiebolag och ekonomiska föreningar. Om skulderna ej kunnat till fullo betalas ur konkursboet, bortfaller denna del av skulden helt. Massafordran skall utbetalas före konkursfordran (KL 125 §). Boet är vidare att uppfatta som juridisk person.⁷⁰

I arbetsrättslig praxis var förut frågan om konkursboets bundenhet av kollektivavtal oklar. Genom ett AD-avgörande 1972 avgjordes detta spörsmål. Kollektivavtalet förklarades ha rättsverkan även gentemot boet.⁷¹ Uppsäger inte konkursförvaltaren anställningsavtalen i samband med konkursutbrottet, anses boet vidare inträda såsom part i dessa.⁷²

Från alla praktiska synpunkter är egendomsavträdet vid konkurs att uppfatta som en övergång av företag, och det är därför föga fruktbart att fråga sig om konkursboet är samma eller en helt ny arbetsgivare i förhållande till konkursgäldenären.⁷³

Konkursförvaltaren har en vid befogenhet. Det innebär att han får fortsätta driva rörelsen för boets räkning i den mån det befinns ändamålsenligt (KL 61 §).⁷⁴ De anställda i rörelsen kan alltså under en tid få kvarstanna i arbete. Härtill bidrar även reglerna i lönegarantilagen (SFS 1970:741), som tryggar de anställdas löner under uppsägningstid. De anställda löper m a o inte risk att inte utfå sina löner. Genom upparbetning av halvfabrikat kan under denna tid färdiga produkter framställas. Detta ökar värdet på boet. Det är till gagn för fordringsägarna, liksom även

⁶⁹ Se NJA 1975 s 444.

⁷⁰ Se i denna fråga Welamson, Konkurs s 22, 58.

⁷¹ AD 1972:12. Rättssatsen har upprepats i en obruten rad av rättsfall sedan dess, och gäller oavsett boet fortsatt driva konkursbolagets rörelse eller inte, AD 1972:27, 1974:9, 10, 1978:95, 1982:143. För det enskilda anställningsavtalet har samma rättssats sedan lång tid ansetts gälla, AD 1933:162, 1938:117, se även AD 1972:12, 1974:9, 28.

⁷² Se NJA 1979 s 253. 16 dagar förlöpte från konkursutbrott till dess konkursförvaltaren uppsade en arbetstagare. Boet ansågs ej ha inträtt som part i anställningsavtalet. HD framhöll att förhållandena i varje enskilt fall fick avgöra denna fråga. Jfr om varsel skyldighetens enligt LAS betydelse i här förevarande hänseende, AD 1976:3, 1980:143, NJA 1982 Not C 41. Ett LAS-varsel innebär regelmässigt en markering från konkursförvaltaren att bringa anställningsavtalen till upphörande. Jfr dock AD 1982:143 där ett varsel enligt LAS aldrig fullföljdes, och följaktligen ej tillmättes någon betydelse då andra omständigheter av realhandlingstyp bidrog till att konkursboet ansågs ha inträtt som part i anställningsavtalen.

⁷³ I prop 1973:129 s 235 görs gällande att konkursgäldenär och konkursbo är att betrakta som *samma* arbetsgivare. Samma i Lunning s 81 med hänvisning till AD 1975:75 m fl rättsfall som dock inte berör denna teoretiska fråga. Även i DsA 1981:6 s 250 görs gällande att konkursgäldenär och konkursbo är samma arbetsgivare, nu under hänvisning till AD 1975:75 och NJA 1979 s 253, som — vill jag genmäla — ej heller belyser denna fråga.

⁷⁴ I förutvarande KL 61 § föreskrevs att konkursboets rörelse fick fortsättas om det befanns *nödvändigt* för en ändamålsenlig utredning av boet. Ändringen i KL fr o m 1.1.1980 får till följd att det ges ett något större svängrum för konkursförvaltaren att avgöra om driften ska fortsätta. Även sysselsättningspolitiska hänsyn får då spela in, se prop 1978/79:105 s 288.

gynnsamt om man räknar med möjligheten av en överlåtelse av rörelsen från boet.⁷⁵ Det kan härigenom inflyta mer medel än vad en styckevis försäljning kan inbringa. Det bör sägas att lönegarantireglerna snarare torde bidra till en rekonstruktion av en konkursdrabbad rörelse än en avveckling, i betydelsen nedläggning av densamma. Villkoret för en rekonstruktion torde emellertid vara att konkursförvaltaren har tillgång till nyckelpersoner i rörelsen med erforderlig kännedom om kundkrets o d.⁷⁶ Huvudregel är likväl att boets egendom skall säljas så snart det kan ske (KL 62 §), och det kan innefatta såväl en fullständig överlåtelse av rörelsen till annan köpare,⁷⁷ eller överlåtelse av del av rörelsen,⁷⁸ som endast utförsäljning av tillgångar i olika poster.⁷⁹

⁷⁵ Se omständigheterna i AD 1976:3 och 1980:110. Det kan anmärkas att betydande värden här kan stå på spel, AD 1982:143.

⁷⁶ Se Arnesdotter, Om betalningsinställelse och offentligt ackord s 15, 143 ff.

⁷⁷ Se t ex som illustration AD 1933:114, 1935:58, 1949:62, 1972:22 och 1980:54.

⁷⁸ Se t ex AD 1976:18, 1979:140.

⁷⁹ Se t ex AD 1980:106, 110.

Kapitel 4

Uttrycket övergång av företag i arbetsrätten

I detta kapitel belyser jag uttrycket övergång av företag som det förekommer i arbetsrättsliga lagrum. Framställningen utfaller i två hälfter. Den första tecknar jag från ett lagstiftarperspektiv. Den syftar till att klargöra vilka motiv och argument lagstiftaren själv anfört för att införa en överlåtelse(övergångs-)regel. Redovisningen blir deskriptiv. Jag begränsar mig till en genomgång av sådana regler från 1930-talet och framåt, och lämnar överlåtelse(övergångs-)regler som tagits in i kollektivavtal därhän.¹

Den andra hälften av denna framställning beskriver jag från ett domarperspektiv och den är mer analytisk. Jag frågar mig vad AD lagt in för innebörd i ett överlåtelse(övergångs-)begrepp. Enligt de aktuella lagtexterna ska förutsättningarna för såväl övergång som företag (del av företag) föreligga för att rättsfaktum ska vara uppfyllt. Det går att tänka sig det förre utan det senare, och omvänt. Att jag inte närmare tar upp det arbetsrättsliga företagsbegreppet har, som jag antytt (avsnitt 1.7), flera förklaringar. Ord som företag, rörelse, verksamhet är oklara i allmänspråklig kontext, och de blir ej klarare i rättsteknisk kontext om de inte ges ett definitoriskt innehåll. Så har ej skett.² De förekommer även i flera civilrättsliga lagar, än i snäv, än i vid betydelse, till synes beroende på syftet med

¹ Se i denna fråga SOU 1973:7 s 90 f där en redogörelse för aktuella kollektivavtalsbestämmelser lämnas. — Det förtjänar här särskilt uppmärksammas att enligt tidigare kollektivavtal för apoteken — före förstatligandet 1970 — den nye apoteksföreståndaren — vid överlåtelse av apotek — var förpliktigad att både anställa apotekspersonalen och att vidmakthålla denna vid samma villkor som man förut åtnjutit. Denna kollektivavtalsreglering tillkom för farmaceuter 1926, och en motsvarande klausul intogs i kollektivavtalet för apotekstekniker 1938. Bakgrunden till att man skrev in en sådan klausul 1926 i kollektivavtalet lär ha varit en skiljedom från apotekens löne- och skiljenämnd 4 juni 1924. I denna skiljedom belystes vissa kontraktsrättsliga frågor i anledning av att en apoteksföreståndare — då apoteket överläts — inte sagt upp en anställd farmaceut med iakttagande av gällande uppsägningstid, se Farmaceutisk Tidskrift 1924 s 343 ff. Jfr här även särregleringen i KK med vissa föreskrifter beträffande ordningen för övertagande av apotek m m, SFS 1931:342, upphävd genom SFS 1970:729.

² Jag har påträffat en tolkningsanvisning i berörda lagmotiv, och den innebär att företagsbegreppet ej ska tolkas alltför snävt, se MBL-prop s 378.

ifrågavarande lagrum. I arbetsrätten begagnas även uttrycket del av företag, vilket gör att det inte heller är lika intressant att — som förut — fixera innehållet i ett företagsbegrepp. I avsnitt 4.2.7 lämnar jag emellertid en kort sammanfattning av vad man kan dra för slutsatser i anledning av AD-praxis då det rör företagsbegreppet i arbetsrättsliga lagrum.

Jag har ovan rubricerat reglerna i arbetsrätten som överlåtelse(övergångs-)regler, vilket har sin förklaring i att språkbruket skiftat över tid. Förut använde sig lagstiftaren av uttrycket överlåtelse av företag (t ex 1938 års semesterlag), men det är numera ersatt av uttrycket övergång av företag (t ex LAS 3 §). Men redan i 1967 års tryggandelag är det senare språkbruket knäsat. Pensionsstiftelseutredningen skrev också härom 1965 att ordet övergång — i här berört avseende — avsåg någonting mer än ordet överlåtelse, som enligt allmänt juridiskt språkbruk var rättsligt belastat, och tog sikte på köp, byte eller gåva.³

4.1 Lagstiftarperspektivet

Jag behandlar i det följande lagrum och lagförslag som tar upp en överlåtelse(övergångs-)regel. Jag börjar med utkastet till lag om arbetsavtal 1935 och går sedan i kronologisk ordning från ett lagkomplex till ett annat. Slutpunkten för denna vandring blir MBL 1976.

4.1.1 1935 års förslag till lag om arbetsavtal

Något förslag blev aldrig framlagt för riksdagen i anledning av den utredning om arbetsavtalets rätt som presenterats av kommittén för privatanställda år 1935.⁴ Om så skett, och förslaget antagits, hade nämligen rättsläget vid företagsöverlåtelser kommit att se annorlunda ut än vad det gör i dag.⁵ Kommittén föreslog följande regel, 36 §: ”Övergår företag å annan

³ SOU 1965:41 s 191, 201

⁴ SOU 1935:18. Ärendet lades ej till handlingarna förrän genom konseljbeslut 17 oktober 1952 (!).

⁵ Det bör tilläggas att det var ej första gången under detta sekel som en överlåtelse(övergångs-)regel var aktuell i lagstiftningssammanhang med arbetsrättslig anknytning. Redan i arbetstidskommitténs förslag till lag om arbetarsemester 1920 var det förutsatt att ombyte av arbetsgivare ej skulle medföra förlust av eventuell semesterrätt, se Arbetstidskommittén. IV s 25. Likaledes var förutsatt i 1931 års ändringar i 1912 års arbetarskyddslag — då en rekommendationsregel rörande lagstadgad semester intogs — att semesterrätten skulle stå ograverad i anledning av företagets överlåtande, se prop 1931:40 s 69. Det kan nämnas att Östen Undén redan på nordiska juristmötet 1919 föreslagit att kollektivavtalet skulle förklaras gälla vid företaget om detta bytte ägare, se NJM 1919 s 116. Ett likartat förslag togs upp i socialdepartementets utkast 3 oktober 1934 till lag om ändring i 1928 års kollektivavtalslag. Förslaget utsattes dock för bister remisskritik från bl a socialstyrelsen och AD:s ordförande, och föll.

person, skall denne, såvitt ej annat framgår av omständigheterna, anses hava inträtt i förutvarande innehavarens rättigheter och skyldigheter på grund av ingånget arbetsavtal. Förre arbetsgivaren svare dock såsom för egen skuld för avtalets fullgörande intill den dag, till vilken avtalet vid företagets övergång tidigast kunnat av honom uppsägas.”

Kommittén utgick från att allmänna rättsgrundsatser anvisade en helt annan lösning om man följde dem.⁶ Samtycke fordrades då från arbetstagarerna. Det föreföll emellertid vara en opraktisk ordning. Det var stundtals naturligare att se arbetsavtalet bundet till företaget, ej till arbetsgivarens person särskilt då arbetstagaren själv ej fäst något avseende vid arbetsgivarpersonen. Huvudregeln i lagutkastet var dock en presumptionsregel endast. Annat fick avtalas mellan parterna. För den händelse en arbetstagarer ej var skyldig utföra arbete för annan arbetsgivare än den med vilken han ingått arbetsavtalet, fick arbetstagaren vägra utföra arbete för nye innehavaren av rörelsen. Han gick dock ej förlustig sin rätt till lön från förutvarande innehavaren.

I kommittéförslaget upptogs även bestämmelser som rörde uppsägningstid och semester. Även då fäste kommittén uppmärksamheten på att anställningstid skulle beräknas så att all tid vid företaget fick beaktas. En annan rättstillämpning var obillig. Kommitténs åsikt stod även i överensstämmelse med allmän rättsuppfattning, sade man.⁷

Kommittén gick inte in på att exemplifiera vad som avsågs med uttrycket övergång av företag.

4.1.2 Semesterlagarna

En överlåtelseregel tas in först i 1938 års semesterlag (SFS 1938:287). I § 3.02.01 stod: ”Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagarens rätt till semester.”

Två skäl anfördes för denna regel av 1936 års sakkunniga. Dels var AD-praxis oförmånlig för arbetstagarerna vid ombyte av innehavare av företaget. Semesterrätten gick nämligen i regel förlorad. Dels förelåg två ILO-konventioner på området som uppfordrade medlemsländerna till att beak-

⁶ Se härtill SOU 1935:18 s 190 f.

⁷ Op cit s 81, 153 f. Vad kommittén emellertid anför om allmän rättsuppfattning här är ett önsketänkande. AD-praxis på detta område och vid denna tidpunkt var synnerligen ofördelaktig för arbetstagarerna. Intjänad semesterrätt överlevde ej ett ombyte av arbetsgivare, se t ex AD 1931:104, 1932:167, 1934:138.

ta semesterfrågan vid företagsöverlåtelser.⁸

SAF och AD:s ordförande riktade kritik mot de sakkunnigas förslag. SAF menade att det gjordes ett avsteg från allmänna civilrättsliga principer, och föreslog i stället att den som överlät företaget vid skadeståndsansvar borde hållas ansvarig för att intjänad semesterrätt inte gick förlorad.⁹ AD:s ordförande pekade på det förhållandet att det ibland kunde vara av underordnad betydelse att en överlåtelse av rörelsen kommit till stånd, om syftet varit att ny(om-)bilda rörelsen. En sådan överlåtelse kunde ske i rekonstruktionssyfte — ett fall som låg nära det då ett företag försattes i likvidation och det nya företaget endast tillhandlade sig för den fortsatta rörelsen nödvändiga tillgångarna. I ett sådant fall torde inte semesterrätten vara bevarad, menade AD:s ordförande.¹⁰

Departementschefen menade att de anställdas rätt i möjligaste mån borde skyddas då ett företag övergick till ny ägare, men tillade att det sannolikt inte var möjligt att uppnå detta mål om företaget gick i likvidation och det nybildade företaget endast förvärvade de erforderliga tillgångarna för fortsatt drift. ”I sådant fall föreligger rättsligt sett icke samma rörelse,” framhöll departementschefen.¹¹ Denne anslöt sig med andra ord till det restriktiva synsätt som AD:s ordförande givit uttryck för i remissyttrandet på 1936 års sakkunnigas förslag.

I samband med riksdagsbehandlingen av förslaget till ny semesterlag 1938 tillade lagutskottet i sitt betänkande att jordbruksarbetarnas intjänade semesterrätt skulle vara bevarad även då jordbruksfastighet inropades på exekutiv auktion.¹²

Stadgandet i 1938 års semesterlag har överlevt reformeringen av semesterlagstiftningen 1945, 1963 och 1977, och har enligt 31 § i 1977 års semesterlag (SFS 1977:480) följande lydelse: “Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas ej av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.”

⁸ SOU 1937:49 s 194 (om AD-praxis) och s 18 ff (om ILO-konventionerna). De åsyftade ILO-konventionerna var Convention (No. 52) concerning Annual Holidays with Pay, med därtill hörande Recommendation (No. 47) concerning Annual Holidays with Pay, och Convention (No. 54) concerning Annual Holidays with Pay for Seamen. De ratificerades aldrig av Sverige. Jag har gått igenom detta och till ämnet i övrigt hörande ILO-material, men finner ej skäl att här redovisa materialet utförligt. Emellertid bör omtalas att frågan om vad som skulle gälla vid företagsöverlåtelser var omtvistad, och den slutliga lydelsen av i vart fall Convention No. 52 torde ha varit en kompromiss mellan motstridiga åsikter. Medlemsländerna Chile och Schweiz tryckte på för att få en uttrycklig reglering i sakfrågan. Sverige intog en avvaktande hållning.

⁹ Prop 1938:286 s 220. Förslaget är avvisat av departementschefen i op cit s 221.

¹⁰ Op cit s 219 f.

¹¹ Op cit s 221.

¹² 2 LU 1938:58 s 16. Se också SOU 1975:88 s 247.

1942 års semesterkommitté gjorde en markering av hur man skulle uppfatta uttrycket överlåtelse av företag. Man sade att även om någon formell överlåtelse av äganderätten till ett företag ej kommit till stånd, stadgandet borde kunna tillämpas där växlingen av arbetsgivare skedde i sådan form att den lämnade möjlighet för de båda att ordna sitt mellanhavande så att den nye kunde svara för intjänad semesterrätt. Vidare framhöll man att inom ramen för stadgandet föll även rörelseobjekt i en rörelse, om det kunde vara föremål för överlåtelse under samma former som rörelsen in toto.¹³

Vid 1977 års lagstiftningsärende anknöt lagstiftaren till de i LAS 1974 knä-satta principerna. I 31 § semesterlagen talar man därför numera även om del av företag som föremål för överlåtelse, vilket knappast var en nyhet i förhållande till vad som förut gällde. 1977 utelämnade lagstiftaren fartygsanknytningen i denna överlåtelseregel,¹⁴ liksom man introducerade uttrycket övergång av företag i st f det tidigare brukade uttrycket överlåtelse av företag i semesterlagstiftningen. Jag går i avsnitt 4.1.5 in på vad lagstiftaren 1974 avsåg med uttrycket övergång i detta sammanhang. Det förtjänar anmärkas att 1977 års semesterlag även introducerat en rätt för arbetstagaren att spara semester (18 §). Även denna typ av semesterledighet är intjänad, och köparen har — enligt övergångsregeln i 31 § — att beakta detta förhållande.

4.1.3 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m m, samt de samtida föräldra- och barnledighetslagarna från 1976 och 1978

År 1939 tillkommer två lagar som inskränker en arbetsgivares rätt att fritt avskeda sina anställda. Den ena rör kvinnor och män (rubr. lag, SFS 1939:171), den andra bara män (lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m).¹⁵ I den förra lagen intas en överlåtelseregel (ej i den senare),¹⁶ i huvudsak i överensstämmelse

¹³ SOU 1944:59 s 227.

¹⁴ SOU 1975:88 s 248. Enligt 1974 års semesterkommitté var den i lagtexten förut omnämnda fartygsöverlåtelsen endast att uppfatta som ett särexempel på företagsöverlåtelse, vilket knappast är riktigt. 1938 års lagstiftare hade andra föreställningar. Då förelåg två ILO-konventioner att ta hänsyn till och en av dem berörde sjömän. Vidare avvek sjömansanställningen tidigare från vad som gällde vid anställningsförhållanden på land. Sjömannen var knuten till själva fartyget, se härom t ex SOU 1971:6 s 68 ff, 97.

¹⁵ Genom 1944 års civill försvars lag, SFS 1944:536, kom dock även denna sistnämnda lagstiftning att gälla för kvinnor, se prop 1944:268 s 251 f.

¹⁶ Se rättsverkan av att en arbetstagare som gjort sin militärtjänst och sedan avskedas till följd av att arbetsgivaren överlätit sin rörelse i AD 1941:100. Se om motsvarigheten till den svenska lagen om förbud mot — numera — uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m m (SFS 1939:727) i norsk rätt, Lov av 29. mars 1940 om forbud mot at arbeidere blir berøvet sin stilling på grunn av innkalling til militærtjeneste m.v. 1 § som — just — upptar en skyddsregel till förmån för arbetstagaren i händelse av att företaget skiftar ägare.

med vad som året innan föreskrivits i semesterlagen, § 2.02: "Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån."

Olika skäl fick lagstiftaren att ingripa till förmån för främst kvinnliga arbetstagare. Det var ej ovanligt att banker, försäkringsbolag och kommuner avskedade kvinnor i samband med att de blev med barn eller gifte sig.¹⁷ Departementschefen såg det som "naturligt" att en företags(fartygs-)överlåtelse ej skulle inverka på de rättigheter som kunde åberopas med stöd av 1939 års lag.¹⁸

En kvalifikationstid hade uppställts i 1939 års lag, minst 2 års sammanhängande tjänst fordrades. Det var vid beräkningen av denna kvalifikationstid som överlåtelseregeln i 2 § fick betydelse.

År 1945 ändrades en del bestämmelser i 1939 års lag, framför allt utvidgades kvinnans rättigheter.¹⁹ Kvalifikationstiderna antingen slopades helt (vid trolovning, äktenskap), eller nedsattes kraftigt (vid havandeskap, barnsörd). Rubriksättningen kom till följd härav att även bli en annan. Lagen rubricerades numera 1945 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m (SFS 1945:844). Överlåtelseregeln i 1945 års lag kom därför endast att ta sikte på havandeskap och barnsörd, och kom att lyda, § 2.03: "Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare."

1945 års lag kvarstod oförändrad till dess 1976 års föräldraledighetslag ersatte denna.²⁰ 1976 års lag ersattes två år senare av 1978 års barnledighetslag.²¹ Familjepolitiken stod i centrum av det politiska slagfältet under så gott som hela 1970-talet. Föräldraförsäkringen introducerades t ex 1973.²² Sedan följde slag i slag ändringar i detta regelsystem varje år utom 1975. Som ett led i denna snabba utbyggnad av familjepolitiken tillkom de två ledighetslagarna 1976 och 1978. 1978 års lag har sedermera ändrats 1979.²³

Vissa kvalifikationstider är föreskrivna då det gäller en arbetstagares rätt att ta i anspråk den ledighet som erbjuds honom(henne) enligt 1978 års barnledighetslag.²⁴ Vid beräkning av anställningstid ska hänsyn tas till

¹⁷ Se särskilt SOU 1938:13 s 12.

¹⁸ Prop 1939:114 s 34.

¹⁹ För motiven härtill hänvisas till SOU 1944:51 särsk s 127 och prop 1945:368.

²⁰ SOU 1975:62, prop 1975/76:133, SFS 1976:280.

²¹ Prop 1977/78:104, SFS 1978:410.

²² SOU 1972:34, prop 1973:47.

²³ Prop 1978/79:168, SFS 1979:645.

²⁴ Vissa undantag härtill gäller vid t ex vård av sjukt barn, se § 5.02—03.

tid även hos förutvarande arbetsgivaren enligt principerna i LAS 3 § (barnledighetslagen § 5.01). Jag får hänvisa till vad som sägs härom i avsnitt 4.1.5.

4.1.4 1967 års tryggandelag

1967 års lag om tryggande av pensionsutfästelser m m (SFS 1967:531) innebar en omläggning av de former varunder en arbetsgivare kunde till förman för pensionsborgenärerna trygga sina pensionsutfästelser.²⁵ Som ett led häri togs även in bestämmelser som rörde pensionsutfästelsers överförande från en arbetsgivare till en annan vid övergång av näringsverksamhet. Det skulle tillgå så att pensionsutfästelsen antingen överflyttades till nye arbetsgivaren (23 §) — och härför erbjöds ett visst förenklat förfarande — eller så skulle inköp av pensionsförsäkring ske (25 §). I förra fallet avsågs ett reguljärt gäldenärsbyte ha kommit till stånd. Nye arbetsgivaren skulle svara för utfästelsen som om arbetstagaren haft anställning hos denne från dagen för anställningen hos företrädaren. Pensionsstiftelseutredningen avsåg här med övergång av näringsverksamhet något mer än singularfången köp, byte och gåva, och exemplifierade med konkurs, likvidation, ackord utan samband med konkurs, fusion, tillskott vid bolagsbildning och upplösning av handelsbolag med en delägare.²⁶

4.1.5 1971 års äldrelag och anställningsskyddslagarna 1974 och 1982

Lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare (SFS 1971:199) — den s k äldrelagen — var provisorisk i avvaktan på att Åmanska utredningen skulle lägga fram ett slutligt förslag till anställningsskyddslag.²⁷ Det ansågs som mest angeläget 1971 att trygga den äldre arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden för att undvika en ökad utslagning, dvs ett A- och B-lag på arbetsmarknaden.²⁸

Äldre arbetstagare fick genom äldrelagen ett lagstadgat uppsägningsskydd som gick avsevärt längre än vad de kunnat få på annat sätt. För att komma i åtnjutande av en längre uppsägningstid fordrades emellertid en viss kvalifikationstid, dvs en sammanhängande anställning hos en och samma arbetsgivare.

Men i äldrelagen intogs även en bestämmelse om att arbetstagaren —

²⁵ SOU 1965:41, prop 1967:83.

²⁶ SOU 1965:41 s 191, 201. Det av utredningen omnämnda ackordsfallet måste dock vara förbundet med en övergång av själva rörelsen till ny arbetsgivare för att tryggandelagen 23 § ska bli tillämplig, se prop 1967:83 s 153.

²⁷ Se DsIn 1971:1, prop 1971:107.

²⁸ Prop 1971:107 s 97.

vid överlåtelse av företag — skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos förutvarande ägaren av företaget, men även anställningstid inom annat företag i koncern till vilken förutvarande ägaren hört, § 1.03.

Äldrelagen tillfördes således en överlåtelseregler efter mönster av i huvudsak motsvarande regel i då gällande 1963 års semesterlag.²⁹ I propositionen sades att uttrycket överlåtelse av företag, som då alljämt användes, skulle innefatta t ex ombildning av rörelse och fall där ett konkursbolags huvudintressent fortsatte driften av rörelsen med tidigare personal eventuellt under inköpande av maskiner o d från konkursboet.³⁰

Åmanska utredningen konstruerade en annan överlåtelseregler. Lagutkastet 4 § löd: ”Inträder ny arbetsgivare i ett anställningsförhållande eller äger eljest rum en förändring på arbetsgivarsidan, skall det vid lagens tillämpning icke medföra att en ny anställning anses föreligga, om driften fortsätter oberoende av förändringen.”

Utredningen ansåg att äldrelagens överlåtelseregler var för snäv, och anförde: ”Under utredningens arbete har uppmärksamats även andra fall, då formella förändringar på arbetsgivarsidan skulle — om inte särskilda regler infördes — kunna leda till att en arbetstagare förlorade de rättigheter, som han tidigare har tjänat in i anställningen”.³¹ Innebörden av den föreslagna regeln torde ha varit att en domstol vid eventuell tvist skulle ha frågat sig om förändringen på arbetsgivarsidan medfört några konsekvenser för arbetstagarna, och, om så inte var fallet, eller — som det uttrycktes — ”om driften fortsätter oberoende av förändringen”, skulle det anses att en sammanhängande anställning förelåg. Arbetstagaren behöll då sitt intjänade anställningsskydd i de hänseenden 4 § tog sikte på t ex vid beräkning av uppsägningstid, inplacering i turordning. Bestämmelsen avsågs vara tillämplig även då endast viss del av rörelsen berördes av förändringar i arbetsgivarpersonen.³²

Om driften fortsatte oberoende av förändringen fick avgöras efter en helhetsbedömning, framhöll utredningen.³³ Startades helt ny produktion och företogs kraftiga personalförändringar torde bestämmelsen inte bli tillämplig. Ej heller torde detta vara fallet då rörelsen låg nere en tid och sedermera uppstod i ny skepnad. I konsekvens med det sagda bortsåg utred-

²⁹ Äldrelagen upptog även en fristående koncernregel med innebörd att arbetstagaren fick tillgodoräkna sig anställningstid i annat koncernföretag, om ett anställningsbyte av annat skäl än en företagsöverlåtelse kom till stånd, § 1.03.01.

³⁰ Prop 1971:107 s 142.

³¹ SOU 1973:7 s 143.

³² Op cit s 172.

³³ Till det närmast anförda op cit s 172.

ningen även från sådana formaliteter som att arbetstagarna uppsades inför förändringen.

Den typ av förändringar på arbetsgivarsidan som utredningen föreställde sig skulle falla under denna regel omfattade fall där rörelsen överläts eller utarrenderades till annan person, ombildats till bolag, uppgått i en koncern eller konsortium, övergått till att bli ett annat rättssubjekt eller att bolaget genom fusion uppgått i ett annat bolag samt då ägaren försatts i konkurs, eller då rörelsen efter att ha försatts i konkurs drevs vidare av konkursboförvaltningen.³⁴

Departementschefen menade i motiven till LAS (SFS 1974:12) att Åmanska utredningens förslag var mindre lyckat, det var svårtolkat och det befanns olämpligt att knyta an till om driften fortsatte på samma sätt efter övergången eller om den lades om. Ett sådant krav hade inte uppställts i 1971 års äldrelag. Departementschefen fortsatte: ”Härtill kommer att det i praktiken ofta måste vålla svårigheter att avgöra om det är fråga om fortsatt, i huvudsak oförändrad drift eller ej.”³⁵ I LAS 4 § intogs i stället följande regel:³⁶ ”Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.”

Bestämmelsen har betydelse vid t ex fastställande av uppsägningstid enligt 11 §, vid inplacering i turordning enligt 22 och 26 §§ och vid beräkning av det normerade skadeståndet enligt 39 §.

Departementschefen anförde också flera exempel på vad som avsågs falla under 4 §, nämligen då rörelsen överläts eller utarrenderades, då rörelsen utgjorde apportegendom vid bolagsbildning, då den uppgick i annat företag genom fusion, då den gick över till annan arbetsgivare genom arv, vid ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person och vid konkurs.³⁷

Överlåtelse/övergångsreglerna i 1971 års äldrelag och LAS 4 § har i det stora hela motiverats med rättvisesynpunkter och att de står i överensstämmelse med ett praktiskt betraktelsesätt.³⁸

³⁴ Op cit s 143, 171.

³⁵ Prop 1973:129 s 136.

³⁶ Första punkten i LAS 4 § innehöll en koncernregel, jfr ovan vid not 29. Jag avser inte att här gå in på det arbetsrättsliga koncernbegreppet, se t ex DsA 1981:6 s 205 ff, prop 1981/82:71 s 97 ff, 115 f.

³⁷ Prop 1973:129 s 136, 235. Huvudmannaskapsbyten på offentliga sektorn är berörda i kapitel 3 vid not 41.

³⁸ Se t ex DsIn 1971:1 s 114, prop 1973:129 s 136, DsA 1981:6 s 207, prop 1981/82:71 s 96.

I 1982 års LAS (SFS 1982:80) har förutvarande 4 §, numera 3 §, fått en annan lydelse — och innebörd. En arbetsgivare ska få tillgodoräkna tidigare anställningstid, om han (hon) ”byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan”, § 3.01 punkten 2.³⁹ Genom punkten 3 i samma paragraf är även givet att tidigare koncernanställning kan få medräknas i dessa fall.

Enligt ordalydelsen i här citerad lagtext fordras alltså att en arbetstagare byter anställning i samband med att företaget övergått till ny ägare. Något slikt krav på *samband* föreskrevs inte i 1974 års LAS. En arbetstagare som t ex ej erbjuds ny anställning vid tidpunkten för denna övergång, utan blir anställd först senare, får alltså — med 1982 års lydelse — inte räkna sig till godo anställningstid hos säljaren. Fallet är inte så orealistiskt. Det kan exempelvis ha förelegat arbetsbrist i rörelsen vid dess övergång. Sambandskriteriet leder till att dessa arbetstagare kan komma att tappa position i bl a turordningshänseende enligt 22, 26 §§ om det sedermera skulle bli aktuellt att tillämpa dessa bestämmelser.

I 1982 års motiv kommenteras inte den här påtalade sakliga avvikelserna på annat sätt än att man önskat göra vissa ”tillägg och förtydliganden”⁴⁰ i jämförelse med 1974 års LAS 4 § — en skäligen knapp och intetsägande motivering. Det är antagligt att sambandskriteriet är en frukt av att koncernregeln i samma bestämmelse preciserats så att en tidigare koncernanställning får räknas en arbetstagare till godo endast om koncernförhållandet förelegat vid tidpunkten för en arbetstagares övergång från ett koncernföretag till ett annat. Jag betvivlar nödvändigheten av att sätta ett likhetstecken mellan dessa två typfall, och att i vart fall sambandskriteriet i övergångsfall är motiverat, och, om det inte varit avsiktligt, förefaller saken illa övervägd.

För övrigt kan observeras att det i 1982 års motiv diskuteras om det är möjligt att vidga tillämpningsområdet för 3 § till att omfatta även fall då t ex en arrendator avlöser en annan — utan att de två arrendatorerna har någon rättslig kontakt med varandra och efterträdaren ersätter företrädaren genom att en tredje part medverkar härtill — men tanken avvisas summariskt.⁴¹

³⁹ Se om koncernregeln i § 3.01 punkten 1 i DsA 1981:6 s 219 ff, prop 1981/82:71 s 100. Samma i SOU 1975:62 s 171. Jfr prop 1973:129 s 234, Lunning 4 uppl s 55 om det obefintliga sambandsrekvisitet i 1974 års LAS 4 §, motsägelsefullt i Lunning s 77, 79, 81 i anslutning till 1982 års LAS 3 §.

⁴⁰ Prop 1981/82:71 s 115.

⁴¹ Se DsA 1981:6 s 234 ff, prop 1981/82:71 s 100. Bakgrunden härtill är den sk Landvetterdomen, AD 1978:153, som tas upp i avsnitt 4.2.4. Lagstiftaren hänvisar till ”avsevärda svårigheter” för att inte företa en ändring i här gällande rätt. Enligt mitt förmenande är det att ta till kraftord.

Det ska även sägas att 21, 24 och 25 §§ numera innehåller uttryckliga övergångsregler. 21 § berör frågan hur permitteringslönen ska beräknas. 24 § berör rätten till återinträde efter permittering. 25 § berör frågan om återanställning. I intetdera fallet torde de tillägg som gjorts innebära en ändring av vad som avses med uttrycket övergång av (del av) företag i jämförelse med 1974 års LAS 4 §.⁴²

4.1.6 1970 års lag om husligt anställda

1974 görs det vissa följdändringar i annan lagstiftning till följd av LAS 1974. En sådan följdändring leder till ett tillägg i lagen (SFS 1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete. Det fastslås att det vid beräkning av uppsägningstidens längd, § 12.03, ska få räknas den husligt anställda till godo "tid under vilken arbetstagararen varit anställd hos förutvarande arbetsgivare, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll". Enligt motiven räknas hit fall då det rör sig om en rent formell växling av arbetsgivare och en husligt anställd övergår från en medlem av en familj till en annan.⁴³ Genom följdändring till 1982 års LAS har § 12.03 fått en ändrad lydelse (se SFS 1982:85). Den lyder: "En arbetstagarare, 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 arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll. Om det sker flera sådana byten av anställning, får arbetstagararen räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna." Ändringen är redaktionell.⁴⁴

4.1.7 1974 års studieledighetslag

I studieledighetslagen (SFS 1974:981) finns en med förutvarande LAS 4 § likalydande regel inskriven, § 3.03. Denna bestämmelse har således ej ändrats i och med 1982 års LAS. Enligt studieledighetslagen ska en arbetstagarare ha uppnått viss kvalifikationstid — kravet är 6 månaders sammanhängande anställning alt. 12 månaders anställning under de två senaste åren — för att kunna göra anspråk på ledighet. (Vid facklig utbildning gäller ingen kvalifikationstid.) Det är av detta skäl concern- och övergångsreglerna är av betydelse i studieledighetslagen. Motiven till dem är knapphändiga. Departementschefen såg det som en fördel att kunna anknyta till redan knänsatta regler i LAS.⁴⁵

Emellertid görs det i studieledighetslagen en åtskillnad mellan å ena sidan den kvalifikationstid som fordras för att en arbetstagarare ska ha rätt till att begära ledighet — ovan — och å andra sidan utläggningen av denna le-

⁴² Se prop 1981/82:71 s 134, 136, 138 och DsA 1981:6 s 235, 303.

⁴³ Prop 1974:88 s 191, 237.

⁴⁴ Prop 1981/82:71 s 173. Det ska noteras att såväl 1974 som 1982 års lydelse avviker från 1974 års motiv. Lagtexten tillåter t ex en husligt anställd i ett bruksdisponenthushåll att få räkna sig till godo tidigare anställningstid hos förutvarande bruksdisponent, medan det är mer tvivelaktigt om det är möjligt enligt nämnda motiv.

⁴⁵ Prop 1974:148 s 64.

dighet, se 5 och 6 §§. För själva utläggningen gäller att arbetsgivaren — på en kollektivavtalsreglerad arbetsplats — bestämmer exklusivt under 6 månader och den lokala fackliga organisationen under de nästkommande 18 månaderna. Har arbetstagaren ej utfått sin ledighet inom 2 år från sin ledighetsansökan kan frågan hänskjutas till domstol. För att dessa frister inte ska avbrytas i händelse av en företagsöverlåtelse finns en bestämmelse i §§ 5.03 och 6.03 som säger att övergång av (del av) företag ej inverkar härpå. I ett sådant fall behöver alltså inte en arbetstagare söka ledighet på nytt. Men om en arbetstagare byter anställning från ett koncernföretag till ett annat, eller går över från en driftsenhet till en annan inom samma företag, får arbetstagaren inte räkna sig till godo tidigare gjord ledighetsansökan. Arbetstagaren får i stället inlämna en ny ledighetsansökan.⁴⁶

4.1.8 1976 års medbestämmandelag

Enligt MBL 28 § gäller — numera — att, om företag eller del av företag övergår till annan arbetsgivare, kollektivavtalet, som band förutvarande arbetsgivaren, medföljer rörelsen och gäller mot nye arbetsgivaren i tillämpliga delar — förutsatt nye arbetsgivaren ej är bunden av annat kollektivavtal, som är tillämpligt på den förvärvade rörelsen. Uttrycket övergång av (del av) företag bör här ges samma innebörd som det har enligt LAS 3 § (förut 4 §).⁴⁷

Skälen till att införa en substitutionsregel i 28 § torde ha varit flera. Ett är av böra-karaktär. Kollektivavtalet bör fortsätta att gälla oberoende av förändringar i arbetsgivarpersonen.⁴⁸ Ett annat skäl är att det med en sådan regel är möjligt att komma åt sådana fall där en enskild rörelseidkare sätter sin rörelse på aktier, och så även om arrangemanget ej är förbundet med något skenförfarande eller är av annat otillbörligt slag.⁴⁹ Ett tredje skäl för 28 § är att bestämmelsen är avsedd att stödja den primära förhandlingsskyldigheten i MBL 11 §, och det är kanske det väsentligaste motivet. Resonemanget är att om gamle arbetsgivaren försummat att primärförhandla — vilket ådrar honom skadeståndsskyldighet — efterträda- ren likväl inte skall få undkomma rättsverkan av kollektivavtalet.⁵⁰

⁴⁶ Det är inte uttryckligen utsagt i lagtexten att förlägningsfrågan rör endast den driftsenhet vari arbetstagaren är sysselsatt, men att reglerna avses tillämpas på ett sådant sätt framgår av bl a prop 1974:148 s 77,102. Motivet härtill är att planeringen av ledighetsuttaget måste få ske med utgångspunkt från endast den arbetsplats som är berörd, annars kan den fastställda utläggningen av ledigheter rubbas.

⁴⁷ MBL-prop s 378.

⁴⁸ SOU 1975:1 s 334.

⁴⁹ Op cit s 338.

⁵⁰ Op cit s 339, MBL-prop s 270.

4.2 Domarperspektivet

Vad som nu intresserar är vad AD lagt för innebörd i överlåtelse(övergångs-)begreppet i de arbetsrättsliga övergångsreglerna. Det får t v antas att företagsbegreppet är givet (jfr avsnitt 4.2.7).

När det gäller övergångsbegreppet vill jag peka på att två frågor måste hållas isär. Den ena rör begreppsomfång, den andra begreppsinnehåll. I förra fallet — för att ta ett godtyckligt exempel — avses med häst alla slags hästar, i senare fallet tvingas man att beskriva de kännetecken (egenskaper) som en häst har: svans, ben, hovar, man etc. På liknande sätt förhåller det sig med övergångsbegreppet. Vid sökande av begreppsomfånget är man intresserad av vilka företeelser t ex överlåtelse, arrende, ombildning, konkurs som faller därunder, i andra fallet vad för central(a) egenskap(er) som utmärker en övergång. I kapitel 3 har jag givit en approximativ bild av övergångsbegreppets omfång. I det följande ska jag med utgångspunkt från AD-praxis belysa överlåtelse(övergångs-)begreppets innehåll.

Rättsfallen har samband med tre lagtexter: semesterlagarna, äldrelagen och LAS. Jag redovisar dessa rättsfall kronologiskt och fogar till dem nödvändiga kommentarer.

4.2.1 Semesterlagarna

Semesterlagarna sedan 1938 har skyddat de anställdas intjänta semester rätt. Vid överlåtelse (övergång) av företag är såväl den gamle som nye arbetsgivaren ansvarig för vad som utestått i intjänad semesterrätt vid tidpunkten för rörelsens övergång (31 §). Ett alternativ till denna ordning hade varit att låta antingen köparen eller säljaren svara ensam. Det förra fallet har aldrig övervägts. Det andra fallet diskuterades 1938. Lagstiftaren avvisade dock tanken av två skäl.⁵¹ 1) Säljaren saknade ofta tillgångar (varmed man får förstå att denne kunde komma att sakna medel för att betala eventuellt skadestånd). 2) Säljaren kunde härigenom underlåta att fordra av köparen att denne skulle respektera intjänad semesterrätt. — Argumenten är pressade. De torde förutsätta att säljaren nästintill givit bort sin rörelse! Normalfallet torde vara — då som nu — att säljaren får likvid vid avyttring av sitt företag. Denna likvid torde säkert förslå att betala ett skadestånd i anledning av förlusten av intjänad semesterrätt.

Det finns klart bättre skäl till varför den ordning som knäsatte i 1938 års lag har företräde. Det torde vara opraktiskt att göra säljaren ensam ansvarig. Han kan ha lämnat landet/orten. Har så ej skett, hade förfarandet likväl blivit omständligt. I sista hand hade arbetstagarna fått tillgripa ut-

⁵¹ Se ovan vid not 9.

mätning . . . men detta hade inte garanterat att arbetstagarna utfått sina semestermedel till — just — semestertid. Vidare kan det ses som naturligt att de arbetstagare, som haft en inestående semesterrätt, utfår semester vid den tidpunkt då denna i övrigt läggs ut i företaget enligt kollektivavtal/lag. Ej heller ska löneskyddsaspekten här lämnas obeaktad. Utgår semesterlön vid annan tidpunkt än under semestertid kan många arbetstagare löpa risk att stå utan pengar då semester läggs ut.

Jag övergår nu till att redovisa de rättsfall som belyser överlåtelse/övergångsreglerna i semesterlagstiftningen.

I AD 1941:36 behandlades frågan om ett under uppförande varande byggnadsverk kunde vara föremål för överlåtelse av företag. Sakförhållandena var komplicerade. Fastigheten ägdes av en förening (F), som uppdragit åt ett bolag (B) att uppföra densamma. Sedan arbetet avbrutits p g a att B inte kunnat utbetala lönerna, och blockad utfärdats, låg arbetet nere en tid till dess en person H inträdde som arbetsledare för bygget. Arbetet återupptogs sedan F:s borgenärer ställt medel till förfogande för byggets fullföljande. När så skett, gick B i konkurs och fråga uppkom om vem av F, B och H som skulle anses som ansvarig för inestående semesterlöner. Från arbetarhåll såg man såväl F som H, eller endera av dem, som ny arbetsgivare enligt 3 § semesterlagen. Detta vidgick man inte från arbetsgivarparterna. AD tolkade innebörden av semesterlagens övergångsregel och sade (efter att ha funnit att varken F eller B kunde hållas ansvarig): "Lagen utgår tydligen från att överlåtelsen sker direkt från någon, som varit arbetstagarens arbetsgivare, till annan, som omedelbart inträder i arbetsgivarens ställning, ävensom att överlåtelsen sker i sådana former, att den förutvarande och den blivande arbetsgivaren därvid kunna inbördes reglera, vilkendera av dem som i sista hand skall ekonomiskt svara för semestern i fråga. Enligt lagstadgandets grunder torde emellertid detta kunna bli tillämpligt vid växling av arbetsgivare, även om förhållandena något avvika från det av lagen behandlade typfallet. I förevarande fall har någon överlåtelse från B till H icke ägt rum och har med hänsyn till deras ställning över huvud icke kunnat ske. Vad som här kännetecknar situationen är att F var den egentlige företagaren, vilken sköt först B och sedermera H framför sig såsom kontrahent såvitt angår bland annat rättsförhållandet till arbetarna. Oavsett att en överlåtelse i teknisk mening var utesluten även från B till F, lider det intet tvivel, att arbetarna enligt grunderna för lagstadgandet kunnat mot F åberopa detta, om F fortsatt bygget under sådana former, att F själv framträtt såsom arbetsgivare. Men därav får anses följa att — oaktat någon överlåtelse icke heller ägt rum från F till H — lagstadgandet enligt grunderna för detsamma kan åberopas också mot H, som på F:s uppdrag ställt sig såsom arbetsgivare i förhållande till arbetarna och haft möjlighet att vid uppgörelsen med F återförsäkra sig hos denna för vad han kunde komma att få utgiva i semesterlöner." Talan mot H för inestående semesterlöner bifölls således.

I AD 1942:6 drev ett bolag (B) anläggningar för krossning av träkol på ett flertal orter. På en av dem handhade en person vid namn G denna drift. G anställde och avlönade sina arbetare själv, och fick betalt efter levererad kvantitet färdiga träkol. B uppsade G för att driva denna anläggning i egen regi. Driften övertogs efter en kort tid av B. De av G anställda arbetarna fortsatte att arbeta, nu under B:s led-

ning. Driften nedlades sedermera. Arbetarna gjorde bl a gällande att B skulle svara för intjänad semesterlön under återopande av semesterlagens överlåtelseregel. AD sade att det ”skedde icke någon överlåtelse av egendom, och ej heller i övrigt krävdes mellan B och G någon ekonomisk uppgörelse, som lämnade möjlighet öppen för B att uppställa ett förbehåll, att G skulle i förhållande till B svara för semesterlöner, som avsåge arbete, vilket utförts medan G var arbetsgivare, och som B på grund av ifrågavarande lagstadgande nödgades utgiva.” Talan ogillades.

AD 1943:15, 1949:62 och 1964:14 rör restaurangöverlåtelser. I AD 1943:15 hade J som källarmästare förhyrt en lokal med inventarier från en fastighetsförening. Lokal o dyl hade tidigare förhyrts av källarmästaren A. J köpte från A vissa varor — sprit, vin, tobak m m — till ett belopp av 1.000 kr. De anställda, som övergick från A till J, gjorde anspråk på att J skulle tillerkänna dem intjänad semester hos A. J motsatte sig detta. I AD 1949:62 hade H övertagit en restaurangrörelse med inventarier, och anställt förutvarande personal från ett konkursbo. I AD 1964:14 var förhållandena något mer komplicerade. L hade överlåtit sin restaurangrörelse till Sn, som i sin tur låtit Sf arrendera hela verksamheten. Rörelsen bedrevs i förhyrda lokaler med maskiner o dyl. Sedermera träffades mellan L och hyresvärderna ett avtal med innebörd att L åter skulle förhyra lokalen för att där driva restaurangrörelse. Sf, som inte kunnat betala hyran, avhystes. L övertog de anställda i rörelsen, men motsatte sig att utbetala intjänad semesterlön inarbetad hos företrädaren Sf. Arbetarsidan anförde bl a att L dagen före sitt tillträde förklarat för de anställda att hon var ny innehavare av rörelsen och frågade om de anställda ville stanna kvar. De anställda hade bibringats intrycket att L övertagit rörelsen från Sf. Arbetsgivarsidan bestred. Någon överenskommelse hade inte träffats mellan L och Sf.

I samtliga dessa tre fall pekar AD på rättssatsen från AD 1941:36 om att ”lagen tydligen utgår från att överlåtelsen sker direkt från någon, som varit arbetstagarens arbetsgivare, till annan, som omedelbart inträder i arbetsgivarens ställning, ävensom att överlåtelsen sker i sådana former, att den förutvarande och den blivande arbetsgivaren därvid kunna inbördes reglera, vilkendera av dem som i sista hand skall ekonomiskt svara för semestern i fråga.” I AD 1949:62 var ostridigt fråga om sådan överlåtelse som innefattades i dåvarande 6 § 1945 års semesterlag.⁵² Utgången i de båda andra målen blev den motsatta. I AD 1943:15 pekade AD på att lokal m m förhyrts av fastighetsföreningen ifråga, och att förvisso J av A inköpt vissa varor, men att denna transaktion ej innefattade något övertagande av A:s rörelse. I AD 1964:14 fann AD att den nytillträdande rörelseidkaren L ej träffat någon överenskommelse med vare sig Sn eller Sf, som drivit rörelse i samma lokaler före L. L hade därför inte övertagit den rörelse som drivits i lokalen. Att de anställda — tillade AD — må ha fått uppfattningen att en överlåtelse i semesterlagens mening ägt rum, medförde ej att lagstadgandet blev tillämpligt.

⁵² Ett i sammanhanget ointressant mål är AD 1975:38, där ostridigt en överlåtelse av företag förelåg i 6 § 1963 års semesterlag. Samma lagrum prövades i NJA 1973 s 286, där tillgångar i en varvsrörelse överlåtit och nästan alla anställda övergått i tjänst hos nye arbetsgivaren. HD fann — på synnerligen knappa domskäl — att någon överlåtelse av företag ej förelåg. Det vill förefalla som om den ifrågavarande transaktionen innebar att rörelsen ej var densamma före som efter överlåtelsen av tillgångarna, se votum av JR Hessler med hänvisning till då aktuell, halvofficiell semesterlagskommentar.

Dessa semesterlagsfall visar på flera ting samtidigt. Det kan utan vidare slås fast att AD fordrat att en överlåtelse av ett företag skall ha skett *direkt* från en arbetsgivare till en annan, men ävensom att överlåtelsen skall ha skett *i sådan form* att det varit möjligt för de båda arbetsgivarna att internt reglera inestående semestereskuld för att semesterlagstadgandet skall anses tillämpligt. Det går här att tala om ett *avtalsrättsligt samband* som varande ett grundläggande rekvisit för att semesterlagens överlåtelseregel ska bli tillämplig. De två restaurangmålen — AD 1943:15, 1964:14 — föll utanför semesterlagstadgandets tillämpningsområde därför att de två restaurang- idkarna ej träffat en uppgörelse sinsemellan om rörelsens övergång.⁵³

Men även vissa fall som inte strikt rättsligt kan rubriceras som överlåtelse av företag kan komma att falla under överlåtelsestadgandets tillämplighetsområde. Det visar det något speciella AD 1941:36. Byggherren F sköt här de två byggmästarna framför sig. Tanken på att det kan föreligga ett ansvarighetsgenombrott ligger mycket nära.⁵⁴ Samtidigt är det troligt att AD i sitt resonemang beaktat förhållandena i byggbranschen, där arbetarsidan, om man ej utfått sina löner i rätt tid, blockerat ett bygge till dess betalning skett. Det är den s k indrivningsblockaden. Den som efterträder en som blockerats får då inskrida och svara för utestående löner för att få igång byggnadsverksamheten. En blockad riktad även mot efterträdaren benämns följdriktigt successorblockad. Ett tredje skäl, som gör att H kunde naglas fast vid ett ansvar för inestående semesterrätt, var att det framstod som uppenbart att F stod den ekonomiska risken för hela byggnadsprojektet, samt att F hade kunnat hållas ansvarig för denna lönefordran, om denne fortsatt bygget i egen regi. Det var då bara följdriktigt att den F anlitat, nämligen H också kunde hållas ansvarig, trots att någon ”överlåtelse i teknisk mening” ej ägt rum mellan inblandade parter.

De mycket speciella omständigheterna i AD 1941:36 gjorde det alltså möjligt att tänja semesterlagstadgandets grunder till att täcka visst fall i det praktiska livet där det inte gick att tala om att en överlåtelse av företag ägt rum i strikt rättslig mening.

⁵³ Det förtjänar anmärkas att förhållandet var likartat i AD 1938:84, där en kollektivavtalsklausul gav de anställda rätt att tillgodoräkna sig anställningstid vid företaget, om det ägt rum ett byte av innehavare av företaget eller företaget bytt lokal. I målet hade en kaféidkare flyttat in i en lokal där tidigare ett dödsbo bedrivit liknande verksamhet. Något avtal mellan rörelseidkaren och dödsboet träffades aldrig. AD fäste avgörande vikt vid detta förhållande och ogillade arbetarsidans talan om utfående av semester för personalen motsvarande även anställningstid i dödsboet.

⁵⁴ HD:s första ansvarighetsgenombrottsfall kom genom NJA 1942 s 473, också det ett mål som rör byggnadsverksamhet. Se för övrigt även NJA 1947 s 647 och NJA 1975 s 45 i denna fråga.

Mot denna bakgrund vill det emellertid förefalla som om domskälen i AD 1942:6 (entreprenadfallet) bygger på ett mycket snävt synsätt. AD säger bl a att det "ej. . . krävdes mellan B och G någon ekonomisk uppgörelse, som lämnade möjlighet öppen för B att uppställa ett förbehåll, att G skulle i förhållande till B svara för semesterlöner, som avsåge arbete, vilket utförts medan G var arbetsgivare." AD säger också att fallet inte är "i någon mån likartat" med AD 1941:36 (byggnadsverksfallet). I det senare stod byggherren F den ekonomiska risken för byggnadsprojektets genomförande, ja, det är inte nog med det, ty AD tillägger (i AD 1942:6) att F även hade "att *direkt bära alla* med bygget förenade kostnader och således även arbetarnas semesterlöner" (min kurs.). Mellan de två rättsfallen skall tydligtvis göras en distinktion, ty AD tillfogar: "De löner, som G hade att betala arbetarna, måste han . . . själv bära och hade icke någon rätt att av B kräva gottgörelse därför." Men är det ett relevant argument som AD här anför? Knappast. Lönekostnadsansvarets slutliga placering är inte ett spörsmål som avgör om semesterlagens överlåtelseregel blir tillämplig eller inte. Dess ratio är ju närmast det motsatta, nämligen att för visst annat typfall (där skyddsintresset i semesterstadgandet inte är hotat av kringgående o dyl) placera ansvaret för intjänad semesterrätt på *annan* arbetsgivare än den hos vilken arbetstagnarna intjänat sin semester.

Det vill dock synas som om AD i entreprenadfallet ej övertygats om bärigheten i sitt eget argument för att låta B undkomma ansvar för arbetarnas inestående semesterrätt, ty man anför även att det inte *krävdes* en uppgörelse mellan B och G som lämnade en möjlighet öppen för B att uppställa ett förbehåll om ansvaret för inestående semesterskulden.

Visst går det att göra gällande gentemot det anförda att arbetet ifråga — B återtog en entreprenad från G genom att uppsäga denne — övergick från G till B i sådan form att en *möjlighet* till en sådan reglering av semesterskulden förelåg. Det är nästintill ofattbart att B ej tog det säkra före det osäkra att gentemot G göra en sådan reservation. B framstod utan tvekan som starkare part och kunde ha dikterat villkoren.

I själva verket förefaller det vara så i entreprenadfallet att B och G ej begagnade sig av möjligheten — G hade ju inget intresse härav — att inernat reglera semesterskulden. Likväl gör AD gällande att det ej *krävdes* en sådan uppgörelse — ett starkt normativt uttryckssätt som synes mer antyda att AD inte tänkt sig att denna typ av händelse avses falla under lagrummet

⁵⁵ Jfr hur saken uppfattats i tidigare semesterlagskommentarer, se Hesselgren & Samuelsson, Den nya semesterlagen s 52, Hesselgren m fl s 81. I dessa talas om att det ej mellan B och G *berördes* någon ekonomisk uppgörelse som lämnade det öppet för parterna att slutligt reglera semesterskulden. Detta uttryckssätt lämnar närmast stöd för min försiktiga kritik av AD 1942:6.

ifråga. Om så är fallet, vill jag anmäla tveksamhet inför en sådan rättstillsämning.⁵⁵ Det finns ett överflöd av exempel från det verkliga livet där just denna typsituation är för handen, och det kan tyckas oegentligt att låta den som återtagit en entreprenad ej få stå ansvar för inestående semester-skuld, om de arbetstagare som förut utfört arbete fortsatt att utföra det efter det att entreprenaden återtagits, men med ny arbetsgivare.

Genom dessa rättsfall framgår också tydligt att AD behandlar överlåtelse- och företagsanknytningarna i semesterlagens överlåtelseregel för sig, tydligast kanske i AD 1941:36. AD anför om företagsbegreppet i dåvarande semesterlag 3§: "Man torde icke hava skäl att tolka detta uttryck så snävt, att därunder skulle falla endast en på visst sätt organiserad ekonomisk rörelse i dess helhet. I den mån ett objekt för rörelsen kan överlåtas i huvudsakligen samma former, som gälla för överlåtelse av rörelsen i dess helhet, torde lagstadgandet kunna bli tillämpligt. . . . Bland rörelseobjekt, vid vilkas överlåtelse lagstadgandet kan bli tillämpligt, synes särskilt ett under arbete varande byggnadsverk kunna komma i betraktande." Även i AD 1942:6 synes domstolen beröra denna fråga. Man säger bl a att det "skedde icke någon överlåtelse av egendom" då B återtog den utlagda entreprenaden från G. Även AD 1943:15 är ett exempel på denna dikotomi mellan företags- och överlåtelse(övergångs-)anknytning i semesterlagens stadgande, samt att båda rekvisiten måste föreligga för rättsfaktum. Att källarmästaren J i målet hade inköpt vissa tillgångar från sin företrädare innebar inte att J förvärvat en rörelse (företag). J hade vidare förhyrt restauranglokal m m från en tredje part (fastighetsförening), varför ej heller något avtalsrättsligt samband förelåg mellan J och företrädaren A.

4.2.2 Äldrelagen

Följande tre mål är inte så problematiska utifrån det avtalsrättsliga sambandet.⁵⁶

I AD 1972:22 hade L från ett konkursbo förvärvat hotellrörelsen med befintliga inventarier, rätten till firma, hyresavtal o dyl. Sedan L drivit rörelsen i ett halvår, gick han i konkurs och fråga uppstod om två arbetstagare skulle få tillgodoräkna sig anställningstid från förutvarande konkursgäldenär. Arbetsgivarparterna gjorde gällande att det saknades ett sådant ekonomiskt och personligt samband mellan konkursgäldenär och L att överlåtelseregeln blev tillämplig. AD menade att äldrelagens överlåtelseregel var direkt tillämplig.

I AD 1973:15 hade I-bolaget försålt till SM-bolaget alla till möbeltillverkningsenheten brukbara maskiner, inventarier, det väsentliga av varulager och halvfabri-

⁵⁶ I SvJT 1974 rf s 17 förelåg ett övertagande av en tvätterirörelse, där överlåtelseregeln i äldrelagen § 1.03 blev tillämplig. I målet tvistade inte parterna om innebörden av denna regel. Jag återkommer emellertid till detta mål då det har viss betydelse från avtalsrättsliga aspekter, se avsnitt 8.2.5.

kat, och kvarstod endast med en försäljningsenhet. SM fortsatte driften ett halvår och gick sedan i konkurs. Tvist uppstod om tre arbetstagare skulle få tillgodoräkna anställningstid inom I-bolaget. Arbetstagersidan menade att det från ett praktiskt och av arbetstagarna naturligen anlagt betraktelsesätt var fråga om en företagsöverlåtelse. Arbetsgiversidan genmålde att det i stället var fråga om en utförsäljning av tillgångar från I-bolagets sida, som upphörde med sin tillverkning. SM-bolaget hade startat ny tillverkning av samma produkter och möbler. AD fann att I-bolaget bestod av två särskiljbara enheter varvid tillgångarna i den ena — tillverkningsenheten — i ett sammanhang försåls till det nybildade SM-bolaget. AD pekade på att såväl I- som SM-bolagen utgick från att alla anställda med något undantag skulle övergå till SM, och att alla utom tre också faktiskt fortsatt arbeta på oförändrade villkor hos SM-bolaget. Att SM-bolaget flyttat till andra lokaler efter denna affär, medförde ej att det inte förelåg en överlåtelse av företag.

I AD 1973:28 hade först S och sedan VPG övertagit tryckerirörelsen — den enda kvarvarande av tre olika rörelser — från VP. VPG gick sedan i konkurs och tvist uppstod om tre arbetstagare skulle få tillgodoräkna sig anställningstid inom VP. Arbetsgiversidan menade att övertagandena hade karaktär av fortgående avveckling, och därför ej skulle betraktas som överlåtelser. AD fann dock att i transaktionerna ingått befintliga maskiner, inventarier och utrustning och de anställda i rörelsen hade övertagits av S och VPG. Rörelsen fortsatte att drivas i samma lokaler som tidigare. Äldrelagens överlåtelseregler var därför tillämpliga.

I båda AD 1973:15 och 28 är rörelseobjekten särskiljbara enheter i en större rörelse. Ordalydelsen i äldrelagens överlåtelseregler lät ej hindra domstolen från att därunder subsumera *även del av* företag.

Det vill även synas som att det avtalsrättsliga sambandet i dessa tre mål var så tydligt att domstolen inte fann skäl återknyta till rättssatsen och domskälen i tidigare semesterlagsfall. I lagmotiven finns inget som tyder på att äldrelagens överlåtelseregler skulle ha haft en gentemot motsvarande semesterlagsbestämmelse avvikande innebörd.

En skiljaktighet är emellertid att det i semesterlagen var (och alltså är) lämnat öppet gentemot vilkendera av arbetsgivarna den enskilde kan vända sig; i äldrelagen var överlåtelseregeln konstruerad för uppsägningsfall. Köparen skulle på g a föreskrift i lag beakta även tidigare anställningstid. Om en arbetstagare i sådant fall fick längre uppsägningstid än vad han eljest skulle ha åtnjutit, kunde det förvisso göras gällande att merkostnaden av millimeterrättviseskäl borde falla på förutvarande arbetsgivaren. Men det är inte detsamma som att arbetstagaren ifråga ska kunna rikta talan mot förre arbetsgivaren härom. Från ett praktiskt betraktelsesätt måste det vara naturligast att hålla nye arbetsgivaren ansvarig för all uppsägningsslön motsvarande sådan eventuellt förlängd uppsägningstid. En annan fråga är sedan om köparen ska kunna rikta regresskrav mot säljaren avseende sådan merkostnad.⁵⁷ I och med att LAS nedsatt kvalifikationsti-

⁵⁷ Jag berör regressfrågan i avsnitt 6.3.

derna då det gäller att fixera uppsägningstidens längd (från 2 år till 6 månader, jfr äldrelagen § 1.01 och LAS § 11.02) är det här aktualiserade problemet inte heller av så stor betydelse. Det blir av vikt först om en arbetstagare blir uppsagd av köparen kort tid efter tidpunkten för överlåtelsen av rörelsen. Det kan ej uteslutas att säljaren och köparen tar hänsyn till den latent löneskuld, som s a s häftar vid rörelsen, då man fixerar priset på denna vid förhandlingarna om dess överlåtande. Övergångsreglerna i LAS gör att i vart fall köparen kan ha skäl ägna frågan viss uppmärksamhet.⁵⁸

4.2.3 Anställningsskyddslagarna

I det följande berörs övergångsregelns tillämplighet i företrädesrättsfall. LAS 25 § fastslår att arbetstagare, som uppsagts på grund av arbetsbrist, har företrädesrätt till återanställning ”i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta” (jfr 1974 års lydelse: ”inom den verksamhet där han varit sysselsatt förut”). Ändringen i ordalydelse torde vara av redaktionell art. Företrädesrätten gäller endast inom den driftsenhet där arbetstagaren förut var sysselsatt (om arbetsgivaren till äventyrs har flera driftsenheter). Den är vidare inskränkt till att gälla inom avtalsområdet ifråga i fall då arbetsgivaren är/brukar vara bunden av kollektivavtal.

Genom nämnda kompletterande föreskrifter borde *verksamhetsbegreppet* i § 25.01 — kan det göras gällande — inte ha annan innebörd än om där i stället stod driftsenhet och — i förekommande fall — avtalsområde.⁵⁹ Men det är sannolikt inte fallet. Verksamhetsbegreppet torde ha en mer sammansatt innebörd. Det kan avse något mindre än just driftsenhet i § 25.03. Det kan syfta på en rörelses olika funktioner i organisatoriskt-ekonomiskt hänseende t ex försäljning, transport, lager, service o d. I sådant fall är verksamhetsbegreppet ostridigt något mycket snävare — i rummet — än vad en driftsenhet är i § 25.03. Mycket sammansatt kan verksamhetsbegreppet bli om endast viss del av en rörelse övergår till annat företag, och där sammansmälter med annan liknande verksamhet. Vidare kan göras gällande att verksamhetsbegreppet innefattar ett dynamiskt moment. Man menar då att en företrädesberättigad arbetstagare endast kan göra rättsligt anspråk på att få återkomma till samma (i huvud-

⁵⁸ Frågan om de latent löneskulderna i företag — genom de längre uppsägningstiderna i LAS — har även aktualitet från kredit- och förmånsrättsynpunkt, se prop 1975/76:12.

⁵⁹ Se InU 1973:36 s 39 f och Lunning s 355. Jfr också AD 1979:128 (arbetsgivaransidans i andra hand anförda grund i målet, dock ej prövad). Verksamhetsbegreppet hade ostridigt en mer svävande innebörd i de ursprungliga lagförslagen, se prop 1973:129 s 165, 265, SOU 1973:7 s 159 ff, 192.

sak samma) verksamhet, ej till vilken annan verksamhet som helst som kan ha trätt i den förras ställe. Ett identitetstest uppställs då (se avsnitt 4.2.4.).

Av 1974 års motiv till LAS framgick det klart att 25 § var tillämplig då företaget övergick till ny ägare.⁶⁰ I 1982 års LAS är detta uttryckligen ut sagt, § 25.02.03.

Jag övergår nu till att redovisa de rättsfall som AD behandlat enligt 1974 års LAS 25 §.⁶¹

I Förlösa, AD 1976:18, gick bolaget i konkurs, men verksamheten fortsattes av Berga, ett av ägarna till förra bolaget innehaft skrivbordsbolag, som övertog alla arbetstagare i den förra rörelsen utom två, och som tillhandlade sig från konkursboet för fortsatt drift erforderliga materialer. Verksamheten bedrevs också i samma lokaler, med samma teleabonnemang o dyl. Från arbetstagarhåll gjordes gällande att konkursen endast var att betrakta som en rekonstruktion av rörelsen, och att de två arbetstagarna med hänsyn till sambandet mellan de två rörelserna hade företrädesrätt enligt LAS 25 §. Från arbetsgivarhåll genmäldes att driften var omlagd, och att tillgångar motsvarande endast cirka 15.000 kronor av totalt 180.000 kronor i konkursboet förvärvats från detta efter anbudsförfarande. Arbetsgivarsidan menade att någon överlåtelse i LAS mening av Förlösas rörelse till Berga ej skett, och att det ej var möjligt för de båda bolagen att träffa överenskommelser om ansvarsfördelningen avseende löner, semestertillgodohavanden. Gentemot det sistnämnda påståendet anförde arbetstagersidan att företrädesrättsbestämmelserna likväl var tillämpliga, även om någon överlåtelse i LAS mening ej formellt skett. AD fann att företrädesrätten kunde göras gällande oaktat *verksamheten* övergått till ny arbetsgivare. De två arbetstagarna hade företrädesrätt efter det att domstolen närmare fastställt vilket *samband* som förelåg mellan verksamheterna i Förlösa och Berga. AD sade på denna punkt: ”Berga Elbyrå bedriver i Förlösa elektrisk installationsverksamhet som nära överensstämmer med den verksamhet som bedrevs av Förlösa Elbyrå i samma ort. Berga Elbyrås verksamhet inleddes i omedelbar anslutning till att Förlösa Elbyrås verksamhet upphörde. De arbetstagare som Berga Elbyrå anställde hade samtliga varit anställda hos Förlösa Elbyrå fram till dess detta bolags verksamhet upphörde. Berga Elbyrå utnyttjade redan från början och förvärvade efterhand verktyg, fordon och andra inventarier som härrörde från Förlösa Elbyrå. Berga Elbyrå vänder sig till en kundkrets som tidigare bearbetats av Förlösa Elbyrå.”

I Landvetter, AD 1978:153, hade bolaget efterträtt Bäversjö som cafeteriaentreprenör på ett sjukhus efter öppet anbudsförfarande, där sjukhusförvaltningen varit beställare. En av de anställda hos Bäversjö hade inte fått anställning hos Landvet-

⁶⁰ Prop 1973:129 s 235, 265.

⁶¹ Se även AD 1975:75 (konkursmål). Arbetstagarna fick räkna sig till godo anställningstid hos konkursgäldenären då de sedermera blev uppsagda av konkursboet. Målet rör ytterst LAS § 11.02. Jfr motsatt utgång — före LAS tillkomst — AD 1972:12. Se även AD 1982:113 som rör en arbetstagers rätt att få räkna sig till godo anställningstid hos förutvarande arbetsgivaren vid beräkning av ekonomiskt skadestånd enligt LAS 39 §.

ter. Arbetstagsarsidan menade att LAS 25 § gav henne företrädesrätt härtill. 25 § förutsatte inte att LAS 4 § skulle tillämpas. Från ett praktiskt betraktelsesätt var Landvetters verksamhet densamma som Bäversjös. Samma lokaler och inventarier utnyttjades, verksamheten riktade sig till samma kundkrets. Arbetsgivarna genmålde att det inte förelåg något samband med den förra verksamheten. Landvetter bedrev förvisso driften av cafeteria i samma lokal o dyl, men någon egendom hade inte övertagits från Bäversjö, och Landvetter tillagade mat på annat håll och hade reducerat arbetsstyrkan. För att företrädesrätt enligt 25 § skulle föreligga fordrades att en övergång av företag i LAS 4 § mening förelåg. Något avtal mellan entreprenörerna hade inte träffats. Fallet var inte att jämställa med överlåtelse, utarrendering o dyl. AD fann att det var en förutsättning för 25 §:s tillämplighet att företaget *övergått* från ena arbetsgivaren till den andra på sätt som fordrades enligt LAS 4 §. Av motiven till LAS, fortsatte AD, framgick att "lagstiftaren har avsett att det skall föreligga ett direkt rättsligt samband mellan den förutvarande och den nya arbetsgivaren som kan karaktäriseras som eller jämföras med en överlåtelse av företag. Rättsfallet AD 1976:18 utgör ett exempel på hur ett sådant rättsligt samband kan vara beskaffat." I förevarande fall förelåg endast det sambandet att de båda entreprenörerna hade samma avtalsmotpart — sjukhusförvaltningen — som uthyrare av kaférestans lokaler och att Landvetter efterträdde Bäversjö omedelbart efter det att den senares verksamhet upphörde. Men, sade AD: "Inget som helst avtal har träffats direkt mellan Bäversjö och Landvetter eller mellan dessa genom förmedling av sjukhusförvaltningen." Det var därför tydligt att det inte förelåg något sådant *direkt rättsligt samband* som 4 § fordrade.

De två arbetstagarledamöterna i domstolen dissiderade och menade att det vid ett mer allmänt betraktande inte kunde anföras några starka sakliga skäl till varför företrädesrätt inte skulle gälla i förevarande fall. De anställda hade ett befogat krav på att få behålla sitt arbete framför andra som förut inte varit sysselsatta i rörelsen.

I GP-Last, AD 1979:140, hade bolaget förvärvat tre bilar med släp från ett konkursbo, och anställt vissa arbetstagare, som tidigare kört dessa bilar, efter det att bolaget — från utomstående bilspeditör — övertagit speditiönsuppdraget avseende körningen av gods på viss sträcka, som tidigare legat på konkursgäldenären och konkursboet. I samband med en tvist om bolaget haft rätt att provanställa en av chaufförerna, gjorde arbetstagsarsidan gällande att företrädesrätt enligt LAS 25 § förelåg. För chauffören hade förhållandena varit desamma såväl då han körde för konkursgäldenär/bo som för GP-Last. Han transporterade gods enligt tidigare sträcka. Samma biluppställningsplats brukades, chaufförerna använde samma lunch- och tvättrum. Arbetsgivarna genmålde att bolaget ej övertagit någon trafikrörelse från konkursboet. Bolaget hade endast inköpt tre lastbilar efter att ha tillfrågats från bilspeditören om man var villig att överta transportuppdraget, och övertagit 6 av cirka 150—200 chaufförer som sysselsattes av konkursgäldenären. AD fann att företrädesrätt enligt 25 § förelåg för chauffören i fråga. AD pekade på att idén med företrädesrättsreglerna måste uppenbarligen vara "att en arbetstagare, som genom en tidigare anställning har fått en mer eller mindre stark anknytning till en viss verksamhet, bör under en ettårsperiod ha försteg framför andra arbetsökande till en ny anställning i denna verksamhet. Att verksamheten under tiden har bytt ägare har i och för sig inte någon betydelse för arbetstagaren, utan det för honom avgörande är istället huruvida verksamheten framstår som i stort sett densamma som tidigare. En förutsättning för att arbetstagaren skall ha företrädesrätt

till en ny anställning är emellertid att det föreligger ett rättsligt samband mellan den tidigare bedrivna verksamheten och den nye arbetsgivarens verksamhet (se AD 1976:18 och AD 1978:153).” AD pekade på att bolaget fortsatt transporter på linjen ifråga med samma fordon och chaufförer, att verksamheten vände sig till samma kundkrets, att bolaget använde samma biluppställningsplats och chaufförerna samma tvätt- och lunchrum som tidigare. Att transportuppdraget inte överlåtits från konkursboet, utan bolaget erhållit uppdraget från en utomstående bilspeditör, kunde inte vara av avgörande betydelse. Uppdraget hade ju rent faktiskt övertagits av GP-Last, slog AD fast. På anförda skäl ansåg AD att det förelåg ett sådant *rättsligt samband*, som fordrades för 25 §:s tillämplighet, i *verksamheten* före och efter bolagets inträdande.

De två arbetsgivarledamöterna i domstolen dissiderade och menade att det var ytterst tveksamt om LAS kunde tänjas till att omfatta ifrågavarande fall, där identiteten med konkursboets verksamhet var mycket svag.

Jag menar att de nu refererade målen är problematiska bl a utifrån vilken aspekt 4 och 25 §§ förhåller sig till varann och det sätt varpå 4 § kan och bör analyseras.

Det bör dock först erinras om att det avtalsrättsliga samband som jag kunnat utläsa från AD 1941:36, och som f ö går igen i övriga semesterlagsfall, och domskälen i Landvetter-målet är väl förenliga. Ja, man kan säga att det går en rak linje från AD 1941:36 till AD 1978:153 då det gäller frågan om vilken innebörd domstolen givit ett överlåtelse/övergångsbegrepp i de arbetsrättsliga lagarna. Det fordras som AD säger klart ut i Landvetter-fallet att det träffats ett *avtal* mellan förre och nye arbetsgivaren, eller — som samma domstol sade i AD 1941:36 — att företaget överlåtits *direkt* från en arbetsgivare till en annan.

Även Förlösa- och GP-Last-fallen går i och för sig att förena med denna tankelinje. I båda fallen förvärvar den nye arbetsgivaren vissa för den fortsatta verksamheten primära tillgångar från ett konkursbo. Det problematiska kan istället tyckas vara om dessa tillgångar sammantaget kan anses utgöra del av företag i LAS 4 §, men det är en annan sak. Så förvisso kan även beträffande dessa två sistnämnda fall sägas att det förelegat en övergångsanknytning i LAS 4 § mening. Att AD inte fäst så stort avseende härvid kan bero på att domstolen ansett denna fråga oproblematiske.

Denna fråga kunde inte AD gå förbi i Landvetter-fallet, å andra sidan. I det målet gällde det att finna ett rättsligt samband mellan de två entreprenörerna. Det räcker inte — enligt LAS 4 § — att en arbetsgivare endast efterträtt en annan och bedriver samma verksamhet, utan det rättsligt relevanta är *om* det förevarit en *övergång* av företag i 4 §. Det är, som jag förut pekat på, innebörden av övergångsanknytningen i denna regel. AD tog inte, och behövde inte ta ställning till om det även förelåg en företags(rörelse-)anknytning i 4 § i Landvetter-fallet.

Det är nu främst två frågor som Förlösa- och GP-Last-fallen aktualiserar. Den ena är att ingen anknytning sker i domskålen till LAS 4 §. Utgången i dessa båda mål följer i stället på en analys av 25 § samt ett av AD formulerat sambandstest med rötter i — vill det synas — det i 25 § använda verksamhetsbegreppet. Har AD över huvud taget tillämpat 4 § i dessa fall? Vad är det i så fall för sambandstest AD arbetat med? Den andra frågan rör — just — sambandstestet, sett utifrån en tidsaxel, i dessa båda fall. Sambandstestet betyder att AD frågar sig om det föreligger något samband i verksamheterna före och efter bytet av arbetsgivare. AD har då i GP-Last funnit naturligt att anknyta till om verksamheten — i arbetstagarernas ögon — framstår som i stort sett densamma som tidigare även sedan den bytt ägare. Sambandstestet formar sig — med detta anslag — till en ex post betraktelse. Är nu detta en riktig metod att angripa problemet med?

I det följande talar jag genomgående om LAS 4 §. Rättsfallsanalysen fordrar att jag anknyter till det äldre stadgandet. Läsaren ska uppmärksammas på att stadgandet är — i denna del — oförändrat överflyttat till 1982 års LAS 3 §.

4.2.4 Förhållandet mellan 4 (i 1974 års lydelse) och 25 §§ i LAS

Tydligt är att sambandet mellan 4 och 25 §§ vållat domstolarna huvudbry. I Landvetter-målet är AD entydigt fixerad vid LAS 4 §, i Förlösa och GP-Last är domstolen — vill det synas — lika entydigt fixerad vid 25 §. Förlösa-fallet är inte desto mindre märkningsvärt som domstolen i Landvetter påpekar att det förra skulle vara ett exempel på hur det direkta rättsliga sambandet med rötter i LAS 4 § kan vara beskaffat! Även i GP-Last för AD ett likartat resonemang, nu med anspelning på Förlösa- och Landvetter-fallen. Jag menar att detta angreppssätt fördunklar analysen av 4 och 25 §§ LAS.

Hur är det med de olika test AD arbetat med i dessa tre mål? De benämns något olika. Domstolen talar — i tur och ordning — om samband, direkt rättsligt samband och rättsligt samband. I Förlösa-fallet säger sig AD belysa ”sambandet mellan de båda bolagens verksamheter”. I GP-Last-fallet fixerar domstolen ett ”rättsligt samband mellan den tidigare bedrivna verksamheten och den nye arbetsgivarens verksamhet”. I Landvetter-fallet — åter — talar domstolen om ett ”direkt rättsligt samband mellan den förutvarande och den nye arbetsgivaren”.

Trots de snarlika formuleringarna är det troligt att AD arbetat med två olika test.

I Landvetter-fallet, där AD berör övergångsanknytningen i 4 §, talas

om sambandet de båda *arbetsgivarna* emellan. Arbetsgivarbegreppet är ställt i centrum. Det är ett naturligt angreppssätt för att ge uttryck åt att det fordras en kontakt, ett förhållande mellan de två rättsbehandlande personerna för att övergångsrekvisitet i LAS 4 § skall vara satisfierat.

I de båda andra fallen berör AD en annan typ av samband. Det är inte längre sambandet mellan de två arbetsgivarna som är ställt i centrum, utan i stället sambandet mellan *verksamheterna* före och efter det inträffade som är relevant. Språkbruket är mer objektifierat. Det kan även hävdas att ordet verksamhet — som används av AD i båda målen — kan vara utbytbar mot t ex företag, rörelse. Begreppen har ej någon mer fixerad innebörd vare sig i dagligt tal eller i juridisk kontext.⁶² Att AD talar om verksamhet i dessa båda rättsfall kan enbart ha samband med att spörsmålet rör just företrädesrätten i 25 §, där ju verksamhetsbegreppet finns inskrivet i lagtexten.

Utgår man härifrån är det således fråga om två olika samband som AD talar om i dessa tre mål. Det ena testet för övergångsanknytningen i LAS 4 §, det andra rör sambandet (identiteten) mellan (i) verksamheterna (rörelserna, företagen) före och efter det att verksamheten (rörelsen eller företaget) övergått till ny innehavare. För att något förenkla saken går det att tala om ett arbetsgivarsamband och ett verksamhetssamband.

Nu öppnar sig två möjligheter då det gäller att fastställa verksamhets-sambandets hemvist.

Är sambandstestet i Förlösa- och GP-Last-fallen förankrat i 4 eller 25 §§? Domskälerna lämnar ingen tydlig vägledning. Övervägande skäl talar dock för att detta test är förankrat i LAS 4 §⁶³ och det på följande skäl. På sätt domstolen utvecklat i Landvetter-fallet fordras det att en övergång av företag i LAS 4 § ägt rum för att företrädesrätten i 25 § ska kunna leva ett liv. Båda rekvisiten i 4 § måste således vara tillstades för att rättsfaktum ska bli uppfyllt. Går ena rekvisitet förlorat, faller företrädesrätten bort. Antingen har då ingen övergång i 4 § skett (AD 1978:153), eller så har det som övergått ej varit (del av) ett företag, utan snarare varit att rubricera som en överlåtelse av tillgångar (se från tidigare AD-praxis om samma problematik i t ex AD 1943:15).

Tillägget i 25 § 1982 års LAS, då man kodifierat Förlösa-, Landvetter- och GP-Last-målen, att återanställningsrätten gäller mot ny arbetsgivare om ”företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått” kan knappast ha en häremot stridande innebörd.

⁶² Se särsk prop 1981/82:165 s 259 ff.

⁶³ Så synes saken behandlad i Lunning s 83.

Av lagsystematiska skäl vill det synas nödvändigt att verksamhets sambandet (identitetstestet) i Förlösa- och GP-Last-fallen är förankrat i LAS 4 § (ej 25 §).⁶⁴ AD skulle man ha tyst tillämpat 4 § i dessa båda fall — men det är en välvillig tolkning. Då kommer nämligen arbetsgivarsidans i Förlösa-fallet i första hand åberopade grund — att det inte varit fråga om att Förlösas rörelse i LAS mening överlätits — att bli fullt ut besvarad. I GP-Last-fallet är, åter, samma fråga något dunkel, om än det sker en formell lagrumsanknytning i reciten (se strax efter rubriken i AD 1979:140) till 4 §.

Ett annorlunda sätt att se saken på här är att utan analys utgå från vad domskälen i dessa båda fall säger läsaren vid en genomläsning. Det allt övervägande intrycket är då att AD synes ha förlagt sitt identitetstest till — just — 25 §. Om det är riktigt, har dock företagsrekvisitet i 4 § ej behandlats, vilket, enligt det ovanstående, är en nödvändighet i LAS övergångsfall.

En tredje tolkning är att AD:s identitetstest i Förlösa- och GP-Last-fallen är tänkt att utformas så att ingen åtskillnad görs mellan 4 och 25 §§ i här berört avseende. Rekvisiten företag och verksamhet i de båda bestämmelserna skulle man följa samma böjningsmönster, dvs vad som med stöd av identitetstestet utgör — i rummet — (del av) företag i 4 § även är att betrakta som verksamhet till vilken en företrädesberättigad äger återanställningsrätt enligt 25 §. Det är nu bara en teoretisk möjlighet i LAS övergångsfall, ej dess huvudfall. Det är även en viss skillnad mellan dessa två fall om man beaktar tidsfaktorn. Normalt tänker man sig företrädesrätten i LAS huvudfall utövad en viss tid efter det att en anställning upphört att gälla. I LAS övergångsfall torde emellertid det motsatta förhållandet vara det normala. Ej heller är det givet att verksamhetsbegreppet i 25 § alltid är en spegelbild av vad som uppfattas som (del av) företag i 4 § ens i LAS övergångsfall. Exemplet är att en arbetstagare gör anspråk på återanställning med stöd av 25 § en tid efter det att företaget övergått till ny arbetsgivare enligt 4 §, och verksamheten samtidigt ändrat karaktär så att identiteten gått förlorad, eller kanske att bara viss del av företaget undergått en sådan påtaglig förändring.

Det anförda visar bl a att företrädesrättskonstruktionen är allt annat än klar i LAS övergångsfall (jfr kapitel 10).

⁶⁴ Jfr AD 1973:15, 28 i avsnitt 4.2.2 där domstolen för ett resonemang som rör sambandet mellan verksamheterna före och efter det att rörelsen överlätits och med utgångspunkt i äldrelagens överlåtelseregel § 1.03.02. På liknande sätt i AD 1932:149, 1945:13 som båda rör tolkning av kollektivavtal innehållande klausuler avsedda att gälla vid företagsöverlåtelser. Jfr även det tyvärr något oklara målet NJA 1973 s 286, omnämnt ovan i not 52.

Vad nu sagts avgör emellertid inte frågan om verksamhetsbegreppet i LAS 25 § ska uppfattas som liktydigt med driftsenhet och, i förekommande fall, avtalsområde,⁶⁵ eller om det ska ges en innebörd som tillåter ett beaktande av hur verksamheten i sig utvecklas över tid. Antagligt är att 25 §:s verksamhetsbegrepp har en inre dynamik, dvs lämnar utrymme för en domstol att undersöka om verksamheten är densamma (eventuellt i huvudsak densamma) före som efter det att en arbetstagar uppsagts p g a arbetsbrist och sedermera gör anspråk på att få bli återanställd med stöd av 25 §, alltunder det att en arbetsgivare i ett sådant fall vill genmäla att företrädesrätten gått förlorad, därför att identiteten i verksamheten — inom vilken arbetstagaren förut varit sysselsatt — inte längre är densamma som tidigare. Man föreställer sig enklast denna situation i LAS huvudfall. Att det uppstår komplikationer om LAS huvud- och övergångsfall föreligger samtidigt har antytts i det ovanstående. Men AD har ej haft att hittills pröva om en förlorad identitet i en verksamhet gjort att företrädesrätten på denna grund kan ha bortfallit.

För att illustrera det dynamiska inslaget i 25 §:s verksamhetsbegrepp kan några godtyckliga exempel väljas. En kiosk med traditionellt kiosksortiment omvandlas till grillkiosk. En restaurang — utan att byta regim — ändrar karaktär. En klädesbutik ändrar sortiment så att verksamheten efter en tid (eller plötsligt) riktar sig endast till modemedvetna ungdomar. En biograf kan vilja dra till sig en speciell kundgrupp genom att lägga om repertoar.⁶⁶ Ett åkeriföretag lägger successivt ned sin verksamhet för transport av dagligvaror till butiker och utvidgar, dock ej samtidigt verksamheten som rör landsvägstransporter av miljöfarligt avfall.

Exemplen syftar bara till att visa att en verksamhet kan övergå till att bli något annat än vad det fordom var, gradvis eller plötsligt, och att det mot denna bakgrund finns skäl fråga om 25 §:s återställningsrätt är blind för hur det är med identiteten i verksamheten före och efter det inträffade.⁶⁷

Gentemot det nu anförda — att återställningsrätten bortfaller om identiteten i verksamheten går förlorad — kan genmålans förvisso att det kan synas tillräckligt för företrädesrättens bestånd att en arbetstagar har erforderliga kvalifikationer enligt 25 § för att få utöva sin återställningsrätt. Med detta synsätt bör då gälla att så fort det finns behov av den kompetens eller det kunnande som en företrädesberättigad besitter företrädesrätten aktualiseras för denne. Det spelar då ingen roll om verksamheten utåt förändrad karaktär.

Men denna tolkning bortser från två ting. Verksamhetsbegreppet i 25 § har urvattnats så till den grad att det inte längre kan sägas motsvara en i rummet, någorlunda avgränsbar del i ett företag (en organisation). Det betyder helt enkelt ett arbete eller en viss arbetsuppgift. Mot det står att 25 § inte talar om dessa ting. Om lagstiftaren velat göra denna anknytning av företrädesrätten till arbetet (arbetsupp-

⁶⁵ Se text ovan vid not 59.

⁶⁶ Se t ex AD 1945:13.

⁶⁷ Jfr överlåtelse av hyresrätt till lokal, vilket fordrar att verksamheten inte får ändra karaktär för att kunna genomföras om hyresvärden motsätter sig hyresgästbytet, se JB 12:36, Berg & Sederblad, Hyresrätt s 98, Järteelius, Hyra och bostad s 110 f, Lejman, Den nya hyresrätten s 155. Jfr även norsk rätt i här berört avseende. I Lov av 4. febr. 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 67 § finns ett stadgande om återställningsrätt för arbetstagar som uppsagts på grund av arbetsbrist. Återställningsrätten gäller i "samme virksomhet", men det är högst oklart vad detta uttryck betyder, se Evju i Arbeidsrettslige emner s 323 f.

giften), hade det varit lätt att utforma återanställningsregeln i enlighet härmed och helt bortse från sambandet i verksamheten före och efter det inträffade. Men så har ej skett.

Det andra skälet mot en så snäv innebörd av 25 §:s verksamhetsbegrepp är att återanställningsrätten i sin tur reduceras till något mycket mindre än den sannolikt är avsedd att vara. Är det så att återanställningsregeln är knuten till visst arbete eller viss arbetsuppgift, kan den företrädesberättigade ej göra anspråk på att få återkomma till annat arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer enligt — just — 25 §. Kvalifikationskriteriet är avsett att vidga en arbetstagares möjligheter att få återkomma till en arbetsplats där han har sina tidiga arbetskamrater. Det är i överensstämmelse med lagstiftarens intentioner beträffande återanställningsregeln.

Om än det inte är klart genom AD-praxis vad verksamhetsbegreppet i 25 § står för, är det troligt att det är dynamiskt, ej statiskt, dvs som endast syftande på driftsenhet och avtalsområde i § 25.03.

Ett i viss mån härmed sammanhängande problem uppkommer, om man — med utgångspunkt från omständigheterna i GP-last — tänker sig att den som (B) övertog lastbilarna satte in egna chaufförer på bilspeditionsuppdraget, för att först senare — av helt seriösa skäl — finna att en nyanställning är nödvändig i övrig åkeriverksamhet som B bedriver. Vad avses nu med verksamhet i 25 §? Kan åkarna hos säljaren (A) — som fått uppsägas p g a övergången av del av företaget — göra anspråk på företrädesrätt? Svaret borde bli nekande. Chaufförerna har företrädesrätt i den verksamhet där de förut varit sysselsatta, ej annorstädes. En annan innebörd av verksamhetsbegreppet betyder att chaufförerna kan göra anspråk på företrädesrätt inom en i rummet avsevärt vidgad enhet än vad eljest de arbetstagare hos A, som ej berörts av den tidigare övergången av företaget, kunnat göra, om de i sin tur vid annan tidpunkt blivit uppsagda p g a arbetsbrist. A:s chaufförer synes här böra behandlas lika ur företrädesrättssynpunkt.

4.2.5 LAS 4 § (numera 3 §) och *ex post* argumenten

Jag har antytt ovan att det av AD använda sambandstestet i Förlösa- och GP-Last-fallen innehöll en komplikation. Av domskälen framgår ganska tydligt att argumenten *för* att det skulle föreligga ett (direkt) rättsligt samband mellan före- och efterträdarna varit av relativt klar *ex post* karaktär. Jag ställer mig skeptisk till dessa argument i LAS övergångsfall. Bedömningen får bli en annan i LAS huvudfall om 25 §:s verksamhetsbegrepp är dynamiskt såsom jag antytt i det ovanstående.

Jag uppehåller mig i det följande endast vid LAS övergångsfall.

Det ska då först märkas att LAS 4 § inte enligt sin ordalydelse (ej heller så enligt 3 § i 1982 års lydelse) lämnar utrymme för vidlyftiga utredningar om hur verksamheten utvecklats sig en tid efter det att denna övergått till ny arbetsgivare. Departementschefen har även i motiven till 1974 års LAS avvisat tanken på att konstruera en övergångsregel i LAS där det bestämmande varit — för arbetstagarnas fortsatta rättsställning — att driften fortsatt oberoende av, eller i vart fall framstod som i huvudsak oförändrad

i anledning av det inträffade arbetsgivarbytet.⁶⁸ Detta mycket klara ställningstagande synes därför peka hän mot att bedömningen om huruvida det i ett konkret fall föreligger en övergång av företag i 4 § får ske främst med utgångspunkt från hur affären (förändringen) uppfattas *i samband med* den aktuella tidpunkten för övergången av (del av) företaget — ej tidigare, ej heller senare — samt att då hänsyn bl a kan få tas till hur berörda arbetstagnas arbetsplatssituation är att beskriva i funktionellt hänseende till de i rörelsen avyttrade objekten (funktionerna).

Det finns minst två skäl — förutom det i LAS-motiven omnämnda att det kan bli svårt att avgöra om det i ett enskilt fall är fråga om fortsatt, i huvudsak oförändrad drift — varför man bör vara försiktig med att andra alltför många, eller ens några ex post argument då det gäller att ta ställning till om en övergång av företag eller del av företag i LAS 4 § ägt rum.

Att snegla alltför mycket på lätttrörliga sociologiska fakta, som är observerbara en tid *efter* det att verksamheten övergått till en ny ägare, och göra iakttagelser från dem då t ex företrädesrättsfrågan står på spel ex post (som i GP-Last) avleder uppmärksamheten från vilka argument som varit relevanta om i stället samma tvistefråga varit aktuell *vid* själva övergångstillfället (som i Landvetter). Det ska erinras om att LAS 4 § och övriga arbetsrättsliga övergångslagrum ska tillämpas i vitt skilda fall. Önskvärdheten av att uttrycket övergång av företag ges en och samma innebörd i detta sammanhang har även understrukits av lagstiftaren.⁶⁹ Det torde ligga inte bara ett egenvärde i en viss enhetlighet — där en sådan är rimlig — i denna bedömning, utan även för de rättshandlande parterna — såväl arbetsgivare som arbetstagnare — torde det vara av vikt att kunna förutse utgången av en viss händelse för att bl a kunna inrikta sitt handlande därefter, eller för att helt enkelt undvika ett onödigt förhandlande och processande. Ex post argumenten i särskilt GP-Last-målet är därför principiellt tvivelaktiga, och de blir inte mer relevanta för att de är lätt iakttagbara.

Dessa ex post argument kan också komma lätt på skam, om och då de inte kan påvisas. Den som övertagit en rörelse kan t ex ha slagit samman denna med en annan, eller delvis lagt om driften. De från en förutvarande fristående rörelse övertagna arbetstagnarna kan ha fått andra arbetsuppfig-

⁶⁸ Se text ovan vid not 35. Jfr även ex post argumentet i AD 1981:111 — ett uppsägningsfall — där domstolen säger att en arbetstagnare skött sig så väl under uppsägningstiden att uppsägningen bör ogiltigförklaras (jfr AD 1983:24). Se även hur bekyrrad Lunning är i sin kommentar s 178 över domstolens sätt att resonera i detta rättsfall.

⁶⁹ Se MBL-prop s 378, prop 1976/77:90 s 219. Det kan måhända ifrågasättas om det är riktigt att ge dessa uttryck samma begreppsinnehåll och omfång i de olika lagarna. Det är stor skillnad på skyddsmotiven för att t ex tolka detta uttryck extensivt i LAS, och de skäl som kan anföras för samma linje i MBL 28 §.

ter i andra lokaler och på andra löne- och arbetsvillkor. Efter en tid — och i näringslivet kan allt gå väldigt fort — kan identiteten i verksamheten vara förstörd. Hur hade utgången i GP-Last-målet blivit om t ex bolaget förvärvat samma lastbilar i avsikt att använda dem i andra delar av sin rörelse, allt annat lika? Inte heller kan det vara av avgörande betydelse om alla anställda, eller endast en begränsad del av arbetstagarkollektivet i en driftsenhet övergått i tjänst hos nye arbetsgivaren.⁷⁰ Skulle t ex chauffören i GP-Last-målet ha förlorat sin företrädesrätt därför att bolaget inte övertagit några chaufförer alls från konkursboet, allt annat lika? Om så vore fallet, torde företrädesrätten i LAS 25 § hänga på en skör tråd. Lika litet kan det vara av vikt att företaget efter övergångstillfället vänder sig till samma kundkrets. Den som förvärvat en rörelse torde knappast göra det för att förlora den förutvarande rörelseidkarens kundkrets!

Det ska observeras att det sistnämnda ex post argumentet, och för all del även en del andra anförda i GP-Last och Förlösa-fallen, *kunnat* av AD åberopas också i Landvetter-målet som stöd för tanken på att det skulle föreligga ett rättsligt samband mellan de två kafeteriaentreprenörerna, men det skedde ej. AD undvek skickligt den fälla som arbetstagsarsidan gillrat med sin talan, men som f ö AD genom sina oklara domskäl i Förlösa delvis bäddat för.

I Landvetter-målet pekade också AD på att Landvetter påbörjade sin verksamhet i omedelbar anslutning till att Bäversjö upphörde med sin, något som talade för att det förelåg ett rättsligt samband dem emellan. Men i normalfall torde något dylikt gälla som allmän regel varför det påtalade knappast är en signifikant iakttagelse. Den viktigare frågan om ett driftuppehåll i samband med företagets övergång kan inverka på bedömningen om huruvida det förevarit en övergångs- och/eller företagsanknytning i LAS övergångsfall är därmed inte besvarad.

De aspekter på en företagsanknytning i LAS 4 § jag nu anført har utslutande haft karaktären av metodsynpunkter.

4.2.6 *Slutsatser*

Som framgår av det anförda menar jag att AD — i frågan om övergångsanknytningen i LAS 4 § — träffat rätt anslag i Landvetter-målet. Det direkt rättsliga sambandet mellan den gamle och nye arbetsgivaren saknades i detta fall, därför att arbetsgivarna inte sinsemellan träffat något avtal om

⁷⁰ Se härom i amerikansk rätt där just detta ex post argument är en vattendelare i frågan om huruvida efterträdaren i något avseende är (kollektivavtalsrättsligt) förpliktad, se *NLRB v. Burns Int'l Security Services, Inc.*, 406 U.S. 272 (1972) och *Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Exec. Bd.*, 417 U.S. 249 (1974).

att verksamheten skulle övergå från den ene till den andre. Utan en sådan övergångsanknytning är det ofruktbart att spörja om efterträdaren — på vilket sätt denne än övertagit en rörelse — fortsatt bedriva verksamheten.

Landvetter-fallet ansluter även till tidigare rättspraxis i överlåtelse mål inom ramen för förutvarande semesterlagar, vilket närmast tyder på att det i LAS m fl lagar använda övergångsbegreppet inte har någon principiellt annorlunda innebörd än det förut brukade överlåtelsebegreppet. AD har i Landvetter-fallet visat traditionellt rättslig försiktighet. Ett frejdigare angreppssätt i entreprenadfall uppvisar amerikansk rätt. En entreprenör som efterträder en annan och som uppträder som öppen konkurrent i ett anbudsförfarande kan komma att bli (kollektivavtalsrättsligt) förpliktad utan hinder av att det saknats en kontakt de två entreprenörerna emellan i anledning av successionen.⁷¹

I övrigt har jag givit några synpunkter på förhållandet mellan 4 och 25 §§ LAS. Jag har funnit att AD i de tre aktuella rättsfallen — Förlösa, Landvetter och GP-Last — arbetat med två olika test, ett som rör övergångsanknytningen i LAS övergångsregel (AD 1978:153), och ett som rör företagsanknytningen i samma bestämmelse (AD 1976:18, 1979:140). AD har emellertid i de två sist nämnda målen inte särskilt vinnlagt sig om att klargöra dessa test.

Vidare har jag ställt mig skeptisk till de många ex post argumenten i GP-Last-fallet. I vart fall synes resonemanget stå klart i strid med vad lagstiftaren androg vid utformningen av övergångsregeln i 1974 års LAS, nämligen att man inte skulle snegla alltför mycket på om driften fortsatte på i huvudsak oförändrat sätt efter det att den övergått till ny innehavare. Å andra sidan — kan man säga — är det tveksamt om lagstiftaren själv här träffat rätt anslag. Möjligt, för att inte säga troligt, är att det helt enkelt är nödvändigt att arbeta med ett sambandstest, som AD tveklöst använt sig av i flera mål (t ex AD 1973:15, 28, 1976:18, 1979:140) för att över huvud taget kunna pröva om ett *företag* (en rörelse) övergått till annan arbetsgivare. Vad ska man annars ha att hålla sig till? En domstol är då oftast i en situation där det s a s går att avläsa facit. Det är med andra ord i regel inte förenat med några större svårigheter att urskilja det eventuella sambandet mellan de två verksamheterna en tid efter det inträffade. Men det är samtidigt ett test som slår åt båda håll. Ibland kan denna identitet vara bevarad, ibland kan den gå förlorad. Det är på denna punkt jag anfört tvekan inför ex post argumenten i GP-Last-målet.

⁷¹ NLRB v. Burns Int'l Security Services, Inc., 406 U.S. 272 (1972).

4.2.7 Kort exkurs om företagsbegreppet i arbetsrätten

I avsnitt 1.7 men även före avsnitt 4.1 har jag givit några skäl till varför det inte varit möjligt att gå in på en analys av det arbetsrättsliga företagsbegreppet. Kort och gott är det en alltför vidlyftig uppgift särskilt som det då varit fruktbart att göra jämförelser med annan civilrättslig lagstiftning där samma eller liknande uttrycks-sätt kommit till användning.⁷² Det kan ändå ha ett visst värde att sammanfatta hur AD sett på företagsbegreppet i de delar jag berört denna fråga vid redovisningen av rättsfallsmaterialet ovan.

Betecknande är då att arbetsrätten även använder sig av uttrycket del av företag som förvärvsobjekt,⁷³ såväl i lagstiftning som rör anställningsavtalets rätt, som i den kollektiva rätten. I avsnitt 3.1 har jag ställt frågan hur *liten* en sådan del får bli för att lagtekniskt falla under t ex LAS 3 §. Hur ska denna lilla del hänga samman med övriga delar i ett företag? Räcker det till äventyrs med att en enstaka arbetsuppgift genom avtal mellan två företag övergått från det ena till det andra?.

Dessa frågor lämnar inte AD-praxis entydigt svar på. Endast i AD 1941:36 ger domstolen visst besked. Ett under uppförande varande byggnadsverk ansågs vara ett exempel på företag i dåvarande 1938 års semesterlag 3 §.⁷⁴ I AD 1973:15, 28 — som båda rörde äldrelagens överlåtelseregel — fann domstolen att en i rörelsen "särskiljbar" ("särskild") enhet utgjorde företag i denna lags mening. Det särskilda påpekandet härav av domstolen kan dock ha att göra med att denna överlåtelseregel ej uttryckligen medgav att del av företag kunde vara överlåtelseobjekt.

Mer tveklaktigt är väl sedan om man vill anse tillgångar (avseende elektrisk installationsverksamhet) motsvarande ett värde av ca 15.000 av ett konkursbos totalt 180.000 kronor (AD 1976:18) och 3 lastbilar i en stor åkerirörelse (AD 1979:140) vara en sådan avskiljbar del. På denna fråga har emellertid inte AD gått in, utan synes i stället ha tagit för givet att vad som överlätits i dessa båda fall utgjort del av företag. Det överlåtna har — sammantaget — utgjort viss del av rörelsen i dess helhet (annorlunda i det tidigare restaurangfallet AD 1943:15) och med vilken verksamhet kunnat bedrivas fortsättningsvis på visst självständigt sätt. Förvärvet av lastbilarna i GP-Last hade även ett nödvändigt samband med att en speditör lämnade transportuppdraget för visst gods till — just — GP-Last.

Det anförda visar endast att AD är generös i sin syn på vad uttrycket del av företag i LAS 3 § kan ha för innebörd. Det torde ligga i linje med vad som sades i samband med MBL:s tillkomst 1976 att företagsbegreppet inte fick tolkas alltför strikt.⁷⁵ Ej heller är uteslutet att AD låtit företagsbegreppet i 4 § färgas av att företrädesrätten i 25 § stått på spel i dessa båda fall.

En annan fråga som kan ställas är om med övergång av företag även fordras att egendom medföljer. Går det med andra ord att tänka sig en övergång av företag utan att äganderätten till viss egendom övergår? Javisst, vid t ex upplåtelse av en rörelse är situationen denna. I Landvetter-fallet (jfr även det något dunkla AD

⁷² Företagsbegreppet är berört i svensk litteratur, utförligast i Lögdberg, Studier över företagsintekningsinstitutet s 120 ff, och Eberstein, Bidrag till läran om namn och firma s 80 ff, en något älderdomligare framställning.

⁷³ Så t ex även i inskränkningsslagen (SFS 1916:156, ändr SFS 1973:307) 5 a §. Se härtill särsk prop 1973:72 s 10.

⁷⁴ Se också ovan vid not 13.

⁷⁵ Se ovan vid not 2.

1942:6) övergick ej heller någon egendom från Bäversjö till Landvetter. Sjukhusförvaltningen (beställaren) synes vara rättmätig ägare av lokal, utrustning, inredning. Hade inte övergångsanknytningen i LAS 4 § brustit, hade sannolikt inte det förhållandet att någon egendom inte medföljde övergången av kafeteriaverksamheten från Bäversjö till Landvetter uteslutit att företaget som sådant skulle anses ha övergått. Företaget utgjorde s a s kafeteriaverksamheten i drift. Ja, även utanför detta typfall kan det mycket väl föreligga fall där två företag avtalar om att företag B ska överta viss del av företag A:s rörelse utan att övergången är förbunden med en överlåtelse av tillgångar. Företag B kan ju redan förfoga över lämplig maskinpark. Viss annan verksamhet är vidare av sådan karaktär att det ter sig som helt uteslutet att tänka sig någon egendomsöverföring. Det gäller t ex då en städentreprenör avlöser en annan genom uppdragsavtal med en beställare.

Kapitel 5

Lösningssmodeller från utländsk rätt

Avsikten med detta kapitel är att beskriva vissa huvuddrag av gällande rätt rörande företagsöverlåtelser i fem andra rättssystem. Tonvikten är lagd vid det principiella valet av *lösning* såsom denna är att beskriva utifrån en fullständig avtals- och handlingsfrihet för de deltagande parterna. Avsiktligt har jag därför åsatt olika benämningar på dessa modeller, och rubrikerna följer denna uppläggning. Jag tänker mig då att besvara frågan om den som har förvärvat en rörelse är skyldig överta de anställda i denna, eller om förvärvaren har full frihet att avvisa dessa arbetstagare, eller om det finns ett mellanläge. På samma sätt går det att besvara nästa fråga, nämligen om de anställda i rörelsen är skyldiga godta köparen som ny arbetsgivare, eller om de kan avvisa denne, eller om det även här finns ett mellanläge.

Framställningen kommer att byggas upp kring dessa två huvudfrågor. Då så är lämpligt tillfogar jag en upplysning om vilken ställning den som säljer sitt företag har. Jag begränsar framställningen till att avse ett huvudfall, nämligen överlåtelse av företag. Vad som för övrigt kan falla under motsvarigheten till LAS övergångsfall i dessa utländska rättssystem lämnar jag därhän, liksom jag också lämnar den eventuella normeringen av de kollektivavtalsrättsliga förhållandena vid en företagsöverlåtelse utanför.

De olika lösningssmodellerna har jag benämnt individualmodell, splittrad individualmodell, substitutionsmodell, förutsättningsmodell, frivillig substitutionsmodell och tillgodoräknandemodell. Jag vill säga redan i detta skede att lösningssmodellerna kan vara fullständiga eller haltande. I vissa fall tar de sikte på att reglera såväl köparens som säljarpersonalens rättsliga ställning. En sådan modell kan benämnas ömsesidig. Men det förutsätter att samma handlingsmodell anvisas båda parter. I andra fall är lösningssmodellen ensidig, dvs adresserad till ene eller andra parten i rättsförhållandet. Men den är ensidig, om, och endast om den kan förekomma även i en ömsesidig variant. I annat fall åsätts lösningssmodellen annan benämning. I ett tredje fall — åter — berör lösningssmodellen inte den even-

tuella avtalsbundenheten mellan köparen och säljarpersonalen, utan tar endast sikte på avtalsinnehåll, om, och endast om avtal om anställning ingåtts mellan dessa parter.

Lösningssmodellerna har följande förlagor: individualmodellen (England före 1982), den splittrade individualmodellen (Tyskland före 1972), substitutionsmodellen (EG, Tyskland, Danmark och från 1982 England), försättningsmodellen (Danmark), den frivilliga substitutionsmodellen (Finland) och tillgodoräknandemodellen (England, Danmark, Finland).

Även om dessa modeller förekommer i en viss kombination i de olika länderna är valmöjligheten inte bunden vid detta mönster. Det går att tänka sig andra konstellationer, liksom det även kan förekomma, och förekommer andra lösningssmodeller, som kunnat beskrivas om rättsjämförelsen vidgats av mig. Ett rättssystem har jag här avsiktligt lämnat utanför, och det är USA. I USA dominerar den kollektiva rätten. Även om amerikansk rätt innehåller intressant material, har jag utelämnat det bl a därför att jag inte tar upp de kollektiva frågorna särskilt utförligt för svensk rätt. Emellertid återkommer jag till amerikansk rätt i kapitel 9, då jag behandlar senioritetsfrågorna.

5.1 Individualmodell

I en sådan har såväl köparen som säljarpersonalen frihet att avvisa den andre. England är typexemplet, även om en förordning från 1981 kastat om rättsläget (se härtill avsnitt 5.3.4). Enligt engelsk arbetsrätt är grundpelaren det enskilda anställningsavtalet. Detta har uppfattats vara ett högst personligt avtal.¹ Ingen part i avtalet har kunnat ersätta sig själv utan samtycke från motparten. Identiteten i arbetsgivarpersonen har således blivit synnerligen avgörande.² Det kommer till främsta uttryck i det kända rättsfallet *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries Ltd.*³

En gruvarbetare vid namn Nokes hade helt ovetande om att arbetsgivaren, ett aktiebolag, fusionerat med ett annat bolag fortsatt att utföra sina sysslor under uppemot ett år innan han uteblev från sitt arbete en dag. Bolaget stämde då Nokes för kontraktsbrott. Nokes genmålde att det inte kunde föreligga något brott mot anställningsavtalet, eftersom han aldrig träffat avtal om anställning med det nya bolaget. House of Lords (4-1) förklarade att tjänsteavtal inte var överförbara från en arbetsgivare till en annan ens med stöd av den särskilda fusionsregeln i Companies

¹ Se Wedderburn, *The Worker and the Law* s 15.

² Se Davies i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE s 886.

³ /1940/ 3 All E.R. 549. Citat från domskälen i det följande från s 556, 558, 559—560 (Lord Atkin), 555 (Viscount Simon).

Act 1929 sec. 154. Lord Atkin sade bl a: "I had fancied that ingrained in the personal status of a citizen under our laws was the right to choose for himself whom he would serve, and that this right of choice constituted the main difference between a servant and a serf . . . the servant was left with his inalienable right to choose whether or not he would serve a new master." Lord Atkin bemötte också motargumenten. Det första gick ut på att det ena bolaget var så gott som ett annat, så varför kunde inte domstol få besluta om att överföra anställningsavtalet från en arbetsgivare till en annan? (Det var tolkningen av den engelska aktiebolagslagen på denna punkt som målet rörde.) Lord Atkin genmålde: "The first is that, however excellent the new master may be, it has hitherto been the servant who has had the choosing of him, and not a judge. The second is that it is a complete mistake, in my experience, to suppose that people, whether they are servants, or landlords, or authors, do not attach importance to the identity of the particular company with which they deal." I andra hand hade genmålts att ett stort bolag kunde förvärva aktierna och utlösa genomgripande förändringar i det gamla bolaget, utan att för den skull identiteten i arbetsgivarpersonen — rättsligt sett — gick förlorad. Härom yttrade Lord Atkin: "Be it so. Nevertheless, the result is not the same. The identity of the company is preserved, and, in any case, the individual concerned, while he must be prepared to run the one risk, is entitled to say that he is not obliged to run the other." Viscount Simon tillade: "I do not see why there should be any great practical difficulty in the old company announcing to its workpeople that the undertaking is about to be transferred to a new company, giving the necessary notice to terminate existing engagements, and informing the wage-earners that the new company is prepared to re-engage them on the same terms, and that continuing service after such a date will be taken as acceptance of the new offer."

I detta sammanhang finns ej skäl till några mer utförliga kommentarer.

Engelsk rätt har byggt på en strikt individualmodell. Som kan utläsas av Nokes-fallet innebär den att en arbetstagare inte utan eget samtycke kan tvingas ställa sig i avtalsförhållande med annan arbetsgivare. Det är en negativ frihet, och — har det hävdats — en dyrköpt sådan.⁴ Arbetsgivaren har ej kunnat överlåta sin rätt till arbetsprestation,⁵ sannolikt ej heller sin plikt att utbetala lön,⁶ till en ny arbetsgivare vid företagsöverlåtelser. Köparen har stått fri att erbjuda eller avböja att erbjuda ny anställning åt säljarpersonalen.⁷

Speciellt med Nokes-fallet är ju att inget avtalsförhållande alls ansågs föreligga mellan nya bolaget och Nokes. Det omvända fallet att en arbetstagare — till skillnad från Nokes, allt annat lika — hävdats att det förelagat

⁴ Se särsk Freedland, *The Contract of Employment* s 350 ff, Kahn-Freund i *M.L.R.* 1940 s 221 ff (i en samtida not till rättsfallet), Gower, *The Principles of Modern Company Law* s 201, Hepple i *I.L.J.* 1976 s 202.

⁵ Se bl a Davies, *The Regulation of Takeovers and Mergers* s 97.

⁶ Se bl a Rideout, *Principles of Labour Law* kap 4 vid not 19, Freedland, *The Contract of Employment* s 352.

⁷ Se bl a Davies, *The Regulation of Takeovers and Mergers* s 98.

ett avtalsförhållande synes ej ha prövats i engelsk rätt.⁸ Frågan sammanhänger med vad engelsk kontraktsrätt fordrar i form av anbud och accept vid ingående av anställningsavtal. Om något mindre än uttryckliga viljeförklaringar, och i så fall vad, är tillfyllest för avtalsbundenhet synes ej klarlagt.⁹

Den strikta individualmodellen gav säljaren rätt att säga upp säljarpersonalen i anledning av rörelsens överlåtande. Säljaren skulle iaktta de uppsägningstider som var (och är) intagna i Employment Protection (Consolidation) Act 1978.¹⁰ Gjordes inte det, förelåg i och för sig kontraktsbrott och säljarpersonalen kunde fordra skadestånd,¹¹ men allmänt skadestånd utgick ej för den skull till berörda arbetstagare,¹² som även hade en plikt att minska sin egen skada i sådant fall.¹³ Om t ex köparen erbjudit ny lämplig anställning, kunde skadeståndet reduceras till noll.¹⁴

Avgångsbidragsreglerna i engelsk rätt illustrerar den inneboende logiken i en ömsesidig individualmodell. Bestämmelserna om avgångsbidrag intogs i Redundancy Payments Act 1965. De återfinns numera i Employment Protection (Consolidation) Act 1978.¹⁵ En arbetstagare är berättigad utfå avgångsbidrag om han sagts upp p g a att arbetsgivaren upphör med sin verksamhet. Det är vad som lagtekniskt anses inträffa i samband med att arbetsgivaren överlåter sin rörelse (varmed jämställts vissa andra fall).¹⁶ Arbetstagaren kan då p g a att denne blivit överflödigt fordra avgångsbidrag från sin forne arbetsgivare under vissa villkor. Det första är att arbetstagaren inte erbjudits ny anställning hos köparen. Bli han åter erbjuden ny anställning, gäller en annan ordning. Är arbetet detsamma som tidigare, eller är det att betrakta som annan lämplig anställning för arbetstagaren, och avvisar denne utan goda skäl detta erbjudande, har arbetstagaren förlorat sin rätt till avgångsbidrag från förutvarande arbetsgivaren.¹⁷ Arbetstagaren är således satt under viss press att anta ett nytt an-

⁸ Se utförligare i Freedland, *The Contract of Employment* s 352 ff.

⁹ Se t ex *Ubsdell v. Paterson* /1973/ 1 All E.R. 685 och *Ranger v. Brown* /1978/ 2 All E.R. 726.

¹⁰ Sec 49(1). Bestämmelserna är övertagna, om än modifierade, från *Contracts of Employment Act 1963*, ändrad 1972.

¹¹ Se bl a *Davies, The Regulation of Takeovers and Mergers* s 96.

¹² Se *Wedderburn, The Worker and the Law* s 113 f.

¹³ Se bl a *Davies, The Regulation of Takeovers and Mergers* s 99 f.

¹⁴ Se t ex *Davies* i *ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE* s 894.

¹⁵ Sec 81 ff.

¹⁶ Se sec 81(2), sec 94(1) och (5).

¹⁷ Se sec 94(3) med hänv till sec 82(3)—(6). Det kan nämnas att ett sådant erbjudande kan antas på försök, se sec 94(2) med hänv till sec 84.

ställningserbjudande. Det är domstol som slutligt avgör vad för typ av erbjudande som är lämpligt och vad arbetstagaren får tåla. Vid denna bedömning ska domstolen bortse från det förhållandet att arbetstagaren i och med ägarbytet får en helt ny arbetsgivare.¹⁸ Detta är en inmutning i arbetstagarens fria val av arbetsgivare.¹⁹ Antar i stället arbetstagaren det nya erbjudandet, är han i gengäld bevarad sin intjänade rätt till avgångsbidrag (storleken härav ökar i takt med antalet anställningsår),²⁰ och får räkna sig till godo anställningstid även hos sin forne arbetsgivare, om och då arbetstagaren sedermera blir uppsagd p g a arbetsbrist.²¹

5.2 Splittrad individualmodell

Denna modell hade sin hemort i Tyskland före en lagändring 1972, som kastade om rättsläget väsentligt. Jag kommer här att säga några ord om rättsläget *före* 1972 såsom det uppfattades i rättspraxis och doktrin.

Den splittrade individualmodellen tog sikte på de anställdas position i rörelsen vid dess överlåtande. Man ställde sig två frågor, dels om anställningsavtalet i sin helhet (als Organismus) över huvud taget kunde överföras från den förutvarande arbetsgivaren till den nye, och om så var teoretiskt möjligt, dels om arbetstagaren i rörelsen hade en plikt att utföra arbete för köparen.

En tredje fråga har varit om det åvilat köparen att överta de anställda i rörelsen utan stöd härför i lag, eller om köparen haft en rätt att avvisa dem. I denna senare fråga var uppfattningarna i doktrinen delade. Den härskande läran, företrädd av Hueck & Nipperdey, menade att köparen hade en rätt att avvisa säljarpersonalen,²² medan Nikisch framhöll att det av olika skäl var oriktigt att låta köparen få denna fulla handlingsfrihet.²³

Den först här nämnda frågan går inte att förstå om man inte samtidigt beaktar ett särdrag i BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). BGB har i den allmänna obligationsrätten lämnat oregerlad frågan om huruvida *hela* avtalsför-

¹⁸ Se sec 94(4).

¹⁹ Se Freedland, *The Contract of Employment* s 365, Davies, *The Regulation of Takeovers and Mergers* s 100.

²⁰ Se sec 151 och sched 13 para 17. Här i not 10, 15—18 och 20 omnämnda bestämmelser har inte ändrats genom *Employment Act* 1980.

²¹ Se *Evenden v. Guildford City Association Football Club Ltd* /1975/ 3 All E.R. 269. Fallet är kommenterat av bl a Freedland i I.L.J. 1975 s 243 ff.

²² *Lehrbuch* s 516 ff, *Staudinger* § 613 Anm 21, *Soergel & Siebert* § 613 Anm 11, *BAG Urt.* v. 18.2.1960 = *NJW* 1960 s 1490 och *BAG Urt.* v. 29.11.1962 = *BB* 1963 s 311, *NJW* 1963 s 680.

²³ *Nikisch* s 659 ff. Argumenten de lege ferenda är redovisade även i *Soergel & Siebert* § 613 Anm 12.

hållanden kan överföras från en person till en annan. BGB reglerar bara frågan om överlåtelse av en enstaka fordran, §§ 398 ff, och övertagande av en enstaka skuld, §§ 414 ff, vilket därför föreföll utesluta möjligheten av att kunna överföra hela partsställningen — anställningsavtalet var ett sammansatt avtal innefattande såväl ett flertal rättigheter som skyldigheter — vid en företagsöverlåtelse. Likväl visade det sig att det förelåg ett behov av att så kunde ske. Det föreföll också opraktiskt, om ens möjligt, att spjälka upp anställningsavtalet i dess olika beståndsdelar. Det påpekades även att den allmänt omfattade avtalsfriheten inte hindrade att hela avtalsförhållanden övergick i sin totalitet. Det växte därför fram en samstämmighet i såväl doktrin²⁴ som rättspraxis²⁵ att anställningsavtalet i sin helhet kunde övergå från förutvarande till den tillträdande arbetsgivaren vid företagsöverlåtelser, om parterna så önskade.

Det anförda utgjorde ett första hinder som behövde överkommas för att anställningfrågorna skulle kunna beaktas på ett ändamålsenligt sätt i dessa fall.

Beträffande den andra frågan — om den anställde hade en skyldighet att utföra arbete för köparen sedan företaget övergått — sades, att det förvisso inte förelåg något tvång för arbetstagaren i rörelsen att acceptera köparen som ny arbetsgivare,²⁶ men att detta förhållande inte kunde inverka på arbetstagarens plikt att stå till förfogande för arbete under en tid. På denna punkt var Hueck & Nipperdey, som företrädde den härskande läran,²⁷ tydligast i sin argumentation. *Logiken i den splittrade individualmodellen innebär att man lät anställningsavtalet sönderfalla i sina två huvudbeståndsdelar. Å ena sidan stod anspråket på arbetsprestation från arbetstagaren, å den andra anspråket på lön från arbetsgivaren.*²⁸

I förra fallet följde strikt efter BGB att en fordran fritt kunde överlåtas, § 398, om den inte därmed ändrade sitt innehåll, § 399, men i BGB fanns även en regel som tog sikte enkom på anställningsförhållandet, som föreskrev att anspråket på arbetsprestation in dubio inte var överlåtbar (’’Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar’’, § 613 sats 2).

²⁴ Lehrbuch s 512, Nikisch s 657, Soergel & Siebert § 613 Anm 9, Hueck & Nipperdey, Grundriss des Arbeitsrechts s 112, Neumann-Duesberg i BB 1971 s 969. Tveksam härtill Staudinger § 613 Anm 18. Se även allmänt i Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts I, § 35.111.

²⁵ BAG Urt. v. 24.10.1972 = NJW 1973 s 822, BB 1973 s 476 varifrån kan citeras: ’’Der Senat konnte sich für den vorliegenden Fall darauf beschränken festzustellen, dass die Übertragung eines Arbeitsverhältnisses im ganzen jedenfalls im Wege eines dreiseitigen Vertrages eigener Art zwischen dem ausscheidenden, dem eintretenden und dem verbleibenden Partner des Arbeitsverhältnisses möglich ist.’’

²⁶ Se t ex Soergel & Siebert § 613 Anm 10.

²⁷ Så t o m enligt Nikisch s 659.

²⁸ Lehrbuch s 511 not 1. Så också Staudinger § 613 Anm 18 in fine och 20.

Detta hinder parerade den härskande läran genom att ställa upp en annan presumtion. Man sade att denna bestämmelse, som ju endast var en tolkningsregel ("im Zweifel"), inte förhindrade parterna från att manifesteras en annan vilja än den som regeln gav uttryck för. I huvudsak menade man att det var mer regel än undantag att en arbetstagare tog anställning i ett företag, och att det därvid var av större betydelse vad företaget sysslade med än vem som var arbetsgivarperson. Hueck & Nipperdey formulerade denna tanke så här: "Ist der Arbeitnehmer für einen bestimmten Betrieb angenommen, wie es in der Regel zutrifft, so hängt in den meisten Fällen die zu leistende Arbeit weit mehr von der Art und dem Umfange des betreffenden Betriebes als von der Person des Betriebsinhabers ab. Es liegt deshalb in der Regel kein Grund vor, weshalb dem Arbeitnehmer beim Wechsel des Betriebsinhabers das Weiterarbeiten in dem betreffenden Betrieb nicht zugemutet werden könnte."²⁹ Härför talade viktiga arbetsgivarintressen, liksom det samlade folkhushållets önskan att inte försvåra en övergång av eller föranleda en upplösning eller nedläggning av en i gång varande verksamhet. Erfarenheten visade också att arbetsvillkoren fortsatte att vara desamma före som efter en företagsöverlåtelse.

Hueck & Nipperdey ville därför se det som en sed svarande mot den antagliga viljan av parterna i anställningsförhållandet att arbetsgivaren hade en rätt att överlåta sitt anspråk på arbetsprestation från de anställda vid företagsöverlåtelser.³⁰ Annorlunda förhöll det sig bara om avtalsförhållandet kunde betraktas vara av så personlig karaktär att det kom att ändra innehåll om det överfördes till annan arbetsgivare.³¹

När det sedan gällde anspråket på lön i avtalsförhållandet, föreskrev huvudregeln i BGB § 415 att samtycke fordrades från borgenären för att en skuld fick övergå på annan gäldenär. På denna punkt kunde alltså överförandet av anställningsförhållandet från förutvarande till tillträdande arbetsgivaren stranda.³² Men det föreföll samtidigt naturligt, framhöll särskilt Hueck & Nipperdey, att den som hade att utföra en arbetsprestation även svarade för lönen och andra förpliktelser som följde därmed.³³ Därför ansågs ej behöva fordras att de anställda i rörelsen, som medföljde denna vid dess överlåtande, uttryckligen gav sitt samtycke till att förpliktelserna övergick till nye arbetsgivaren, utan det räckte med att de var underrätt-

²⁹ Lehrbuch s 514.

³⁰ Op cit s 515. Samma i Staudinger § 613 Anm 21.

³¹ Lehrbuch s 515 text vid not 11—12. Ändringen i avtalsinnehållet svarade då mot föreskriften i BGB § 399.

³² Lehrbuch s 512, 519, Staudinger § 613 Anm 22 och principiellt samma Nikisch s 657.

³³ Lehrbuch s 519.

ade om att överlåtelsen förestod och fortsatte att arbeta i rörelsen utan att säga upp sig eller eljest motsatte sig gäldenärsbytet på arbetsgivarsidan.³⁴ Om en arbetstagare invände häremot, förföll dock ej dennes arbetsskyldighet visavi nye arbetsgivaren³⁵ — *det är på denna punkt som den splittrade individualmodellen tydligast framträder* — utan den gamle arbetsgivaren kvarstod som löneansvarig till dess det var möjligt för denne att säga upp arbetstagaren ifråga.³⁶ Kom dock ett gäldenärsbyte till stånd, ansågs de forna anställningsavtalen bestå, de kom alltså inte att ersättas av nya avtal,³⁷ vilket bl a hade betydelse då det gällde de anställdas i rörelsen intjänade rätt till semester, längden på uppsägningsfristerna o d.³⁸ Trots gäldenärsbytet ansågs emellertid obetald lön, som utestod vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen, belasta endast gamle arbetsgivaren.³⁹ Denne ansågs även få svara subsidiärt för de löner som köparen hade att utbetala efter själva överlåtelsen under tid motsvarande längden på gällande uppsägningsfrister för de anställda.⁴⁰

Som jag sagt, varade det nu beskrivna rättsläget fram till 1972 då i BGB infördes en ny paragraf, § 613 a. Jag återkommer till denna fråga i avsnitt 5.3.2.

5.3 Substitutionsmodell

Av denna modell går det att tänka sig minst två slag, en ömsesidig och en ensidig. Den ömsesidiga skulle betyda att köparen var förpliktad överta de anställda i rörelsen på arbetsvillkor som gällde vid tidpunkten för överlåtelsen, och att de anställda hade en plikt att kvarstanna i denna i anledning av rörelsens överlåtande. Den ensidiga skulle innebära att endast köparen blev förpliktad. För de anställda skulle teoretiskt sett kunna gälla vilken annan som helst tankemodell, dock bara inte att de blev med stöd av lag påtvingade köparen som ny arbetsgivare.

I ett EG-direktiv 1977 anvisas en särskild reglering av förhållandet vid företagsöverlåtelser, Council Directive of 14 February 1977 on the approxi-

³⁴ Op cit s 519 text vid not 22—23, Soergel & Siebert § 613 Anm 10, Nikisch s 658.

³⁵ Lehrbuch s 519 not 22, Soergel & Siebert § 613 Anm 10.

³⁶ Soergel & Siebert § 613 Anm 13, Lehrbuch s 518 not 18, Hueck & Nipperdey, Grundriss des Arbeitsrechts s 115.

³⁷ Lehrbuch s 520 not 24, Staudinger § 613 Anm 22 och BAG Urt. v. 24.10.1972 = NJW 1973 s 822, BB 1973 s 476.

³⁸ Se härtill t ex Nikisch s 662.

³⁹ Lehrbuch s 519 not 20, Staudinger § 613 Anm 22, Nikisch s 663.

⁴⁰ Lehrbuch s 520 text vid not 25 och Nikisch s 663. Skälet härtill tycks ha varit att de anställda behövde en säkerhet för sina löner i det fall nye arbetsgivaren var mindre solvent.

mation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.⁴¹ För undvikande av missförstånd skall sägas att aktieöverlåtelser inte faller under EG-direktivet, ehuru det övervägdes i de första utkasterna från EG-kommissionen. Direktivet tar upp frågor som rör de anställda, de fackliga företrädarna, kollektivavtalet och inflytandefrågor (information, samråd).

Ett EG-direktiv brukar användas då medlemsstaterna inbördes vill uppnå en viss standard på ett område. Det påfordrar ej uniformitet. Om detta är åsyftat, utfärdas i stället en förordning. Direktivformen tillåter medlemsstaterna att välja medel för att uppnå det resultat som direktivet ytterst syftar till.⁴²

Medlemsstaterna ska enligt 1977 års direktiv ha vidtagit åtgärder för att transformera detta på det nationella planet inom två år från dess utfärdande. I Danmark har 1979 antagits en särskild lag i ämnet, Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (den s k virksomhedsoverdragelsesloven). I England tog det längre tid innan EG-direktivet blev transformerat. Redan 1978 förelåg ett utkast till förordning. Det kom att omarbetas, och har sedermera — i kraft av en förordning — antagits, och trätt i kraft 1982, Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981. I Tyskland kom företagsöverlåtelserna att ägnas särskild uppmärksamhet redan 1972 genom att en bestämmelse, § 613 a, infördes i BGB härom. Denna har i vissa stycken fått stå som förebild för EG-direktivet.⁴³ 1980 har i anledning av EG-direktivet § 613 a kompletterats i viss del.⁴⁴

Jag skall här först beröra EG-direktivet för att sedan ta upp några speciella frågor med anknytning till tysk, dansk och engelsk rätt.

5.3.1 EG-direktivet

Direktivet syftar till att skydda de anställdas intjänade och framtida rättigheter i anledning av företagsöverlåtelser.⁴⁵ I motiven konstaterades att medlemsstaternas civilrättsliga lagstiftning ej alltid gav det skydd som de anställda med fog kunde göra anspråk på. Företagssammanslagningarna ökade stadigt i antal. Dessa förändringar hade ofta vittgående effekter på de anställda i dessa företag.

⁴¹ 77/187/EEC. Den slutliga direktivtexten är intagen i Official Journal of the European Communities, nr L 61/26, 5.3.1977.

⁴² Se närmare Pålsson, EG-rätt nr 78—79, 91.

⁴³ Så enligt Hoyningen-Huene & Windbichler i RdA 1977 s 330.

⁴⁴ Lag den 13.8.1980, BGBL I s 1308 f.

⁴⁵ Till det närmast anförda, se COM (75) 429 final, Amended Proposal for a Council Directive on harmonization . . . Explanatory Memorandum s 1 ff. Kofoed-Hansen i UfR 1982 s 293 ff menar att EG-direktivet även syftar till att smidiggöra strukturförändringar i näringslivet. Det finns ingenting i EG-förarbetena som stödjer denna tes.

Jag inskränker mig nu till att ta upp de frågor som rör de anställdas situation vid företagsöverlåtelser.

I artikel 3(1) fixeras huvudregeln för det enskilda anställningsavtalet. Det finns skäl citera: "The transferor's rights and obligations arising from a contract of employment or from an employment relationship existing on the date of a transfer . . . shall, . . . be transferred to the transferee." Huvudprincipen är således en övergång av rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet från säljaren till köparen.⁴⁶ I samma artikel tilläggs emellertid att det får ankomma på varje enskild medlemsstat att avgöra om även säljaren ska kvarstå som ansvarig för förpliktelser som uppkommit i anledning av anställningsförhållandet före överlåtelser under tid infallande efter denna. I artikel 3(3) sägs det vidare att företagsbaserade pensionsplaner innefattande pensions-, invaliditets- och änkeförmåner inte faller under direktivet, utan det får i stället ankomma på varje medlemsstat att vidta åtgärder för att trygga dessa rättigheter. Förhållandena i dessa frågor skiftade så mycket från land till land att det — enligt EG-kommissionen — visade sig omöjligt att finna en gemensam formel.⁴⁷

I artikel 4(1) förklaras att "the transfer of an undertaking, business or part of a business shall not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee . . .", dvs överlåtelser i sig är ingen uppsägningsgrund. Men en enskild medlemsstat får föreskriva att detta uppsägningsförbud inte skall gälla viss kategori av anställda, som inte åtnjuter anställningsskydd i denna medlemsstat, artikel 4(1) andra stycket.

Att ett principiellt uppsägningsförbud gäller enligt huvudregeln i EG-direktivet betyder inte att uppsägningar generellt förbjudits. Sådana får företas om härför kan åberopas ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl som nödvändiggör förändringar i personalstyrkan i ett företag, artikel 4(1), vilket enbart är i överensstämmelse med ekonomiskt sunt förnuft, säger EG-kommissionen i sina motiv till huvudregeln.⁴⁸ Ibland kan det hända att en företagsöverlåtelse kommer till stånd för att ett ekonomiskt svagt företag skall kunna rekonstrueras. I sådana fall kan det bli oundvikligt att tillgripa uppsägningar, men det är samtidigt förutsatt att företaget först ska tillgripa andra "mjuka" åtgärder såsom omplacering, utbildning o d.

I artikel 4(2) är det förutsatt att arbetstagaren ska kunna få häva sitt avtal om det i anledning av företagsöverlåtelser inträffat en väsentlig ändring i arbetsvillkoren till skada för denne. Det skall då anses som om ar-

⁴⁶ I EG-direktivet används som benämning på säljaren "transferor" och på köparen "transferee", men jag har föredragit att här använda min egen terminologi.

⁴⁷ Se källa i not 45 s 8.

⁴⁸ Op cit s 9.

betsgivaren i stället varit ansvarig för att arbetstagaren hävt avtalet.⁴⁹

EG-direktivet innebär således på dessa punkter ett överförande av anställningsförhållandet från förutvarande till ny arbetsgivare vid en företagsöverlåtelse,⁵⁰ ett principiellt uppsägningsförbud i anledning av överlåtelsen, och ett visst skydd för den enskilde arbetstagaren i anledning av väsentliga förändringar i anställningsförhållandet till följd av överlåtelsen.

Den fråga som kan ställas är om artikel 3(1) leder till att inte endast köparen blivit bunden, utan också om de anställda (säljarpersonalen) ålagts skyldighet kvarstå i anställningen sedan överlåtelsen ägt rum. Artikel 3(1) har sagts vara själva kärnan i EG-direktivet.⁵¹ Den syftar till att förhindra att köparen ska kunna svärja sig fri från de anställda, eller förmå säljaren att säga upp dem i anledning av överlåtelsen på skäl som inte har med verksamhetens bedrivande att göra. I EG-kommissionens slutliga utkast till direktiv stod att anställningsförhållandet *automatiskt* skulle övergå till köparen, men ordet automatiskt bortföll — oklart av vilket skäl — i den slutliga direktivtexten, frammanglad inom Ministerrådet. I den föreslagna lydelsen, måhända även i den slutliga, skulle direktiven på denna punkt kunna betyda att de anställda även blivit förpliktade godta köparen som ny arbetsgivare. I de flesta fall torde denna fråga inte ha någon betydelse, eftersom de anställdas troliga mål i samband med företagsöverlåtelser — generellt — torde vara att få behålla sina arbeten. Att de anställda har rätt att häva avtalen med stöd av artikel 4(2) vid en väsentlig ändring i arbetsförhållandena till skada för dem kunde även ses som stöd för tanken på att anställningsförhållandena — även från arbetstagarsynvinkel — var avsedda att bestå som huvudregel. I annat fall skulle den arbetstagarare, som inte ville låta sig nöja med köparen som ny arbetsgivare, få i stället falla tillbaka på i medlemsstaterna allmänt gällande uppsägningsregler för att kunna frigöra sig från avtalsbundenhet.⁵²

Gentemot det här förda resonemanget kan invändas att EG-direktivets

⁴⁹ Det är oklart vad det är för föreställningar som kan ha legat bakom denna regel i EG-direktivet. Synnerligen kritisk är Hasselbalch, *Ansätelsesændringer* s 41 f, 45 f. I en rådsnot i anledning av det antagna direktivet sägs att med arbetsvillkor avses bl a arbetsstället, såväl dess geografiska belägenhet som de omständigheter varunder arbetet utförs. Men det tilläggs också att en väsentlig ändring av arbetsvillkoren till skada för arbetstagaren inte innefattar fall då t ex arbetstagaren redan under den förutvarande arbetsgivarens (säljaren) ledning kunnat bli flyttad till annat arbetsställe. Se härtill Rapport fra udvalget til forberedelse af gennemførelseslovgivning af EF-direktiv . . . s 65. Jfr not 70 i avsnitt 5.3.4.

⁵⁰ Enligt en rådsnot innefattar denna regel även skydd för s k anciennitetsrättigheter, se Rapport fra udvalget til forberedelse af gennemførelseslovgivning af EF-direktiv . . . s 63.

⁵¹ Se till det anförda källa i not 45 s 6.

⁵² Så synes Hepple i I.L.J. 1976 s 206 ha uppfattat EG-kommissionens slutliga utkast till EG-direktiv.

syfte varit att skydda de anställda, ej att inskränka på den rätt som eventuellt tillkommit dem i anledning av att företaget bytt ägare, och som måhända förelegat enligt nationell rätt i de olika medlemsländerna. Och skulle en inskränkning på denna punkt varit åsyftad i EG-direktivet, borde det tydligare ha framgått av t ex artikel 3(1) att även de anställda förpliktats.

Det slutliga svaret på denna fråga kan endast ges genom noggrant studium av de i medlemsstaterna interna rättsordningarna. Det är därför skäl att nu övergå till att belysa denna fråga från tysk, dansk och engelsk rätt. Jag kommer då även att ge vissa andra kompletterande upplysningar i anledning av medlemsländernas transformation av EG-direktivet.

5.3.2 Tyskland

Sedan 1972 gäller följande bestämmelse i BGB § 613 a: "Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. — Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner . . ." 1980 tillades ett fjärde stycke med följande lydelse:⁵³ "Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt."

Huvudprincipen är således här att köparen inträder såsom part i bestående anställningsavtal, men att säljaren ansvarar solidariskt för förpliktelser som uppkommit före, och som förfaller till betalning inom ett år efter själva överlåtelseögonblicket. Uppsägning av säljarpersonal får ej ske med åberopande av endast överlåtelsen i sig.

Regeln från 1972 syftar till att skydda arbetsplatserna åt de anställda i rörelsen. Bestämmelsen från 1980 är en anpassning av tysk rätt till EG-direktivet. § 613 a är tvingande rätt.

Säljaren och köparen kan således inte avtala om att annat ska gälla.⁵⁴ Därför inträder köparen i de rättigheter och skyldigheter som följer av ar-

⁵³ I andra stycket gjordes även vissa tillägg som tog sikte på vilka kollektivavtalsreglerade förhållanden som skulle gälla för de anställda i rörelsen. Jag förbigår dem här. BGB § 613 a reglerade ursprungligen inte alls den nye arbetsgivarens bundenhet av företrädarens kollektivavtal, se härtill t ex Mösenfechtel & Schmitz i RdA 1976 s 108.

⁵⁴ BAG Urt. v. 29.10.1975 = BB 1976 s 315 = NJW 1976 s 535.

betsförhållandena vid tidpunkten för överlåtelsen.⁵⁵ Även av säljaren uppsagda anställningsavtal inträder köparen i såsom part. De utlöper i och med att den ursprungliga uppsägningstiden löper ut.⁵⁶ Även de anställdas hos säljaren intjänta lön svarar köparen för,⁵⁷ liksom pensionsutfästelser till de anställda, dock ej redan aktualiserade pensionsfordringar till pensionärer eller andra utestående fordringar till anställda som före överlåtelsen lämnat rörelsen.⁵⁸

Köparen är dock oförhindrad att med en arbetstagare avtala om att anställningen ska upphöra i och med överlåtelsen. Ett sådant avtal är giltigt om det oförtydligt framgår att detta varit den anställdas önskan.⁵⁹ Dessa parter kan även överenskomma om andra villkor i anställningen än som följer av § 613 a. Domstolarna godtar att arbetstagarna efterger t ex lön, trohetspremie om en sådan eftergift är sakligt grundad.⁶⁰

Den avgörande frågan om de anställda också är skyldiga kvarstå i rörelsen i och med att företaget övergår till ny ägare har av domstolarna besvarats nekande. Grundsatsen är att "k/ein Arbeitnehmer braucht sich gegen seinen Willen mit dem Betrieb verkaufen zu lassen,"⁶¹ dvs en arbetstagare kan inte mot sin vilja tvingas övergå till en ny arbetsgivare. I ett mål från 1974 utlade Bundesarbeitsgericht den närmare innebörden av § 613 a. Man sade: "Die Auslegung des § 613 a BGB unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsvertragsrechts ergibt, dass dem Arbeitnehmer gegen seinen Willen ein anderer Arbeitgeber nicht aufgezwungen werden kann, mag man auch im Regelfalle bei Schweigen des Arbeitnehmers dessen Einverständnis unterstellen dürfen . . . Nach § 613 Satz 2 BGB ist der Anspruch auf die Dienste des Arbeitnehmers im Zweifel nicht übertragbar; diese Auslegungsregel hat der Gesetzgeber des § 613 a BGB nicht geändert. Unser Recht lässt schon um der menschlichen Würde willen einen "Verkauf" des Arbeitnehmers gegen seinen Willen nicht zu . . . Es kommt hinzu, dass der Arbeitnehmer mit dem Eintritt des Betriebserwerbers in das Arbeitsverhältnis einen neuen Schuldner erhält. Ein Schuldnerwechsel setzt aber analog § 415 Abs. 1

⁵⁵ Det ska erinras om att det före 1972 var en stor (akademisk?) stridsfråga om huruvida köparen var förpliktad att överta de anställda utan särskilt löfte härom. Se t ex Fischer i BB 1971 s 1203.

⁵⁶ BAG Urt. v. 22.2.1978 = BB 1978 s 914.

⁵⁷ BAG Urt. v. 18.8.1976 = NJW 1977 s 1168.

⁵⁸ BAG Urt. v. 24.3.1977 = NJW 1977 s 1791 = BB 1977 s 1202.

⁵⁹ BAG Urt. v. 29.10.1975 = BB 1976 s 315 = NJW 1976 s 535.

⁶⁰ BAG Urt. v. 18.8.1976 = NJW 1977 s 1168 och BAG Urt. v. 26.1.1977 = BB 1977 s 897. I båda fallen ansågs eftergiften sakligt grundad, eftersom sysselsättningstillfällena i rörelsen kunde bestå.

⁶¹ Citat från BAG Urt. v. 17.11.1977 = NJW 1978 s 1653 = BB 1978 s 812.

Sats 1 BGB die Zustimmung des Gläubigers voraus. Dies gilt auch für das Recht des Arbeitsvertrages . . .⁶²

Huvudtanken är alltså att det strider mot reglerna i BGB att anta att § 613 a ändrat på allmänna partsbytesregler, och att det f ö skulle strida mot mänsklig värdighet att ens acceptera tanken på att låta en arbetstagare försäljas mot sin vilja.

Domstolen pekade även bland mycket annat på det förhållandet att lagstiftaren 1972 ingripit för att inskränka de båda arbetsgivarnas avtalsfrihet vid en företagsöverlåtelse. Denna inskränkning fordrade inte — för att trygga ändamålet med § 613 a — att man även krävde en övergång av anställningsförhållandet mot arbetstagarens vilja.

I tysk rätt har således arbetstagaren i det överlåtna företaget en invändningsrätt (Widerspruchsrecht). Gör arbetstagaren en sådan invändning, inträder inte köparen (nye arbetsgivaren) i arbetsförhållandet, utan detta består mellan säljaren (gamle arbetsgivaren) och den berörde arbetstagaren. Av tillägget till § 613 a 1980 följer även att säljaren ej får säga upp den anställde i anledning av överlåtelsen i sig, men kan i stället anföra de sedvanliga grunder härför som står att finna i den tyska anställningsskyddslagen (Kündigungsschutzgesetz).⁶³ Om den anställde fortsätter arbeta i rörelsen med kännedom om att företaget övergått, eller gör han för övrigt inga invändningar mot det annonserade arbetsgivarbytet efter att ha fått skäligt rådrum att överväga sin ställning, anses arbetstagaren ha tyst godtagit köparen som ny arbetsgivare.⁶⁴

5.3.3 Danmark

Den danska virksomhedsoverdragelsesloven från 1979 har troget följt EG-direktivet. Det fastslås t ex att, om ett företag eller del av företag överlåtes, förvärvaren omedelbart inträder i de rättigheter och skyldigheter som bestod vid överlåtelse tidpunkten såvitt avser t ex enskilda avtal om löne- och arbetsvillkor, § 2 Stk 1. Vidare slås det fast att en uppsägning till följd av överlåtelse av rörelsen inte är sakligt grundad om inte härför kan åberopas ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, vilka leder till förändringar i personalstyrkan, § 3 Stk 1. Dessutom skall en arbetstagare, som säger upp sitt avtal därför att överlåtelsen medfört att han/hon fått försämrade

⁶² Citat från BAG Urt. v. 2.10.1974 = BB 1975 s 468 = NJW 1975 s 1378. Samma utgång i det i not 61 omnämnda fallet, som avsåg överlåtelse av del av företag, och i BAG Urt. v. 21.7.1977 = BB 1977 s 1549, som avsåg överlåtelse av hela företaget. Annelunda i LAG Berlin Urt. v. 24.10.1977 = BB 1978 s 153. Gentemot de vägledande rättsfallen har anförts stark kritik av t ex Ziege i BB 1978 s 203 f och Schmitt i ZfA 1979 s 503 ff.

⁶³ Se närmare Neumann-Duesberg i NJW 1972 s 665 ff.

⁶⁴ BAG Urt. v. 17.11.1977 = NJW 1978 s 1653.

arbetsvillkor som skadat honom/henne, anses i stället vara avskedad av arbetsgivaren, § 3 Stk 2.

Att köparen ska inträda i de rättigheter och skyldigheter som gäller för säljaren enligt avtalen vid överlåtelsestillfället — denna regel är en nyhet i dansk rätt — innebär att ett regelrätt gäldenärsbyte är tänkt att äga rum med följd att säljaren blir fri från ansvar från nämnda tidpunkt, en möjlighet som lämnades öppen för medlemsstaterna i EG-direktivet, men som den danska lagstiftaren avvisat.⁶⁵ Virksomhedsoverdragelsesloven upptar ingen föreskrift om vad de anställda i den överlåtna rörelsen kan vara förpliktade till visavi köparen. Kan de som i tysk rätt avvisa densamma? Det har antagits i lagmotiven att arbetstagaren ska kunna åberopa bristande förutsättningar efter allmänna avtalsrättsliga grunder för att kunna frigöra sig från avtalet och eventuellt kunna resa krav på ersättning för mistad uppsägningslön.⁶⁶ Det är denna tankemodell som jag benämnt förutsättningsmodell, och som jag ska återkomma till i avsnitt 5.4.

5.3.4 England

I England har 1982 en förordning trätt i kraft som ska normera förhållandet vid företagsöverlåtelser. Väsentliga ändringar i enlighet med den s k individualmodellen (avsnitt 5.1) har därigenom inträtt. 1981 års förordning följer i sina huvuddrag det motsvarande EG-direktivet.

Anställningsavtal, som är i kraft vid tidpunkten för rörelsens överlåtande, ska efter denna forfara att gälla med köparen som ny arbetsgivarpart på sätt som om denne en gång ingått dessa avtal, reg 5(1). Samtliga å säljaren vilande skyldigheter jämte denne tillkommande rättigheter i anledning av dessa avtal ska överföras på köparen. Även s k intjänade rättigheter (acquired rights) som varande del av anställningsförhållandet, antingen till följd av lag eller avtal med arbetsgivaren, blir skyddade genom 1981 års förordning.⁶⁷ Som en sådan rättighet kan nämnas att en arbetstagare

⁶⁵ Bemærkninger till Lovforslag nr L. 151 s 5. I enlighet härmed har också i en otryckt dom från Københavns Byret Afd. B (dom avgiven 17 mars 1980) förklarats att ett dödsbo, som överlätit en restaurang till annan, ej var rätt svarande i mål rörande uppsägningslön för arbetstagare, som ej fått övergå i tjänst hos nye arbetsgivaren. I en annan otryckt dom från Sø- og Handelsretten (dom given 12 maj 1982) har uttalats att en av säljaren gjord uppsägning av en arbetstagare har rättsverkan även mot köparen som ny arbetsgivare så att anställningsförhållandet består till dess uppsägningstiden löper ut. I en tredje otryckt dom från Sø- og Handelsretten (dom given 17 maj 1982) har uttalats att virksomhedsoverdragelsesloven dock ej ändrat tidigare gällande rätt att säljaren görs ansvarig för ändrade villkor i en anställning som följd av en företagsöverlåtelse.

⁶⁶ Op cit.

⁶⁷ Se Davies & Freedland i Encyclopedia of Labour Relations Law para 2-2109. Så synes även Hepple i I.L.J. 1982 s 34 f resonera. Se om tekniken i engelsk rätt att skydda intjänade rättigheter i avsnitt 5.6.

kan få räkna sig till godo tidigare anställningstid, Employment Protection (Consolidation) Act 1978, sec 49.⁶⁸

Det saknas en regel i 1981 års förordning som säger att säljaren ska kvarstå som solidariskt ansvarig för förpliktelser som uppkommit före tidpunkten för rörelsens överlåtande. Pensionsrättigheter behandlas ej i 1981 års förordning.

En arbetstagare kan få betrakta sig som avskedad — enligt engelsk rätt föreligger i ett sådant fall en "constructive dismissal"⁶⁹ — om arbetsgivarbytet leder till en väsentlig förändring i arbetsvillkoren till skada för arbetstagaren, reg 5(5). Men som ett sådant skäl ska inte betraktas arbetsgivarbytet i sig vid företagsöverlåtelser. Undantag härifrån får göras endast då arbetstagaren kan visa att även denna identitetsändring "is a significant change and is to his detriment", reg 5 (5). Genom denna reglering är Nokes-fallet — tidigare en vattendelare i engelsk arbetsrätt (se avsnitt 5.1) — reducerat till något mindre betydelsefullt än vad det fordom var. 1981 års förordning "has achieved a revolution in the common law theory of the nature of the contract of employment", har det sagts.⁷⁰

1981 års förordning står i stället för ett nytt anslag. En arbetstagare ska vara nöjd med att få följa med rörelsen vid företagsöverlåtelser. Kanske är detta synsätt ett halvt erkännande — har det hävdats — av en arbetstagarers i allmänhet upplevda "right to work".⁷¹ Av reg 5(5) följer emellertid samtidigt att rättssatsen från Nokes-fallet lever kvar i viss uttunnad form, men det är oklart vilka "tänder" denna undantagsregel har.⁷²

⁶⁸ Se Hepple i I.L.J. 1982 s 30, som menar att det dubbla skyddet för lagstadgade intjänade rättigheter kan ge upphov till viss osäkerhet om rättsläget innan domstolarna uttalat sig i frågan.

⁶⁹ Se härom i Bercusson, The Employment Protection (Consolidation) Act 1978, Davies & Freedland i Encyclopedia of Labour Relations Law para 2-2110 och Employment Protection (Consolidation) Act 1978 sec 55(2)(c).

⁷⁰ Citat från Davies & Freedland i Encyclopedia of Labour Relations Law para 2-2095. Jfr även Hepple i I.L.J. 1976 s 206, dens i C.M.L. Rev. 1977 s 494, dens i I.L.J. 1977 s 107 och dens i I.L.J. 1982 s 34. Hepple menar att EG-direktivet påbjuder att anställningsavtalet automatiskt överförs från ena arbetsgivaren till den andre. Hepple har hävdats att den ventil som erbjuds den enskilde — för att undgå en ny arbetsgivare — står att finna dels i den särskilda hävningsrätt som följer av EG-direktivet artikel 4(2), dels i allmänna regler för uppsägning av anställningsavtal som kan följa av den nationella rätten i varje enskild medlemsstat. Att 1981 års engelska förordning synes ge företräde åt tanken på det automatiska överförandet av anställningsförhållandet från en arbetsgivare till en annan — s a s över huvudet på berörda arbetstagare — synes obestriddigt. Jag menar dock samtidigt att EG-direktivet inte alls med någon särskild entydighet uppfordrar medlemsstaterna till att i övrigt ansluta sig till den mening Hepple gör sig till tolk för av artikel 3(1). EG-direktivet lämnar närmast öppen frågan vilken plikt en arbetstagare i rörelsen kan ha att kvarstå i densamma i samband med en företagsöverlåtelse.

⁷¹ Jfr Davies & Freedland i Encyclopedia of Labour Relations Law para 2-2095.

⁷² Jfr op cit para 2-2110.

1981 års förordning lägger även fast att en uppsägning motiverad av rörelsens överlåtande i sig är ogiltig, reg 8(1). Men uppsägningen är sakligt grundad enligt Employment Protection (Consolidation) Act 1978 om tekniska, ekonomiska eller organisatoriska skäl kan åberopas härför, reg 8(2). Det principiella uppsägningsförbudet gäller även arbetstagare som endast är indirekt berörda av rörelsens överlåtande, reg 8(3), dvs arbetstagare som kan ha sin anställning i annan driftsenhet än den som är förvärvsobjekt.

5.4 Förutsättningsmodell

Den danska virksomhedsoverdragelsesloven berör ej uttryckligen spørgsmålet om en enskild arbetstagare i en rörelse vid dess övergång är skyldig tåla att arbetsgivaren blir en annan än den med vilken arbetstagaren en gång ingick avtal om anställning.⁷³ Carlsen har menat att denna fråga djupast sett är ett förutsättningsspørsmål.⁷⁴ Anställningsavtalet har då uppfattats som varande ett personligt avtal enligt vilket ingendera parten kan ersätta sig själv. Denna lära har vuxit sig in i Medhjælperloven och Funktionærloven. Den förra berör anställda i lantbruk, hushåll, den senare rör tjänstemän, arbetsledare, butiksanställda m fl. Illum har sagt att det vid jordbruksanställning kan vara motiverat att anlägga ett personrättsligt synsätt med hänsyn till "Forholdets personlige Karakter",⁷⁵ men Carlsen har satt ifråga — för tjänstemän i allmänhet — om det inte snarare är så att de tar anställning i ett företag (en verksamhet) utan att fästa något särskilt avseende vid arbetsgivarpersonen.⁷⁶ För arbetare är det mindre sannolikt att personrättsliga aspekter kan avgöra frågan om arbetstagaren är skyldig godta köparen som ny arbetsgivare vid en företagsöverlåtelse.⁷⁷

Flertalet fall i praxis, som belyst dessa frågor, har rört jordbruksanställda och tjänsteman. Det kan vara tjänligt med några exempel.

⁷³ Virksomhedsoverdragelsesloven är kommenterad utifrån olika aspekter, se Hasselbalch, Ansættelsesændringer, dens i UfR 1982 s 448 f, Kofoed-Hansen i UfR 1982 s 293 ff, Nørgaard i UfR 1982 s 393 ff, Spleth i UfR 1982 s 443 ff.

⁷⁴ Carlsen, Dansk Funktionærret s. 297.

⁷⁵ Illum i UfR 1942 s 38.

⁷⁶ Carlsen, Dansk Funktionærret s 295 f.

⁷⁷ Hasselbalch, Ansættelsesret s 180. Kritik häremot av Sigeman i SvJT 1977 s 218. Men jfr Ussing, Enkelte kontrakter s 350 där författaren pekar på att en arbetstagare kan vara skyldig — som huvudregel — att fortsätta utföra arbete i rörelsen även sedan denna övergått till ny arbetsgivare, om det får anses att arbetstagaren är anställd i företaget, och arbetsgivarens person inte är av väsentlig betydelse. Av samma mening Jacobsen i E.L.L. — Suppl 13 (December 1979) para 349.

J 53/3. En lanbruksmedhjälpare lämnade en gård då denna bytte ägare. Gården förestods av en förvaltare, som kvarstod i tjänst och utövade ledningen även efter ägarskiftet. Københavns byret förklarade att redan det förhållandet att gården drevs av en förvaltare som ej lämnade denna vid ägarbytet, och att lanbruksarbetaren ej kommit i ett personligt tjänsteförhållande till ägarna, samt att någon reell ändring i driften eller lönevillkoren ej inträffat i anledning av ägarskiftet medförde att lanbruksmedhjälparen ej haft rätt att lämna arbetet.

U 65/599. En filial med 16 anställda bytte innehavare. Den nye ägaren satte in en ny arbetsledare. De anställda skulle få behålla tidigare löne- och arbetsvillkor. 10 av tjänstemännen vägrade godta nya anställningar. By- og Herredsretten framhöll att de anställda var i sin fulla rätt härtill. De hade haft ett nära och dagligt samarbete med förutvarande arbetsledaren, som fått lämna arbetsplatsen då den nya tillträdde. Nye ägaren planerade även andra förändringar i driften.

U 70/807. En flyttfirmas ena intressent (A) utträdde ur firman. Den andre intressenten (B) övertog ej endast A:s andel, utan även den dagliga driften på kontoret, som förut handhåfts av A. En av tjänstemännen vägrade att under ledning av B utföra arbete. Højesteret fann att arbetstagaren ej hade någon sådan skyldighet, ty A hade tidigare varit den faktiska arbetsledaren, och de anställda hade ej haft någon kontakt med B innan denne övertog rörelsen helt.

U 80/332. I samband med att en köpman avyttrade sin butik med cirka 20-talet anställda förklarade en av kassörskorna, tillika ansvarig för inköp av parfymeri- och toalettartiklar att hon inte önskade kvarstå i tjänst hos nye ägaren. Hon fordrade uppsägningslön från förutvarande innehavaren av butiken. Sø- og Handelsretten pekade särskilt på att kassörskan en gång personligen anstälts av förre ägaren, att denne själv varit verksam i butiken, att en av kassörskans arbetskamrater även slutat i anledning av ägarskiftet samt att förutvarande ägaren förklarat att kassörskan ej varit förpliktad att fortsätta arbetet hos nye butiksinnehavaren. Kassörskans talan bifölls därför.

U 82/87. En verkmästare avböjde fortsatt anställning i en verkstad — med 20 anställda — där han sedan slutet av 40-talet arbetat. Skälet härtill var att den person som ägt och lett verksamheten överlätit sina aktier till annat bolag, som i sin tur ägdes av en den förutvarande rörelseinnehavaren närskylad person. Den senare hade för avsikt att sätta in nya maskiner och öka omsättningen. Verkmästaren ifråga hade erbjudits kvarstanna på oförändrade villkor, t o m att få behålla sin ställning som ledamot i företagets styrelse. Flertalet i Højesteret ogillade verkmästarens talan (på skäl anförda av Sø- og Handelsretten). Man sade att en aktieöverlåtelse inte var att jämställa med en sedvanlig rörelseöverlåtelse, men tillade att det — även för sådana fall — kunde finnas undantag där förutsättningarna för en viss anställning kom att ändras så väsentligt att en arbetstagar inte kunde anses skyldig kvarstå. Sådana omständigheter förelåg dock ej här. Arbetstagarens påstådda personliga knytning till förutvarande ägaren var inte sådan att denna väge upp anknytningen till själva rörelsen. Att nya maskiner skulle insättas och att bolaget hade för avsikt att öka sin omsättning var något som verkmästaren fick tåla oavsett det inträffade, slog domstolarna fast.

U 82/275. Föreståndaren för en radio/cykelbutik avböjde ny anställning på oförändrade villkor, då ett bolag övertog drygt 10-talet butiker med totalt ca 60 anställda. Föreståndaren åberopade som skäl sitt personliga förhållande till förutvarande ägaren av rörelsen. I målet ges 1979 års virksomhedsoverdragelseslov en belysning.

Parterna tvistar nämligen om huruvida denna ändrat rättsläget för särskilt tjänstemän att kunna åberopa sig på läran om bristande förutsättningar vid en företagsöverlåtelse. Sö- och Handelsretten anför att utgångspunkten enligt 1979 års lag är att anställningsförhållandet kommer att bestå då en rörelse överläts, och det gäller med verkan mot både köparen (arbetsgivaren) av rörelsen och den anställde. Domstolen pekar särskilt på bestämmelsen i § 3 stk 2 som ger en arbetstagare rätt att frånträda avtalet om det inträffar en väsentlig ändring i anställningsförhållandet till hans skada i anledning av rörelsens överlåtande. Men domstolen gör vidare påpekandet "at særlige forudsætninger knyttet til, hvem der er indehaver af virksomheden, kan være af en sådan karakter, at den ansatte vil kunne være berettiget til at erklære ikke at ville fortsætte og til at kræve erstatning." Men då ingen ändring i arbetsförhållandet var aktuellt för föreståndaren av butiken, och det personliga momentet i avtalsförhållandet med arbetsgivaren i det väsentliga föll bort i och med förutvarande rörelseidkarens död för 10-talet år sedan, torde — menar domstolen — redan rättsläget före tillkomsten av 1979 års lag ha varit sådant att arbetstagarens talan skulle ha ogillats. Dennes talan kan ej heller vinna framgång enligt denna lag. Det fordras "ganske særlige omstændigheder" för att undantag ska göras från huvudregeln i 1979 års lag om anställningsförhållandenas bestånd, fastslog domstolen.

I en otryckt dom från Sö- och Handelsretten (dom avgiven 17 maj 1982) hade ett butiksbiträde förestått vin/tobaksdisken och svarat för inköp i en dagligvarubutik. Denna hade innehafts av arbetsgivaren i 1 år. Ägaren arbetade själv dagligen i butiken, som hade 8 anställda. Butiken försåldes till ett större bolag, som hade för avsikt att omvandla denna till ett rabattvaruhus. Samtidigt skulle tobaks/vindisk läggas ned och de anställda få ändrade arbetsvillkor. Butiksbiträdet menade nu att hon inte var skyldig stå till förfogande. För henne hade inträtt en väsentlig förändring i arbetsvillkoren, bl a skulle hon, om hon antog erbjudandet om ny anställning från bolaget, få sitta i kassan, vilket hon inte ansåg sig kunna av hälsoskäl. Detta var också en mindre ansvarsfull ställning än den hon hade förut. Sö- och Handelsretten ogillade talan. Det ettåriga samarbetet med förutvarande arbetsgivaren medförde ej att det blivit en förutsättning i avtalsförhållandet mellan butiksbiträdet och arbetsgivaren att den senare kvarstod som ägare av butiken. De ändrade arbetsvillkoren för de anställda hade även kompensrats med högre lön. Det var inte heller mindre ansvarsfullt att sitta i kassan än att förestå en specialdisk, och fö var en sådan omplacering något som en expedient fick tåla, fastslog domstolen. Butiksbiträdet ansågs därför ej ha haft skäl att häva avtalet med stöd av läran om bristande förutsättningar.

Det är inte klart om domstolen i det senast återgivna rättsfallet byggt sina domskäl på 1979 års verksamhetsöverdragelselov. Jämför man emellertid denna dom med U 65/599 (ovan) faller i ögonen att domstolen i den senast domen anlägger ett strängare synsätt mot arbetstagaren, toleranströskeln är höjd, en arbetstagare får tåla mycket mer. Även i U 82/275 synes domstolen mena att rättsläget blivit ett annat efter tillkomsten av 1979 års lag, men samtidigt är erkänt att bristande förutsättningar kan få utgöra grund för att häva anställningsförhållandet vid en företagsöverlåtelse, oklart dock

i vilken utsträckning.^{77a}

I tidigare rättspraxis har förutsättningsfrågan bedömts från fall till fall. Prövningen har varit kasuistisk. Vissa drag kan då påvisas. Är företaget litet, och har den enskilde arbetstagaren haft ett mer personligt förhållande till sin arbetsgivare, ex-vis att den senare utfört sysslor dagligen eller nästan dagligen i verksamheten, eller den förre intagit en speciell förtroende- eller arbetsledande position, som blir rubbad i och med ägarskiftet, eller byter nye ägaren ut en arbetsledare med vilken de anställda haft nära samarbete i den dagliga driften, har domstolarna i många fall antagit att en väsentlig förändring i anställningsförhållandet inträtt, som berättigar den (de) anställde (-a) att lämna rörelsen och i stället fordra uppsägningslön från förutvarande arbetsgivaren.⁷⁸

5.5 Frivillig substitutionsmodell

En annan modell för arbetsgivaravlösningen är att man först tänker sig att allt förblir vid det gamla — enda skillnaden är att köparen ersätter säljaren som arbetsgivare — men att såväl de anställda i rörelsen som köparen har en oavvislig rätt att säga upp anställningsavtalen till upphörande. Finsk rätt anvisar denna lösning. Arbetsavtalslagen från 1970 föreskriver i § 7.02: "Vid överlåtelse av arbetsgivares rörelse övergår hans rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. Denne svarar likväl icke för arbetstagares av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Angående uppsägningsrätt i dylika fall stadgas i 40 §." I § 7.03 kompletteras bestämmelsen: "Stadgandena om överlåtelse av rörelse äger motsvarande tillämpning på uthyrning."

Skälet till att en överlåtelseregel infördes 1970 i arbetsavtalslagen — denna innebar en omkastning av det tidigare rättsläget⁷⁹ — var att det ansågs ligga i varken nye ägarens eller arbetstagarnas intresse att arbetsförhållandena avbröts alltför plötsligt vid en företagsöverlåtelse.⁸⁰ Arbetstagarna hade även intresse av att få behålla de rättigheter i anställningen som berodde på arbetsförhållandets fortbestånd, t ex ackumulerad anställ-

^{77a} Se kritiken av domen 82/275 av Nørgaard i UfR 1982 s 393 ff.

⁷⁸ Se ytterligare i ämnet U 50/689, U 49/436, U 49/612, U 47/224, U 39/973, U 35/808 och J 57/179. Uppsägningslön torde ej kunna fordras om arbetstagaren samtidigt övergår i samma tjänst hos köparen, se U 42/224.

⁷⁹ Om rättsläget före 1970, som byggde på en ömsesidig individualmodell, se bl a Saarko, Arbetsrätt s 55 f, Kivimäki & Ylöstalo, Lärobok i Finlands civilrätt s 204 ff och Hakulinen, Obligationsrätt I s 184 ff.

⁸⁰ Se finska regeringens prop 228/1969 s 3.

ningstid för utbekommande av längre semester.⁸¹ Att förfallen lönefordran inte övergick förklarades med att det eljest förelåg en risk att rörelsens överlåtande försvårades med följd att rörelsen kunde komma att upphöra eller att arbetsplatser försvann.⁸²

Denna substitutionsregel är kompletterad med en absolut uppsägningsrätt för såväl köparen av rörelsen som de anställda i denna, 40 §. Uppsägningsrätten i den finska arbetsavtalslagen är allmänt reglerad i 37 §. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare skall "särskilt vägande skäl" föreligga. Vid sidan härav gäller vissa exceptionella uppsägningsgrunder t ex den i 40 § nu aktuella. För endera parten räcker det med att anföra överlåtelsen i sig som uppsägningsgrund.⁸³ Konstruktionen av 7 och 40 §§ lästa ihop synes vara sådan att säljaren av företaget inte har någon uppsägningsrätt med återopande av överlåtelsen i sig, vilket, om förfarandet tilläts, kunde leda till ett kringgående av anställningsskyddet.⁸⁴ Enligt 40 § är uppsägningstiderna väsentligt kortare än vid annan uppsägning. Då en arbetstagare säger upp sitt avtal i anledning av en arbetsgivarväxling är uppsägningstiden högst 14 dagar eller inga dagar alls. Nye arbetsgivaren kan säga upp avtalen inom 14 dagar räknat från överlåtelsen. I ett sådant fall är uppsägningstiden 14 dagar. För uppsägningslön i anledning av här omtalad uppsägningstid svarar förre och nye innehavaren solidariskt. För förlust av övriga löneförmåner i anledning av en uppsägning från köparen svarar säljaren fullt ut. Köparen kan utnyttja den särskilda uppsägningsrätten endast för att bringa avtalen att upphöra, ej till att omreglera eller att få till stånd en ändring i avtalsvillkoren.⁸⁵

Den särskilda uppsägningsrätten i 40 § kan inte begagnas av köparen för att säga upp en facklig förtroendeman i företaget, § 53.02.

Denna mycket speciella uppsägningsrätt för köparen och säljarpersonalen vid företagsöverlåtelser synes ytterst bottna i ett personrättsligt betraktelsesätt. Arbetsavtalet har setts som ett personligt avtal där arbetsgivarens person kan ha stor betydelse för en arbetstagare, och arbetsgivaren kan ha särskilda skäl att få skilja t ex funktionärer i ledande ställning från företa-

⁸¹ Finska arbetsdomstolens dom 23/1980.

⁸² Finska regeringens prop 228/1969 s 10.

⁸³ Se t ex Suviranta i Festskrift utgiven i anledning av Juristklubben Codex' 30-årsjubileum s 49, Saarko, Arbetsrätt s 71. Enligt sjömanslagen, Finsk författningssamling 1978:423, 6 och 44 §§, har nye ägaren av fartyget ingen fri uppsägningsrätt.

⁸⁴ Så enligt Kallio i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE s 851. Professor Suviranta har i brev d 27 oktober 1980 upplyst att det inte torde vara ett "särskilt vägande skäl" i arbetsavtalslagen 37 § om gamle arbetsgivaren säger upp därför att en bestämd köpare inte vill överta en viss arbetstagare.

⁸⁵ Finska arbetsdomstolens dom 52/1976.

get för att omedelbart ersätta dem med andra som han har förtroende för.⁸⁶ Det personrättsliga inslaget i arbetsavtalet är fäst på annat sätt i 1970 års arbetsavtalslag, 6 och 7 §§ vari det bl a slås fast att varken arbetstagaren eller arbetsgivaren får överföra på tredje man av arbetsavtalet härflytande rättigheter utan andra partens samtycke.

5.6 Tillgodoräknandemodell

I det föregående har jag beskrivit antingen kompletta handlingsmodeller — en sådan är t ex en ömsesidig substitutionsmodell (individualmodell) där båda parter (köparen och säljarpersonalen) har förpliktats till lika mycket (eller lika litet) — eller haltande handlingsmodeller — t ex den danska förutsättningsmodellen som uteslutande rör säljarpersonalens skyldighet att eventuellt behöva stå till förfogande för köparen som ny arbetsgivare. I samtliga nu berörda fall har frågan ytterst gällt vilket mått av tvång man lagt på de rättshandlande parterna då det gällt *avtalsbundenhet* parterna emellan.

Tillgodoräknandemodellen är i jämförelse härmed speciell då den bara tar sikte på *avtalsinnehåll* sedan väl ett avtalsförhållande uppkommit mellan köparen och säljarpersonalen. För svensk rätt är denna modell välkänd, se t ex semesterlagarna, LAS, studieledighetslagen.

I princip säger denna modell att en arbetstagare ska få räkna sig till godo tidigare anställningstid hos säljaren då det gäller att bestämma vilken förmån arbetstagaren ska få utbetomma av köparen. I England har denna modell kommit att flitigt användas alltsedan lagstiftaren där ingrep i mitten av 1960-talet till skydd för sk intjänade rättigheter (acquired rights) i anställningsförhållandet. F n finns ett stort antal sådana bestämmelser i engelsk lag, t ex då det gäller att beräkna kvalifikationstid för att utfå avgångsbidrag och moderskapspenning vid barnsbörd och för att få återgå i anställning efter det att barnet nedkommit.⁸⁷ I Danmark finns en liknande

⁸⁶ Se finska regeringens prop 228/1969 s 10, Hakulinen, Obligationsrätt I s 3, Suviranta i Festskrift utgiven i anledning av Juristklubben Codex' 30-årsjubileum s 48, af Schultén i JFT 1972 s 150, 160, Saarko, Arbetsrätt s 71. — Det kan upplysas att i finska regeringens prop 89/1982 föreslagits en utbyggnad av anställningsskyddet vid företagsöverlåtelser, bl a avses nye ägaren ej få en absolut uppsägningsrätt. Arbetstagare som haft anställning minst 5 år i företaget ska över huvud ej kunna uppsägas (såsom f n är fallet). Prop har ej slutbehandlats i finska riksdagen då detta skrivs (oktober 1982).

⁸⁷ Se om avgångsbidrag i Employment Protection (Consolidation) Act 1978 sec. 81(1), (4), 151(1) och sched 4 och 13, och om kvinnans ställning vid barnsbörd m m i sec 33(1), (3) (b), 151(1) och sched 13. Employment Act 1980 har inte ändrat på här nämnda bestämmelser. Se f ö för en fullständig redovisning av fall där tidigare anställningstid är kvalificerande i Selwyn, Law of Employment App. C.

anciennitetsregel i 1971 års Funktionærlov. En tjensteman ska få räkna sig till godo anställningstid hos säljaren då det gäller att bestämma uppsägningstidens längd eller avgångsvederlagets storlek eller skadeståndets storlek då arbetsgivaren sagt upp en tjänsteman utan att ha saklig grund härför.⁸⁸ Även i Finland kan det påträffas sådana bestämmelser. Det sägs bl a att en arbetstagares semester- och pensionsrätt ej ska påverkas och att anställningsförhållandet ej ska anses för avbrutet därför att företaget bytt ägare eller innehavare.⁸⁹

⁸⁸ Funktionærlov § 2 stk 8 och §§ 2a och 2b.

⁸⁹ Se semesterlag 30.3.1973/272 § 6 och lag om pension för arbetstagare 8.7.1961/395 § 2.

Kapitel 6

Säljaren vs köparen

Jag tar här upp två frågor som det av särskilda skäl finns anledning att hålla samlade under en rubrik, men som jag — från annan synvinkel — återkommer till i andra avsnitt. Frågorna berör ytterst förhållandet mellan huvudavtalsparterna, köparen och säljaren. De två ting jag syftar på är dels sanktionsfrågan i händelse köparen bryter mot en förpliktelse han ingått på i avtalet med säljaren och som rör en förmån som ska utbekommas av säljarpersonalen (avsnitt 6.2), dels regressfrågan i händelse köparen betalar en vid tidpunkten för överlåtelsen av rörelsen utestående löne- (eller annan) skuld, som rätteligen — om denna likviderats vid denna tidpunkt — borde ha erlagts av säljaren (avsnitt 6.3). Först ska jag emellertid säga några ord om förhållandet mellan huvudavtalsparterna i allmänhet vid affärsöverlåtelser.¹

6.1 Allmänt om rättshändelsen

Då säljaren står i begrepp att överlåta sin rörelse är detta en stor händelse, vare sig objektet är en mindre affärsrörelse eller en rörelse i ett större bolag. Säljaren och köparen har av delvis sammanfallande och olika skäl ett intresse av att förhållandena noggrant dokumenteras och att det ges detaljerade föreskrifter i skilda hänseenden samt att de klargör ytterst vad som ska gälla dem emellan vid en eventuell tvist.

I rörelsen ingår en mängd olika ting. Endast dessa ting i full verksamhet och i förening representerar ett värde, då föremålet för överlåtelsen är en going concern. Parterna har att ta ställning till, ej endast köpesummas storlek och dess erläggande samt tillträdesdag, utan även frågor som rör enskilda tillgångs- och skuldposter. Till de förra hör generellt: fastigheter,

¹ Litteraturen på området är inte överväldigande. Civilrättsliga frågor berörs i bl a Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag s 254 ff, Andersson, Om avyttring av rörelse s 133 ff. En praktisk liten bok, som rör dansk rätt, är Bliksted, Køb og salg af forretninger, som upptar ett flertal civilrättsliga frågor vid överlåtelse av mindre affärsrörelser.

maskiner, inventarier, instrument, verktyg, fordon, leasingkontrakt, varulager, produkter i arbete, leveranskontrakt, orderstock, offerter, kundfordringar och det sätt varpå dessa inflyter med eller utan garanti härom från säljaren, rätt till lämnade förskott, eventuellt aktier i dotterbolag och dessas värdering, immateriella rättigheter (patent, licenser, varumärken, mönster etc), rätt till firma. I flera hänseenden ansluter härtill ett värderingsförfarande, och parterna kan finna skäl uppställa normer för värderingen av olika poster om rörelsen är av större omfattning, och extern värderingsman i sista hand ska anlitas. Bland skuldposter kan nämnas leverantörsskulder, lån, pensioner, garanti- och serviceförpliktelser för levererade varor (system). Därjämte finns i rörelsen en rad avtal med leverantörer, kunder, agenter, återförsäljare, hyresavtal, anställningsavtal, medlemskap i organisationer o d. Andra spörsmål som här är aktuella är tillståndsfrågor, hur en konkurrensklausul ska se ut (vite vid överträdelse), vilka säkerheter som ska ställas för avtalets fullgörande, försäkringsfrågor, men vidare också att säljaren, som ska lämna verksamheten, ej får vidta åtgärder som inverkar inskränkande på fortsatt drift och ett därtill ofta kopplat förbehåll från köparen att inte bara få insyn i verksamheten före tillträdesdag, utan också att förskaffa sig vetorätt i för rörelsen viktigare frågor. Garantiutfästelser från säljaren om att denne inte är indragen i tvist eller rättegång med annan part, eller att säljaren ej eljest ingått på för branschen osedvanliga förbindelser i något hänseende torde här även förekomma.

En väsentlig sak är frågan om säljarens (och köparens framtida) förhållande till tredje man vid skuldposter och andra avtalsförbindelser, nämligen att — i förekommande fall — borgenären i berört avtalsförhållande godkänner gäldenärsbytet, samt att avtalsparterna, ifall ett godkännande uteblir, föranstaltar om en ordning dem emellan i syfte att rättshandeln i övrigt inte går i stöpet eller får ett annat, icke avsett innehåll. Särskilt viktigt är här att uppmärksamma frågor som rör övertagande av hyresrätt, andra tillstånd som fordras för rörelsens bedrivande samt eventuella förelägganden eller ingripanden från myndighet rörande verksamhetens drift.

Denna mängd frågor ska ofta lösas på kort tid. Beroende på rörelsens storlek har parterna tillgång till endast sig själva eller revisor, eller en hel stab av experter som sörjer för den smidiga gången. Syftet bör givetvis vara att parterna i största möjliga utsträckning reglerar alla de frågor de kan förutse för att undvika tvist i framtiden. Tvister stör det arbetslugn som behövs vid ett ägarbyte.²

² Se Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag s 262.

Det är inte ovanligt, vill det synas, att avtalsparterna själva klargör sanktionsfrågan, dvs i vilka fall hävning ska förekomma, eller då skadestånd avses kunna utgå, eller då jämkning av köpeskillingen kan bli aktuell, eller då ett kontraktsbrott föranleder avtalsvite. En hävningsklausul rör fundamenten i avtalet. En sådan fyller här minst två funktioner. Parterna tvingas klargöra för sig själva vilka delar i avtalet som är så väsentliga att hävning kan få ifrågakomma som påföljd. Vid en tvist är det vidare en fördel för den som är satt att slita tvisten att känna till parternas förutsättningar. Eljest är i brist på kontraktsreglering denna rättshandel en köprättslig transaktion och får som sådan bedömas med utgångspunkt från köplag och andra grundsatser.

Givetvis kan här inte komma ifråga att analysera, eller ens närmare ta upp de många köp- och andra avtalsrättsliga frågor som kan aktualiseras.³

6.2 Sanktionsfrågan

Avtalsparterna har skäl att fästa uppmärksamheten även på personalfrågorna, inte bara därför att det numera finns ett helt batteri av arbetsrättsliga regler som rör det närmare avtalsförhållandet arbetsgivare och arbetstagare emellan utan även av skäl som rör det närmare avtalsförhållandet de direkt berörda parterna emellan. Då tillträdesdag är utsatt, betyder det att ett kugghjul får ställas om. Från säljarpersonalens synpunkt är det liktydigt med att man fått en ny arbetsgivare. Köparen och säljaren kan vilja i avtalet dem emellan beröra frågor som rör säljarpersonalen, och det rör inte endast de arbetstagare som köparen avser att erbjuda fortsatt anställning, utan även — i förekommande fall — de som är övertaliga i rörelsen. Det går inte att säga generellt hur avtalsparterna i allmänhet reglerar dessa frågor. I visst fall kan de vilja att säljaren svarar för alla de förpliktelser som är intjänade och ej likviderade vid utsatt tillträdesdag. I annat fall kan de vilja att alla vid överlåtelse tidpunkten utestående skulder och andra förbindelser ska övergå på köparen. Ett mellanläge kan även tänkas, och för visst fall måste det tänkas. Semesterlagen 31 § skyddar säljarpersonalens inestående semesterrätt vid övergång av företag utan varje annan åtgärd

³ Se särsk om kontraktsbrotten i Hellner, Speciell avtalsrätt I. Köprätt särsk kap 17.2 och 22.8, samt Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott s 123 ff om överlåtelse av affärsrörelser. Se här till även Karnell i Festskrift till Knut Rodhe s 271 ff. Se även NJA 1976 s 341 som rör en säljares garanti för i rörelsen utestående fordringar och skulder vid en aktieöverlåtelse i ett rörelsedrivande bolag och köplagens tillämplighet på en sådan garanti. Se för dansk rätt i Bliksted, Køb og salg af forretninger s 50 ff.

från avtalsparterna. Men förhållandet till säljarpersonalen rör ej endast löner, semester utan även övriga villkor i anställningen samt andra eventuella åtaganden som köparen kan göra i avtalet med säljaren och som — även om man inte är part i avtalet — berör säljarpersonalen.

Köparen kan i avtal med säljaren utfästa sig mer eller mindre långtgående att vidta eller underlåta att vidta en viss åtgärd till fördel för säljarpersonalen. Det är ett brett spektrum av frågor som då kan aktualiseras. Köparen kan ex-vis lova att ”på för branschen normala villkor erbjuda anställning för tiden fr o m Övertagandedagen för följande . . . personal” (sedan följer en uppräknig som är mer eller mindre precis), eller köparen kan gå längre och säga: ”Bolaget skall erbjuda all den personal som är anställd i Rörelserna på orter där dessa Rörelser bedrivs anställning i Bolaget fr o m Överlåtelsedagen enligt gällande kollektivavtal och i övrigt på för tjänstemän, arbetsledare och arbetare på Överlåtelsedagen gällande anställningsvillkor.” I visst fall kan köparen utfästa sig att status quo bibehålles genom t ex följande klausul: ”Bolaget X skall bereda . . . personal anställning på oförändrade villkor fr o m Överlåtelsedagen och svara för alla därmed sammanhängande löner, sociala och andra personalkostnader för tiden från nämnda dag.”⁴ Jag får skäl att ge en ytterligare exemplifiering i avsnitt 7.9 på vad för typ av materiell reglering som här kan komma ifråga. I avsnitt 8.3 berör jag utförligare frågor som sammanhänger med anställningsgarantier och sysselsättningslöften.

Vad som nu intresserar är sanktionsfrågan. Det löfte, som köparen ingått på i avtal med säljaren, gäller givetvis dem emellan, och är att uppfatta som vilket annat rättsligt åtagande som helst, enligt vilket — vid bristande fullgörelse — löftesgivaren står skadeståndsansvar. Jag kan inte undvika att med några ord beröra denna fråga redan här.

Skadestånd i kontraktsförhållanden utgår endast för ekonomisk skada som den skadelidande åsamkats. Men i förevarande fall är det ju ej alldeles klart vilken ekonomisk skada (motsvarande det positiva intresset) säljaren lidit, om inte köparen fullgör sitt löfte.

Antag t ex att köparen av en rörelse utfäst sig att anställa 30 arbetstagarer, men i själva verket låter det bero vid att anställa 20. En ekonomisk skada lider nu de 10 som inte fått fortsatt anställning, ej säljaren. Men säljarpersonalen kan ej fordra något av köparen, man är ej part i avtalet (annorlunda om avtalsutfästelsen är att uppfatta som ett tredjemansavtal, se bl a nedan in fine och avsnitt 8.2.3), och de anställda har normalt sett inget anspråk på skadestånd enligt kontraktsrättsliga regler. Utomobligatoriskt

⁴ Exempel hämtade från AD 1980:49 (aktbil.), prop 1977/78:87, prop 1977/78:17.

skadestånd kommer här inte ifråga.

Å andra sidan, säljaren kan ha lidit en ekonomisk skada (förlust) som är ersättningsgill enligt allmänna kontraktsrättsliga skadeståndsregler. Han har t ex måst utge uppsägningslön, avgångsbidrag o dyl till den del av säljarpersonalen som ej fått fortsatt anställning, vilket han eljest ej behövt göra om det inte varit för köparens kontraktsbrott. Verkliga kostnader som en skadelidande haft, och som han kan visa belägg på, är ersättningsgilla även då kostnaden hänför sig till utlägg gentemot tredje man.⁵ Kan säljaren även visa att priset på rörelsen nedsatts för att få köparen att ikläda sig en sysselsättningsförpliktelse,⁶ torde även en ekonomisk skada ha uppkommit för säljaren, som ju eljest — är det tänkt — kunnat få ut mer för rörelsen. En annan sak kan vara att denna skada kan bli svår att beräkna. Man är här inne på frågor som rör en jämförelse mellan vad som verkligen hände, och vad som kunnat hända (det verkliga och hypotetiska händelseförloppet). I sista hand kan hjälpregeln i RB 35:5 bli tillämplig, då inträffad skada, som ej kan bevisas fullt ut, uppskattas till skäligt belopp.

Men vad kan — alltjämt i anslutning till exemplet ovan — gälla i skadeståndshänseende om säljaren t ex lovat hålla berörda arbetstagare, som ej fått fortsatt anställning, skadeslösa i händelse av kontraktsbrott från köparen? Är en sådan skada ersättningsgill om det visar sig att säljaren nödgas infria sitt löfte då köparen bryter sitt?

Förvisso kan det väl ej alltid fordras att köparen — som skadevällande part — haft faktisk kunskap om ett sådant sidolöfte för att säljarens ekonomiska förlust ska anses ersättningsgill enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler, men här kommer man in på ganska osäker terräng, och delvis motstridande principer i skadeståndsrätten. Några frågor. Är den skada som uppkommit påräknelig och förutsebar? Är utgiften nödvändig? Är skadan eventuellt större än vad som rimligtvis kunnat förutses? Har skadan ett sådant skyddsändamål att rättsordningen ger det sitt stöd? Kan man säga att säljaren gjort vad på honom ankommit för att förhindra eller begränsa sin skada (förlust), då han ingått ett sådant löfte i sitt altruistiska nit att slå vakt om tredje parts intresse? Har det betydelse vid vilken tidpunkt löftet avgivits? Är säljaren t o m att anse som medvällande till den förlust som uppkommit om han givit en sådan utfästelse? Hade han bort upplysa sin motpart om sin utfästelse?

I sammanhanget bör även beaktas att avtalet mellan parterna — säljaren och köparen — kan ge viss vägledning om vilken omfattning och stad-

⁵ Se Rodhe § 46 särsk efter not 51, Hellner i TfR 1966 s 311, 332 f.

⁶ Jfr Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag s 278.

ga köparens sysselsättningslöfte har, eller att avtalet — i brist på tydlighet — kan tolkningsvis ges ett innehåll, och det helt oberoende av vilka skadeståndsrättsliga principer som eljest är tillämpliga.

Ett ganska enkelt exempel för oss alltså långt in på skadeståndsrättens domäner, och det är en alltför vidlyftig uppgift att här beröra dessa frågor utförligare.⁷ Syftet har bara varit att peka på några problem och att visa att skadeståndssanktionen kan brista i effektivitet då det gäller den typ av förbindelse som jag här diskuterat.

Är parterna tillräckligt förutseende klargör de naturligtvis påföljdsfrågan i avtalet (jfr avsnitt 6.1) i händelse av kontraktsavvikelse. De kan — alltså i anslutning till exemplet ovan — ha föreskrivit att särskilt *avtalsvite* skall utgå.⁸ Ändamålet med vitet är att undgå de svagheter som vidläder skadeståndet. Vitet blir ett surrogat för ett skadestånd, som på skadeståndsrättsliga grunder ej kunnat utdömas. Vitet kan därför bli ett effektivt sanktionsmedel, fr a ett påtryckningsmedel på uppfyllesegäldenären att prestera enligt avtalet. Då är att märka att alltför höga vitesbelopp kan jämkas eller sättas åt sidan med stöd av avtalslagen 36 §.

I sammanhanget kan även omtalas möjligheten av att domstol kan förelägga en tredskande part att *vid vite* (ej avtalsvite) fullgöra viss förpliktelse.

⁷ Se om skadestandsfrågorna i allmänhet i Hellner, Skadeståndsrätt särsk kap 4, 12.2—4 och 19.3, dens i TfR 1966 s 290 ff (mycket tankeväckande), dens i SvJT 1969 s 332 ff, Rodhe §§ 28, 44—46, dens, Lärobok i obligationsrätt s 118 ff, 188 ff. Se även — betr. de frågor som aktualiserats i texten — NJA 1972 s 1 (om oförutsebar och opåräknelig skada i kontraktsförhållanden rörande rättegångskostnader till följd av ställd bankgaranti), NJA 1982 s 106 (om opåräknelig skada — återbetalning av lön utgående under studietid — i utomobligatoriskt mål rörande personskada) och NJA 1959 s 552 (om skyddsändamål i utomobligatoriskt mål). Ett ytterligare vanskligt spörsmål här är om obehörig-vinst-begreppet ska beröras. I vissa fall kan vinstersättning motsvarande en obehörig vinst hos skadevållaren utgå till förlorande part, se i dessa frågor Hellner, Om obehörig vinst särsk s 234 not 8, 238 not 7, Karlgren, Obehörig vinst och värdeersättning särsk s 44, Sundberg, Om ansvaret för fel i lejt gods s 294. Jfr Rodhe § 43 vid not 2. Karlgren är tveksam till om obehörigvinstregeln bör tillämpas i fall då förlorande part gått miste om en ideell förmån, se op cit s 44 f. Det kan jämföras med det fall jag diskuterat. Om en kontraktsavvikelse betr. sysselsättningslöftet uppdragas, kan det leda till en ideell förlust för säljaren, han "tappar ansiktet" eller förlorar i goodwill.

⁸ Se om avtalsvite i Rodhe § 52. Jfr här även ett kollektivavtal mellan Saléninvest AB och Svenska Sjöfolksförbundet ingånget i december 1980 avseende den totala bemanningen av sjömän verksamma på fartygen, se även kapitel 8 not 204. I avtalet har arbetsgivaren åtagit sig utbetala 50.000 kronor som ett särskilt normerat avgångsvederlag per person om bolaget av oförutsedda skäl ej kan stå fast vid sin anställningsgaranti. Stipulationen tjänstgör som ett avtalsvite.

se.⁹ Enligt UB 2:15 kan en tredskande part föreläggas vite då det ”finnes behövt” då denne skall ”fullgöra eller underlåta något” och andra tvångsmedel inte står till buds. Möjligt är att ett sådant domstolsvite — som tvångsmedel till en civildom om fullgörelse — kan få viss betydelse, om part yrkar på det, då skadeståndssanktionen i kontraktsförhållandet — som i förevarande fall — ej är det bäst avvägda medlet för att få avtalsmotparten att fullgöra sitt åtagande. Tänkbart är emellertid att en domstol gör halt på ett avsevärt tidigare stadium. Man kan vilja reagera inför tanken på att över huvud taget avkräva gäldenären i kontraktsförhållandet en realprestation. I andra fall kan en domstol vilja anse offergränsen för fullgörande nådd. Prestationen behöver för den skull ej vara omöjlig att utföra. Omständigheterna i det enskilda fallet måste då ge stöd åt en jämkning. Löftet anses då för betungande för löftesgivaren, varför det ej bör exekutivt framtvingas.¹⁰

Sanktionsfrågan torde emellertid komma i annat läge om man vidgar perspektivet något. I visst sammanhang, om köparen t ex utfäst sig att överta en löneskuld som säljaren haft mot arbetstagarna, och inte infriar denna, torde det vara möjligt att utan vidare anknyta till allmänna regler för partsbyte, dvs att säljaren överlåter sin kontraktsenliga rätt mot sin avtalspart till borgenärerna (arbetstagarna) eller bemyndigar (befullmäktigar) de senare att utöva denna rätt.¹¹

Det är dock oklart om det på samma sätt är möjligt, rimligt eller ens nödvändigt att tänka i kategorier av överlåtelse av fordringsrättighet, då det har avseende på andra löften som köparen givit i avtalet med säljaren och som ytterst rör säljarpersonalen. Köparlöftet till säljaren att t ex anställa 30 arbetstagare får då tänkas vara en sådan fordringsrättighet. En fordringsrättighet kan antingen vara en penningfordran eller en naturfordring, det är ostridigt. Att det i vår föreställningsvärld är vanligare att

⁹ Se härtill Ekelöf, Rättegång I s 182, Rodhe § 32.A—C, dens, Lärobok i obligationsrätt s 155 ff. Det bör emellertid antecknas att vitet som exekutivt tvångsmedel inte varit en sanktion som kommit att användas i anställningsförhållandet varken då en arbetsgivare oriktigt avskedat en arbetstagare, se härtill numera LAS 39 § (det särskilda skadeståndet i denna bestämmelse är inget annat än ett lagstadgat vite, se Rodhe, Lärobok i obligationsrätt s 232) och tidigare AD 1942:67 och NJA 1960 s 63, eller då arbetstagare — i det praktiska fallet — av AD ålagts återgå i arbetet efter olovlig strejk, se AD 1970:9. Tankegången synes här ha varit att ingen skall behöva förpliktas till att fullgöra en naturalprestation. Vissa viktiga undantag gäller dock inom bl a köprättens område från denna grundsats, se Rodhe, Lärobok i obligationsrätt s 156. I AD 1981:127 framställde arbetstagsidan ett interimistiskt yrkande att arbetsgivaren vid vite skulle återta en avskedad arbetstagare. Vitesfrågan blev ej prövad, eftersom arbetsgivaren medgivit arbetstagsidans yrkanden i saken att avskedandet saknat saklig grund. Domstolen avslag därför det interimistiska yrkandet.

¹⁰ Se Rodhe § 32.D.

¹¹ Se Rodhe § 55 vid not 17. Se utförligare i avsnitt 8.2.2.2.

vi tänker oss en överlåtelse av penningfordran¹² än en överlåtelse av en naturafordring är en annan sak. Den som förvärvat en vara torde endast i sällsynta fall ha gjort detta för att överlåta köparrätten till någon annan person.¹³ Vid överlåtelse av fordringsrättighet gäller vidare — enligt SkbrL 27 § (annat beträffande negotiabla papper enligt 15 §) — att gäldenärens ställning i avtalsförhållandet inte får försämras.¹⁴ Vidare anses det att vissa fordringsrättigheter — av ”högst personlig” natur — inte är överlåtbara eller att det ömsesidigt förpliktande avtalsförhållandet som sådant kan sätta en viss spärr för om fordringsrättigheten ingående i detta kan fritt överlåtas.¹⁵ Det är inte här nödvändigt att beröra detaljer, det är tillräckligt att gränslinjerna fixeras.

Skulle man emellertid — som en ren tankeoperation — behandla köparlöftet att t ex anställa 30 arbetstagare (utifall det föreligger en risk för att köparen ej står vid sitt ord) enligt det givna paradigmet för överlåtelse av fordringsrättighet, innebär detta — invänder köparen — att hans ställning som gäldenär enligt SkbrL 27 § radikalt förändras och försämras ifall säljaren bemyndigar eller till säljarpersonalen överlåter den fordringsrättighet som denne som avtalspart har mot köparen, nämligen att kunna fordra fullgörande av löftet, eller — i förevarande praktiska fall — att köparen minst ska lämna erbjudande om ny anställning till berörda arbetstagare. Köparen resonerar nämligen så att han får svara för så mycket mer än vad säljaren — rättsligt sett — i sista hand kunnat fordra av honom i ekonomiskt skadestånd i anledning av det ifrågasatta kontraktsbrottet. Säljaren torde i regel — som ovan sagts — inte lida någon ekonomisk ersättningsgill skada. Den ekonomiska skadan faller helt på de arbetstagare som inte erbjudits ny anställning. Köparen kan här vilja göra gällande att löftet att anställa 30 arbetstagare endast är en moralisk förbindelse som saknar all rättslig verkan.

Frågan är emellertid vilken innebörd det här har att — enligt SkbrL 27 § — säga att cessionarien ej förvärvat bättre rätt än cedenten har. Här tänker man ju vanligtvis på fall där cedenten ej varit riktig innehavare av fordringsrättigheten eller att cessus kan rikta invändningar beträffande fordringsrättighetens uppkomst, förändring eller upphörande mot cessionarien.¹⁶ Denna regel är främst uppställd därför att överlåtelse av enkla

¹² Se t ex ett skolexempel på överlåtelse av fordringsrättighet i AD 1971:25. Fordran på försäkringsbelopp tillkommande förmänstagare mot en arbetsgivare överläts till AFA.

¹³ Jfr Tiberg, Skuldebrev, växel och check s 51.

¹⁴ Se härtill bl a Tiberg, Skuldebrev, växel och check s 36 ff.

¹⁵ Se utförligare i Karlgren, Kollegium II s 90 ff, Alm Del § 22, Tiberg, Skuldebrev, växel och check s 30 ff.

¹⁶ Se Karlgren, Kollegium II s 94 f.

skuldebrev i SkbrL 27 § normalt försiggår utan att gäldenären deltar i rättshändelsen. Det är ett vanskligt spörsmål att bestämt uttala sig om vilken innebörd SkbrL 27 § har i fall där en viss fordringsrättighet blir så mycket mer värd i en annans hand än ursprunglig borgenärs. Mycket talar emellertid för att köparlöftet att anställa 30 arbetstagare haft en sådan mer vittgående innebörd, som detta kan få, om säljarpersonalen får fordringsrättigheten till sig överläten, redan i och med utfästelsens avgivande i nu diskuterat fall. Det bör i vart fall köparen ha insett, eller bort inse. Att säljaren inte för egen räkning kan fordra mer i skadestånd än vad han själv haft kostnader för är en skadeståndsrättslig regel, som — kan man tycka — inte färgar av sig på fordringsrättighetens innehåll i sig och vilken ställning förpliktad gäldenär intagit före resp efter överlåtelsen av densamma enligt SkbrL 27 §.

Men det anförda kan i stället tyda på att vi här har att göra med ett, kanske skolexempel på det berättigande tredjemansavtalet (se härom utförligare i avsnitt 8.2.3), och har väl denna anknytning gjorts till rättsordningen, torde varje annan konstruktion för att trygga köparlöftets fullgörande vara onödig. Emellertid är även tredjemanskonstruktionen oviss.

Vidare vill jag tillfoga den anmärkningen att om köparen utfäst sig mot säljaren på ett sådant sätt att mellan dessa parter föreskrivits vad som skall gälla i förhållandet mellan köparen och säljarpersonalen, torde det även i normalfallet vara ett väl övervägt löfte som köparen avgivit, att det är allvarligt menat och att därför sanktionsfrågan inte blir aktuell på det sätt jag här diskuterat. Dessutom torde eventuella löftesbrott i här berört avseende ej i första hand bli föremål för tvist i domstol. Såvitt jag har funnit innehåller dessa avtal oftast en skiljeklausul.¹⁷

6.3 Regressfrågan

Jag skall belysa två frågor hänförliga till planet säljaren — köparen, där problemet kan beskrivas på följande sätt. Köparen erlägger en säljaren åvilande löne- (eller annan) skuld då arbetstagarna gör framställning härom. Det sker för att köparen inte ska framstå som alltför formalistisk. Köparen har hopp om att slutligt kunna belasta säljaren. Vid den aktuella tidpunkten har säljaren varit o(svår-)anträffbar.

Med juridisk terminologi brukar detta problem formuleras så att man frågar om en intervenient har regress- och förmånsrätt då han betalar en

¹⁷ Se t ex ett förtryckt formulär på området, "Överlåtelse av enskild rörelse" 26 § (utarbetat av Sparbanksföreningen).

annan gäldenärs skuld.¹⁸ Något förenklat sönderfaller problemet i två delar. I ena fallet frågar man om intervenienten haft *plikt* att inskrida. I sådant fall föreligger såväl regress- som förmånsrätt. I andra fallet frågar man sig om regress- och/eller förmånsrätt föreligger då intervenienten inskridit *frivilligt*.

I 1970 års förmånsrättslag är fastslaget (samma lydelse i HB 17:15 a § alltsedan 1968) att "förmånsrätt består, även om fordringen överlåtes . . . eller på annat sätt övergår till annan", 3 §. Genom motiven till denna bestämmelse är även utsagt att den som erlagt en skuld, som han enligt föreskrift i lag skall svara för (jfr semesterlagen 31 §), har såväl regress- som förmånsrätt mot gäldenären i det ursprungliga avtalsförhållandet.¹⁹ Tankeledet är här att den som erlagt sådan skuld *ex lege* också övertagit den fordran som borgenären haft gentemot den ursprunglige gäldenären.

Köparen av ett företag, som genom ifrågavarande semesterlagstadgande ålagts betalningsskyldighet för arbetstagarnas intjänade semesterrätt hos säljaren, behöver alltså inte i avtalet med säljaren förbehålla sig rätten att återkräva eller avräkna vad som rätteligen bort bestridas av säljaren, utan det torde vara tillfyllest att köparen infriat en sådan semesterfordran och med åberopande av semesterlagen 31 § gör gällande sitt regressanspråk mot säljaren, liksom även att denna fordran är förmånsrättsskyddad i säljarens eventuella konkurs.²⁰

¹⁸ Frågan är flera gånger behandlad i svensk juridisk litteratur, se Hellner, Om obehörig vinst s 360 ff, Sandström, Befälhavareavtal och sjöpanträtt s 178 ff, Håstad, Tjänster utan uppdrag s 109 ff, Hessler, Allmän sakrätt s 522 ff.

¹⁹ SOU 1964:57 s 310. Se även prop 1968:130 s 174. Departementschefen kommenterar ej frågan särskilt, men har ingen erinran mot lagberedningens förslag beträffande innehållet i HB 17:15 a §. I vissa andra fall av interventionsbetalning torde även regress- och förmånsrätt följa med betalning, se Håstad, Tjänster utan uppdrag s 110 f.

²⁰ Prop 1976/77:90 s 217. Frågan föreföll länge oklar, se t ex Hesselgren & Samuelsson, Den nya semesterlagen s 53, och även efter tillkomsten av 1970 års FRL, Hesselgren m fl s 82, Sigeman, Semesterrätt s 60. Det kan ej uteslutas att HD redan i NJA 1944 s 30 avgjort spörsmålet i enlighet med nu gällande rätt. I målet hade en sotarmästare övertagit en sotartrakt och betalt semesterfordran svarande mot intjänad semesterrätt för de sotare som övergått i ny tjänst. Fråga uppkom om nye sotarmästaren hade regressrätt mot förutvarande sotarmästaren för denna del av semesterlönen. Domstolarna besvarade denna fråga jakande, dock på dunkla domskäl. Hesselgren m fl s 82 tvekar om i målet varit fråga om överlåtelse av företag i dåvarande semesterlagstadgandes mening. En ingående analys av målet visar närmast — jag har tagit del av hela akten — att domstolarna emellertid *kan* ha påverkats av överlåtelseregeln i 1938 års semesterlag (jfr särskilt rubriken till referatet i arkivet och revisionspromemorian inför HD, som återger flera aktuella AD-mål och vad dåvarande semesterlagskommentar, Holmström, Semesterlagen s 76 hade att säga i regressfrågan). — Oavsett hur härmed förhåller sig synes regressfrågan ha kunnat besvaras i enlighet med nu gällande rätt med stöd av två helt andra grunder och så alltsedan tillkomsten av överlåtelseregeln i 1938 års semesterlag, nämligen med stöd av en analogi från SkrbL 2 §, se om analogisk tillämpning av detta lagrum i bl a Rodhe § 55 efter not 52, Walin, Lagen om skuldebrev s 29, eller med stöd av en analogi från proprieborgensinstitutet, HB 10:9. Redan i NJA 1915 s 426 (plenimål) besvarade HD frågan jakande om regress- och förmånsrätt förelåg i huvudgäldenärens konkurs då borgensman infriat dennes skuld.

Semesterlagstadgandet är endast ett bland flera arbetsrättsliga lagrum som lägger en ekonomisk belastning på rörelsen. I kapitel 4 har jag givit en översikt av övriga lagrum. Flertalet av dem går ut på att en arbetstagarare får räkna sig till godo anställningstid hos förutvarande innehavaren av en rörelse vid t ex beräkning av uppsägningstid, se LAS 3, 11 §§, eller för att utbekomma viss ledighet. Antag att en arbetstagarare, som övergått i ny tjänst hos köparen vid rörelsens överlåtande, strax efter denna händelse blir uppsagd, och endast med tillgodoräknande av tidigare anställningstid kommer i åtnjutande av längre uppsägningstid än han eljest utbekommit om inte LAS-stadgandet funnits. Har köparen regressrätt mot säljaren för den del av uppsägningslönen som svarar mot anställningstid hos säljaren? Svaret torde utan vidare bli nekande. Förvisso måste köparen som ny arbetsgivare ex lege respektera och utge viss uppsägningstid och -lön, men att för den skull ge köparen regressrätt är att läsa in alltför mycket vid en jämförelse med det ovan behandlade semesterlagstadgandet. Skiljaktigheten består i att en arbetstagarare i semesterfallet har en fordringsrätt *även* mot säljaren — arbetstagararen kan vända sig till endera av de två arbetsgivarna för att utkräva sin intjänade semesterrätt, han har två gäldenärer²¹ — men i uppsägningsfallet kan anspråket endast riktas mot en av arbetsgivarna. Vill köparen försäkra sig om att minska den ekonomiska belastning som vilar på rörelsen genom att arbetstagararna får räkna sig till godo tidigare anställningstid, får köparen i stället förhandlingsvis söka nå en uppgörelse med säljaren härom. För övrigt torde det här tagna exemplet om längre uppsägningstid i visst enskilt fall inte uppkomma så ofta, eftersom kvalifikationstiderna i LAS 11 § är så korta att förutvarande anställningstid konsumeras mycket snabbt.

Vad sedan gäller det andra fallet, enligt vilket en intervenient betalat en skuld vartill denne enligt lag *inte varit tvingad*, har det ansetts att regress(förmåns-)rätt inte förelegat, om inte fordringen samtidigt överlåtits från borgenären till intervenienten.²² Att intervenienten endast *betalat* denna fordran har inte varit tillräcklig grund för att intervenienten skall ha förvärvat regress(förmåns-)rätt. Stundtals har det antagits att intervenienten förvärvat en självständig fordran (innebärande regress-, men ej förmånsrätt) mot den ursprunglige gäldenären vid interventionsbetalning, men en sådan har varit värdelös i gäldenärens kon-

²¹ Se kapitel 7 vid not 16.

²² NJA 1940 s 734, 1961 s 561, 1966 s 589, 1973 s 286.

kurs.²³ I motiven till 1970 års förmånsrättslag har förutsatts att alltför stora krav inte skall ställas på vad som är att betrakta som en övergång av fordran i detta hänseende.²⁴

Att det krävs att en överlåtelse av fordran skall ha kommit till stånd för att intervenienten skall ha såväl regress- som förmånsrätt är en linje som med viss envishet upprätthållits i rättspraxis,²⁵ ehuru den utsatts för kritik i litteraturen.²⁶

Sammanfattningsvis kan om interventionsbetalning sägas att om köparen betalar viss löneskuld, som säljaren bort bestrida, regress- och förmånsrätt medföljer om betalningen sker till följd av lagbestämmelse här- om. Detsamma torde få gälla om köparen mot säljaren utfäst sig erlagga viss löneskuld — löftet torde få ses som ett betalningsuppdrag åt köparen — och som denne annars inte varit skyldig erlagga. Finns det inget uppdrag, torde ett frivilligt inskridande för att likvidera säljarens löneskuld mot säljarpersonalen vara regress/förmånsrättsskyddad endast om köparen tillsett att de anställdas fordringar på säljaren blivit överlätna genom särskild handling till köparen.

²³ Se Håstad, Tjänster utan uppdrag s 113 f, 123 f. Men frågan i vilka fall denna situation föreligger är oklar, se JR Hessler i NJA 1973 s 286, 296. Måhända kan NJA 1945 s 577, "Firma Hattbazaren", vara ett exempel. Kunderabatter, som tidigare ägaren av en rörelse ställt ut, infriades av en senare ägare, som fordrade avräkning av den förra härför. HD medgav på dunkla domskäl avräkning. I praktiken verkade denna avräkning på så sätt att intervenienten (nye ägaren av rörelsen) fick regressrätt mot gamle ägaren. Nye ägaren hade ostridigt infriat dessa kunderabattutfästelser för att inte mista kunder, dvs gjort det i eget intresse, samtidigt som interventionsbetalningen från nye ägaren mot kunderna skadat förutvarande ägaren, vilket varit ett vanligt argument för att förvägra en interventionsbetaltare regressrätt, se Håstad, Tjänster utan uppdrag, s 117. Se om detta rättsfall även Rodhe i SvJT 1951 s 597, 606.

²⁴ SOU 1969:5 s 95. Se även Walin & Rydin, Förmånsrättslag m m s 29 som spår på med att säga att det "måhända bör generellt anses, att fordringen övergår om inte motsatsen visas vara avsedd".

²⁵ Senast i NJA 1973 s 286 i vilket Gävle varv utbetalat arbetarnas semesterfordran intjänad hos AB Humesk. Intjänad semesterrätt hos AB Humesk skulle avräknas. Innan slutlig avräkning kom till stånd, gick AB Humesk i konkurs. Gävle varv bevakade med förmånsrätt vad bolaget utbetalt i intjänad semesterfordran. För en liten del av det bevakade beloppet hade semesterfordringen utbetalats innan dess berörda arbetare genom särskilda överlåtelsehandlingar transporterat sin fordran på AB Humesk till Gävle varv. Om detta belopp stod tvisten. HD:s majoritet (3—2) ansåg att fordringarna och den därmed förenade förmånsrätten *inte* övergick till Gävle varv i den mening som avsågs i 17:15 a § HB. Jfr den starkt kritiska dissensen av JR Hessler i samma mål. — Måhända skulle utgången i målet ha blivit en annan om FRL 3 § varit formellt tillämplig. I motiven till denna paragraf har riktats viss försiktig kritik mot rättstillämpningen, se SOU 1969:5 s 95.

²⁶ Se här till Hellner, Om obehörig vinst s 389 f, Håstad, Tjänster utan uppdrag s 116 ff, Hessler, Allmän sakrätt s 524.

Kapitel 7

Säljaren vs säljarpersonalen

Då jag nu ska övergå till att behandla förhållandet mellan säljaren och säljarpersonalen är den omedelbara frågan i anslutning till den i kapitel 5 givna redogörelsen av utländsk rätt vilket mönster svensk rätt följer. I det stora hela är fundamentet för svensk rätt en individualmodell — denna har i korthet redan redovisats i avsnitt 1.2 — om än den modifierats genom stadganden i LAS. Att individualmodellen alltjämt är ryggraden i gällande rätt beror på att den svenske lagstiftaren och de svenska domstolarna fasthållit vid avtalsrättsliga grundsatser vid prövningen av företagsöverlåtelser. På sitt sätt är det notabelt att svensk rätt, som på flera områden ingripit handlingsdirigerande för att skydda svagare part mot den starkares skön eller godtycke, inte ersatt individualmodellen med en annan modell för partsavlösningen. Ett undantag får givetvis göras för fusionsreglerna i ABL och föreningslagen, men de har en annan bakgrund.

Jag behandlar i detta kapitel problem som sammanhänger med arbetsgivaravlösningen vid företagsöverlåtelser såsom de kan uppfattas från *säljaren*. Utgångspunkten för denne är att han står i ett kontraktsförhållande till säljarpersonalen. Dennas anställningar ska upphöra. I vart fall är en bärande tanke att kontraktsansvaret för säljaren ska kunna upphöra vid tidpunkten för överlåtelser av rörelsen. Undantagsfall kan här förekomma.

De frågor säljaren kan ställa sig är många. Går det att säga upp? Bör han säga upp? När ska i så fall uppsägning ske? Vad inträffar om uppsägningstiden för säljarpersonalen överlappar tidpunkten för köparens tillträde av rörelsen? Kan de anställda efterge sin rätt enligt kontrakten? Vad händer om de inte gör det? Vad betyder ogiltighetsregeln i LAS § 2.02.01 för avtalsfriheten mellan säljaren och säljarpersonalen? Vad inträffar om en (flera) arbetstagare ej önskar övergå i ny anställning hos köparen? Hur kan en smidig avlösning ske i kollektivavtalsreglerade förhållanden? Vilket procedere ska säljaren följa, om han säger upp? I vilka fall kan det tänkas att säljaren uttryckligen förpliktar sig mot de anställda utöver vad som följer av lag och kollektivavtal? Vad kan ett sådant åtagande innebära?

Den första fråga säljaren bör ställa sig är om lagstiftaren tillhandahåller en partsavlösningssmodell varmedelst han på ett tryggt sätt kan avveckla sina mellanhavanden med sina anställda i rörelsen så att anställningsavtalen kan utlöpa vid tidpunkten för överlåtelsen. Jag tar upp denna fråga först av alla.

7.1 Den tysta partsavlösningssmodellen i LAS

Åmanska utredningen framlade i lagutkastet 4 § en regel av innebörd att en ny anställning inte skulle anses föreligga, då en ny arbetsgivare inträdde i ett anställningsförhållande eller det eljest ägde rum en förändring i arbetsgivarpersonen, om de anställda kvarstod i rörelsen förutsatt driften fortsatte oberoende av förändringen ifråga. I motiven till denna regel skrev utredningen bland annat: ”Paragrafen innebär, att arbetstagaren anses stå kvar i sin anställning, även om anställningsförhållandet blivit formellt brutet . . . Inte heller den omständigheten att arbetstagaren blivit formellt uppsagd inför förändringen eller på annat sätt gjorts kunnig om denna har någon betydelse . . . Att nya anställningsavtal tecknas eller att ett nytt kollektivavtal blir tillämpligt är väl oftast men inte alltid uttryck för att det rör sig om en ny anställning i stadgandets mening . . . Har arbetstagaren i överensstämmelse med lagens regler för uppsägning blivit uppsagd av den tidigare arbetsgivaren till en tidpunkt, som infaller samtidigt med förändringen eller efter denna, och erbjuder den nye arbetsgivaren inte förnyad anställning äger 4 § inte tillämpning.”¹

Den slutliga utformningen av övergångsregeln i LAS 4 § fick en annan konstruktion.² LAS 4 § formulerades så att arbetstagaren skulle få medräkna anställningstid hos förutvarande arbetsgivaren eller företag i koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde, om företaget eller del av företaget övergick till ny arbetsgivare. I detta sammanhang yttrade departementschefen om det praktiska förfarandet vid företagsöverlåtelser: ”I samband med överlåtelser eller andra förändringar på arbetsgivarsidan verkställs ofta inte några uppsägningar utan den nye företagaren övertar helt enkelt rörelsen och driver den vidare med samma arbetskraft. Det kan emellertid inträffa att den tidigare arbetsgivaren säger upp arbetstagarna. Uppsägningen motiveras då av att arbetsgivaren gör sig av med sitt företag och får därför i och för sig godtas såsom förenlig med 7 §. Arbetstagarna har emellertid enligt 25 § företrädesrätt till ny anställning hos den nye

¹ SOU 1973:7 s 171 f.

² Se härom i kapitel 4 efter not 34.

arbetsgivaren. Då denne skall skaffa sig arbetskraft, måste han alltså i första hand anställa de arbetstagare som hos den tidigare arbetsgivaren kvalificerat sig för företrädesrätt till ny anställning, i den mån arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.”³ Vid tillämpningen av LAS 4 § borde det vidare, tillade departementschefen, sakna betydelse om arbetstagaren i samband med övergången av företaget tecknade nytt anställningsavtal.⁴

Även vid tillkomsten av övergångsregeln i MBL 28 § 1976 kommenterade departementschefen rättsläget vid företagsöverlåtelser: ”Ifråga om enskilda anställningsavtal gäller som allmän regel, att nytt sådant avtal anses ha träffats om arbetstagaren fortsätter att arbeta i en rörelse som försäljs. I och med överlåtelserna upphör i princip den tidigare ägarens förpliktelser mot arbetstagaren så till vida, att han inte behöver betala lön för det arbete som utförs åt den nye ägaren. Likaledes gäller som nyss har antytts att den nye ägaren i princip blir ansvarig för förpliktelse enligt anställningsavtalet enbart räknat från övergången.”⁵

I 1982 års LAS omformulerades stadgandet i 4 § så att det numera har den innebörden att en arbetstagare får medräkna anställningstid hos tidigare arbetsgivare, om arbetstagaren övergår till ny arbetsgivare *i samband med* att företaget övergått till denne. Det görs även ett tillägg i LAS 25 § av innebörd att det numera står helt klart även för den ovane läsaren av lagtext att företrädesrätten gäller vid övergång av (del av) företag.

Av yttrandet i LAS-motiven från 1974 framgår tydligt att det är saklig grund för uppsägning enligt 7 § om säljaren säger upp de anställda i anledning av rörelsens överlåtande. Den bärande tanken är att det då uppkommit *arbetsbrist* i rörelsen, vilket är en av två uppsägningsgrunder enligt systematiken i LAS.

I själva verket är det ganska oegentligt att beteckna en uppsägning av säljaren som föranledd av arbetsbrist, om inga förändringar i rörelsen inträffar annat än att arbetsgivarpersonen blir en annan. Någon reell arbetsbrist har inte uppkommit.⁶

³ Prop 1973:129 s 235. I AD 1935:122 fastslogs att säljaren — som ett utflöde av den fria uppsägningsrätten — var berättigad att säga upp de hos honom anställda chaufförerna i anledning av en överlåtelse av rörelsen.

⁴ Prop 1973:129 s 135.

⁵ MBL-prop s 377.

⁶ Se t e x i AD 1933:165. Så också Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 287.

Lagstiftaren har dock här — vill det synas — arbetat med en fiktion.⁷ Vad som i stället torde utlösa en uppsägning från säljaren i samband med rörelsens överlåtande är att denne vill kunna frigöra sig från kontraktsansvaret enligt anställningsavtalen, och detta är ju något helt annat än arbetsbrist. Ja, denna arbetsbrist är mer "oegentlig" än den som uppkommer på grund av medelsbrist, se t ex AD 1978:57 (Vattenfall), jfr även det säregna fallet AD 1982:107 där domstolen fann att en uppsägning stred mot LAS 7 § utan att vare sig arbetsbrist eller personliga skäl förelåg.

Snarare skulle man vilja rubricera en uppsägning i anledning av en företagsöverlåtelse som hänförlig till en tredje uppsägningsgrund som är att återföra till arbetsgivarens person.⁸ På samma sätt skulle man då t ex kunna betrakta sådana fall då en arbetsgivare sysselsätter familjemedlemmar i stället för att lämna företrädet till ny anställning åt en i och för sig företrädesberättigad arbetstagare, eller då arbetsgivaren säger upp en eller flera arbetstagare för att bereda plats åt eller behålla en familjemedlem i rörelsen.⁹

Men arbetsbristargumentet synes i LAS ha blivit en samlingsrubrik för alla de uppsägningsfall där arbetstagare inte sagts upp av personliga skäl.¹⁰

Vid en företagsöverlåtelse är det även en perspektivfråga hur man vill benämna det hela. Utifrån rörelsen och arbetstagarna uppkommer ingen arbetsbrist, om avsikten är att de ska utföra samma arbete, men med köparen som ny arbetsgivare. Men från arbetsgivarens horisont uppkommer tekniskt sett en arbetsbristsituation. Han kan inte längre sysselsätta några. Det är det yttre formella — rättssubjektsläran — som här träder fram, och som LAS vilar på som fundament.

Ett annat spørsmål är att det i och för sig går att tänka sig att arbetsgivaren avhänder sig sin rörelse, därför att denne av personliga skäl inte kommer överens med en eller flera av sina arbetstagare. I rättspraxis är det förutsatt att domstol kan utleta det verkliga förhållandet till en uppsägning. Arbetsgivaren ska inte kunna maskera en uppsägning på personliga grunder med arbetsbrist.¹¹ I AD 1951:22 uppsades en chaufför Lövdahl i anledning av att droskägaren Nilsson överlätit sin rörelse. Arbetstagsarsidan gjorde i målet gällande att uppsägningen utgjorde en föreningsrättskränkning. Även om försäljningen av rörelsen kommit till stånd eller

⁷ Man kan fråga sig om denna arbetsbristfiktion ska få konsekvenser på annat sätt. Enligt t ex främjandelagen 1 § ska en arbetsgivare varsla länsarbetsmyndigheterna vid driftsinskränkning. Det vore dock enligt mitt förmenande en onödig byråkratisk omgång om säljaren vid en företagsöverlåtelse skulle behöva varsla dessa myndigheter, utan att det förelåg en verklig arbetsbrist. Någon uttrycklig föreskrift om hur parterna ska förfara är inte intagen i AMS-handboken. I regel torde det i välordnade förhållanden tillgå så att gamle ägaren varslar länsarbetsnämnden i anledning av att företaget ska övergå till ny ägare. Övertas alla arbetstagare av nye ägaren, avskrivs ärendet hos nämnden. Detta får till följd att endast de arbetstagare som inte erbjudits ny anställning av köparen ingår i varselstatistiken. Uppgift lämnad vid intervju med Ulla Ekholm, arbetsmarknadsverket 14.6.1982.

⁸ Det kan observeras att man i norsk rätt arbetar med — just — denna uppsägningsgrund, se Lov 4. feb. 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø M.V 60 §. Denna uppsägningsgrund har dock ett mycket snävt tillämpningsområde, se Friberg, Arbeidsmiljøloven s 327, Evju i Arbeidsrettslige emner s 296 f.

⁹ AD 1977:127, 1979:145, 1982:135.

¹⁰ Se Lunning s 218.

¹¹ Se t ex AD 1976:26, 1977:215, 1978:110, 1980:133.

påskyndats av att Nilsson ogillat Lövdahls fackliga aktiviteter — sade AD — ”kan en överlåtelse av arbetsgivarens hela rörelse, varigenom den anställde blir ställd utan arbete — under förutsättning att överlåtelsen är verklig och icke innebär skenavtal — icke vara att betrakta som en sådan åtgärd som en innefattar kränkning av föreningsrätten”. Talan ogillades därför i denna del.

Om detta rättsfall alltså ska anses vägledande är väl ovisst. Men det finns ett skäl härtill, och det är att det vill synas omöjligt att i ett och samma mål dels godta en uppsägning föranledd av att rörelsen avyttras, dels underkänna denna därför att den är motiverad av andra ovidkommande skäl (jfr AD 1975:38).

Här bör även AD 1977:127 omnämnas. Omständigheterna var sådana att arbetsgivaren avsåg sätta in familjemedlemmar i rörelsen och sade därför upp fackligt organiserad arbetskraft, vilket hade samband med nedläggning av en annan av arbetsgivaren innehavd rörelse på annan ort. Det gjordes i målet gällande från arbetstagsidan att föreningsrätten kränkts. AD godtog i och för sig uppsägningarna som förenliga med LAS 7 §, men prövade desslikes frågan om föreningsrätten. AD fann dock att denna inte kränkts.

Båda dessa rättsfall går att förena om man håller isär å ena sidan läget vid företagsöverlåtelser — där en arbetsgivare kan komma att avhända sig *hela* rörelsen — och å andra sidan fall där arbetsgivaren genom omorganisation av sin samlade rörelse kommer att efter det inträffade kvarstå som arbetsgivare. I det senare fallet kan det då tänkas att en i och för sig godtagbar uppsägning enligt LAS 7 § på annan grund kan vara att uppfatta som en kränkning av föreningsrätten.

I många fall torde arbetsgivaravlösningen vid företagsöverlåtelser inte vålla nämnvärda problem. Säljaren säger upp de anställda eller underrättar dem. I kollektivavtalsreglerade förhållanden har arbetsgivaren även primär förhandlingsskyldighet enligt MBL 11 §. Om alla anställda ska övergå i ny tjänst hos köparen och börjat utföra arbete för köparens räkning, anses det att parterna träffat nya avtal om ny anställning. I sådana normala fall är det ingen som ifrågasätter hur man ska förfara. Det saknas incitament till att följa en strikt rättslig modell. I sammanhanget bör dock erinras om att arbetsdomstolen yttrat att ”avgörande för hur anställningsförhållandena gestaltar sig i samband med en företagsöverlåtelse är i första hand de avtal rörande anställningarna som träffas med arbetstagsarna med anledning av överlåtelsen” (AD 1977:11).

Vad gäller i andra fall? Uttalandena i 1974 års LAS-motiv och Åmanska utredningen är inga imperativ (påbud). Det vill synas som om de lämnar betydande spelrum för parterna att på bästa sätt inbördes ordna upp sina mellanhavanden. Är avtalsfriheten då total? Eller har säljaren något att rätta sig efter? Ja, för det första står klart att säljaren inte kan tiga ihjäl den förestående överlåtelsen av rörelsen. I kollektivavtalsreglerade förhållanden kan detta leda till en skadeståndstalan för brott mot MBL 11 §. I icke-kollektivavtalsreglerade förhållanden föreligger emellertid ingen plikt för arbetsgivaren att förhandla med de anställda, eller att fö orientera dem

om förestående uppsägningar (om sådana är aktuella). Den tidigare varselregeln i LAS 29 §, som var tillämplig vid uppsägning p g a arbetsbrist — numera ersatt — fordrade endast att varsel behövde lämnas till facklig organisation. Det vill synas som om arbetsgivaren kan vänta med en uppsägning (underrättelse) i sådana fall till den tidpunkt som utsatts som överlåtelse(tillträdes-)dag, även om en sådan väntan av flera skäl inte förefaller praktisk.

I AD 1934:4 hade enskilde näringsidkaren Rydholm ombildat sin firma till aktieföretag och fått denna registrerad utan att underrätta vare sig de anställda eller den fackliga motparten om förändringen. Brott mot kollektivavtalet påtalades så småningom från arbetstagsidkarsidan, och Rydholm personligen instämde till AD. Denne genmälde att han inte var rätt svarande eftersom företaget övergått till aktieföretaget, som inte var bundet av det ifrågavarande kollektivavtalet. AD anförde bl a att det var ostridigt ”att Rydholm varken före eller efter registreringen uppsagt de med dessa arbetare träffade arbetsavtalen eller eljest meddelat arbetarna, att deras anställning hos honom i anledning av rörelsens överlåtande på bolaget skulle upphöra. Någon åtgärd för arbetarnas anställande i bolagets tjänst har ej vidtagits, utan har rörelsen i förhållande till dessa fortgått på samma sätt som då den drivits för Rydholms egen räkning. Ej heller har Rydholm för avdelningen tillkännagivit, att rörelsen övertagits av bolaget. Vid nu angivna förhållanden kan Rydholm icke anses fritagen från skyldighet att även efter bolagets registrering gentemot avdelningen ansvara för de överträdelse av kollektivavtalet, som förekommit vid ifrågavarande skrädderiföretag.”

Rättsfallet säger att arbetsgivaren (säljaren) måste företa sig något — uppsägning, underrättelse, nyanställning (i fall säljaren endast ombildat sin rörelse) — inför överlåtelsen av sin rörelse, en rättssats som flera gånger sedan 1934 upprepats av AD, för att arbetsgivaren inte alltjämt ska betraktas vara bunden av kollektivavtalet eller anställningsavtalen efter det inträffade.¹²

Jag tror att frågan om vad säljaren *bör* företa sig inför en överlåtelse av rörelsen bäst besvaras — utifrån gällande rätt — av att man frågar sig hur de anställda i rörelsen är tillförsäkrade fortsatt anställning i denna. Lagtekniskt ska de anställda kunna åberopa sig på företrädesrätten i 25 § för att mot köparen kunna göra anspråk på att få ett försteg framför andra arbetssökande. Men samtidigt är det ett villkor för att 25 § ska bli tillämplig att en tidigare uppsägning ägt rum till följd av — just — arbetsbrist. Den inneboende logiken i denna konstruktion förefaller då vara att LAS trots allt anvisar en partsavlösningssmodell, men en *tyst* sådan, som bygger på det normala förfarandet då en arbetsgivare vill få avtalen med sina arbets-

¹² I t e x AD 1934:5, 1935:147, 1945:72, 1962:40, 1964:25, 1976:41. Så även i NJA 1908 s 17 som rörde förutvarande rörelseidkarens ansvar för leverantörsskuld. Se även i denna senare fråga om dansk rätt i Bliksted, Køb og salg af forretninger s 61 f.

tagare att upphöra, dvs säljaren säger upp de anställda.

Slutsatsen förvånar inte. Förfarandet torde vara det som parter väljer att följa i välordnade förhållanden, men det hade varit tacknämligt om denna regel kommit till ett mer entydigt uttryck. Självklart kan inte säljaren låta bli att säga upp för att lämna köparen en fri anställningsrätt. Ett sådant förfarande är ovidkommande för företrädesrätten i 25 §, och skulle säkert uppfattas som ett kringgående av lag.¹³

LAS anvisar således en viss partsavlösningssmodell, ehuru motiven är, som jag visat ovan, oklara. De tyder närmast på att partsavlösningssfrågan är lämnad öppen, och någon ändring i allmänna regler för partsbyte ”torde” inte vara avsedd.¹⁴ Härav kan vidare den slutsatsen dras att säljaren *kan* säga upp säljarpersonalen, och gör han det har han inte gjort något fel, men man får här även föreställa sig att andra handlingsmodeller, som tillgodoser det syfte som LAS har — att skydda de anställda — kan vara lika gångbara. Om något mindre än en reguljär uppsägning och därtill hörande procedere är tillräckligt härvidlag är en fråga som är lämnad öppen i LAS-motiven, och som ej heller är belyst i rättspraxis. Jag tar upp vissa procederefrågor i avsnitt 7.8.

7.2 Problemfallet och dess tvisteobjekt

Vid företagsöverlåtelser kan det uppkomma olika fall beroende på om de anställda i rörelsen ska medfölja denna och övergå i ny tjänst hos köparen eller inte. För dem som inte ska övergå är situationen inte att beskriva på annat sätt än att de uppsagts p g a arbetsbrist, och säljaren har att i princip själv svara fullt ut enligt avtalen med dem till dess uppsägningstiden (tiderna) utlöper (AD 1977:11) samt att ta det fulla omplaceringsansvaret enligt LAS § 7.02 (AD 1982:155). Konkurrensen om hur de kvarvarande arbetstillfällena ska fördelas avgörs genom LAS turordningsregler eller genom en avtalsturlista (kollektivavtal som ersätter de legala turordningsreglerna). Frågan berör i själva verket förhållandet mellan arbetstagarna, även om reglerna i sista hand är avsedda att tillämpas av arbetsgivaren (säljaren) i övergångsfall. Senioritetsfrågorna tar jag upp till utförlig behandling i kapitel 9.

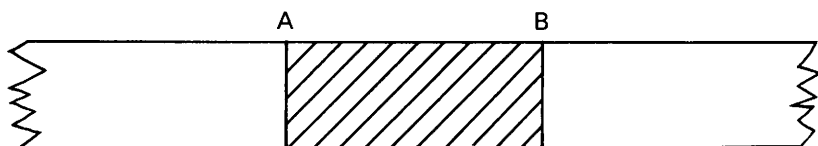
Beträffande de anställda som ska övergå i ny tjänst hos köparen kan situationen gestalta sig något olika, men problemet här är i första hand säljarens. Uppsägningstiderna kan utlöpa före, i och med eller först efter det

¹³ Jfr AD 1980:54.

¹⁴ Liknande uttryckssätt i Lunning s 84.

att köparen övertagit rörelsen civilrättsligt. För säljaren torde det primära målet vara att kunna avveckla avtalsförhållandena med de anställda *i och med* överlåtelse tillfället. Säljaren har alltså att giva akt på vid vilken (vilka) tidpunkt(er) uppsägningstiden(tiderna) utlöper för den (de) anställda. Av olika skäl torde det inte vara så enkelt att få avtalen att utlöpa vid tidpunkten för överlåtelsen. Företag är av olika storlek. De anställda kan vara få eller många. Uppsägningstider blir olika långa. Den ideala tidpunkten för att säga upp kan ha passerat då köparen och säljaren träffar avtal om att rörelsen skall övergå.

Man frågar sig då vad som inträffar i det fall uppsägningstiderna inte hunnit utlöpa vid tidpunkten för överlåtelsen, och de anställda ska tillträda anställningar hos köparen alltmedan anställningen med säljaren består. Jag benämner denna situation *problemfallet*.



Förklaring: Vid tidpunkten A har köparen övertagit de anställda i ny tjänst, vid tidpunkten B utlöper uppsägningstiderna för de anställda. Figur 3 blir mer komplex då uppsägningstiderna för de anställda utlöper vid olika tidpunkter efter A.

Är problemfallet ett praktiskt och rättsligt problem? Ja, det kan vara båda om köparen bjudit sämre lön och arbetsvillkor i övrigt. Avräkningsregeln i LAS 13 §, som säger att en arbetsgivare får avräkna inkomster som en arbetstagare förtjänat i annan anställning under uppsägningstiden, löser — för säljaren — det väsentliga i betalningsproblemet. Men likväl kan därefter kvarstå ett mer eller mindre stort betalningsansvar för en mellanskillnad av vad de anställda utfått och vad de skulle ha utfått, som LAS 13 § inte löser.

Problemfallet innebär således att man faller tillbaka på huvudregeln i LAS 12 § att arbetsgivaren har att utge "lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare." Det är — vad jag menar — problemfallets *twisteobjekt*.

Övriga löne- och anställningsvillkor som kan utstå oregrerade eller är avsedda att utgå på annat sätt, eventuellt för framtiden, är inte — principiellt sett — tvisteobjekt i problemfallet. För vid överlåtelsefallet intjänad, förfallen lön gäller t ex att säljaren alltid svarar ensam.¹⁵

För sk intjänade rättigheter gäller speciella regler för vissa fall. I t ex semesterlagen 31 § är det förutsatt att en arbetstagare inte ska lida rättsförlust, då företaget övergått till ny ägare. Enligt t ex LAS, studie- och barnledighetslagarna ska en arbetstagare få tillgodoräkna sig tidigare anställningstid hos förutvarande ägaren av en rörelse. Här omnämnda regler är att uppfatta som en löpande förpliktelse i rörelsen.

Det ska observeras att konstruktionen av semesterlagsregeln är en annan än i övriga fall. Det är lämnat öppet mot vem av de två arbetsgivarna som en arbetstagare kan vända sig för att utkräva sin intjänade semester rätt.¹⁶ Denna konstruktion betyder att säljaren kan komma att kvarstå som betalningsskyldig, helt oberoende av uppsägningstidernas eventuella utlöpande, under ganska lång tid efter rörelsens övergång till ny arbetsgivare, ja, för avsevärd tid därefter om man samtidigt beaktar möjligheten av att det kan finnas arbetstagare som sparar semesterdagar enligt 18 § semesterlagen. Det praktiska torde dock vara att arbetstagaren, om denne går kvar i rörelsen, vänder sig direkt till köparen. Det är sedan en annan fråga hur säljaren och köparen inbördes fördelar kostnaderna för intjänad semester rätt, ett spörsmål som parterna brukar reglera avräkningsvis i överlåtelseavtalet.¹⁷

Då det sedan gäller förmåner för de anställda som skulle ha fortvarit om inte överlåtelsen av rörelsen kommit emellan, och som köparen inte åtagit sig svara för i framtiden, överlever de ej den kritiska tidpunkt då uppsägningstiderna utlöper. För att säljaren ska kunna hållas ansvarig för tid därutöver fordras en särskild utfästelse härom. Ett sådant löfte kan innebära att säljaren accepterar en ex gratia förlängd uppsägningstid,¹⁸ eller att annan fördel ska utgå för viss längre tid, t ex pension.

I AD 1977:169 uppstod tvist om arbetsgivaren, ett bolag under nedläggning, utfäst sig utgiva livsvariga pensioner till två f d arbetstagare, som under viss tid alltsedan de lämnat sina anställningar utfått pension med 250 kr/mån. Bolaget hade på en bolagsstämma 1956 förklarat att pension skulle utgå till pensionsberättigad. En särskild pensionsstiftelse hade tidigare inrättats. I denna var företrädare för de anställda representerade. Pensionsstiftelsens styrelse skulle närmare fastställa pen-

¹⁵ Se t ex MBL-prop s 377.

¹⁶ Se t ex SOU 1975:88 s 247, prop 1976/77:90 s 217.

¹⁷ Se kapitel 8 vid not 40.

¹⁸ AD 1979:124.

sionsbeloppets storlek. AD pekade på att den principiella utgångspunkten för om bolaget hade skyldighet vidmakthålla pensionerna var beroende av "huruvida bolaget kan anses ha utfäst sig att utge livsvariga pensioner". AD fann därvidlag att 1956 års bolagsstämmobeslut uppenbarligen var avsett att komma till de anställdas kännedom. Det låg nära till hands att uppfatta detta uttalande som löfte om minimipension. I samma riktning pekade det faktiska handhavandet av pensionsstiftelsens angelägenheter. AD menade därför att "bolaget hos arbetstagarna framkallat uppfattningen att de var berättigade till livsvariga pensioner . . . samt att bolaget inte såvitt visats vidtagit någon åtgärd i förhållande till /arbetstagarna/ för att klargöra att pensionerna ändå skulle utgå endast till vidare. I målet har inte förekommit någon omständighet som kunnat föranleda /de två arbetstagarna/ att inse att pensionerna skulle ha denna begränsade räckvidd."

Det säger sig självt att problemfallet är resultatet av generellt sett förlängda uppsägningstider, och att läget före LAS tillkomst var ett annat. Säljaren torde då oftare ha varit i en situation där uppsägningstiderna kunnat utlöpa i och med eller strax före tidpunkten för överlåtelsen av rörelsen. Och även om så inte var fallet, torde varje överenskommelse mellan säljaren och de anställda i syfte att korta av uppsägningstiderna, om ett sådant avtal inte stred mot kollektivavtal, ha varit civilrättsligt giltigt. I och med tillkomsten av LAS kan även denna senare fråga vara ett öppet spörsmål om man beaktar ogiltighetsregeln i § 2.02.01 att avtal som inskränker eller upphäver en arbetstagares rättigheter enligt LAS är ogiltiga.

Problemfallet innefattar en möjlighet att följa två tankelinjer, den ena följer traditionell obligationsrätt. Man frågar sig då vad parterna själva kan företa sig för att avtalen ska upphöra vid önskad tidpunkt. Den andra tankelinjen betyder att man gentemot den förra väger skyddsregeln i LAS § 2.02.01 och undersöker om avtalsfriheten på något sätt är inskränkt. Jag ska här först behandla den förra frågan.

7.3 Partsbytesmodeller

Det går i huvudsak att tänka sig två modeller för hur köparen avlöser säljaren som ny arbetsgivare. Den ena är en nyanställningsmodell, som i grova drag betyder att köparen anställer de anställda på nytt, och att han därigenom markerar att han inte vill ha något med de forna avtalen mellan säljaren och säljarpersonalen att göra. Det går även att tänka sig en substitutionsmodell, som betyder att köparen inträder såsom part i de redan befintliga avtalen mellan säljaren och säljarpersonalen avseende såväl det förflutna som det framtida rättsförhållandet. Från arbetstagarnas synvinkel betyder en substitutionsmodell att de går kvar i de forna anställningarna på samma villkor som tidigare. Enda skillnaden är att de fått en ny

motpart (jfr ABL:s fusionsregler). Det ska erinras att Åmanska utredningen i lagutkastet 4 § formulerat en regel som antydde möjligheten av en substitutionsmodell, ehuru det var något oklart om något dylikt var avsikten. I 1935 års lagförslag från kommittén för privatanställda var det emellertid ganska klart att en substitutionsmodell uppställdes som huvudregel vid övergång av företag.

Det är något oegentligt att här tala om en substitutionsmodell innefattande såväl fordran som skuld, eller — med en annan formulering — rättigheter och skyldigheter, eftersom substitutionsbegreppet traditionellt begagnats endast i sammanhang med partsväxling på gäldenärssidan, dvs vid överlåtelse av skuld.¹⁹ Vid överlåtelse av fordran har man i stället talat om cession, och sker en sådan med stöd av lag, är det fråga om en legal cession. Jag kommer likväl att tala om en substitutionsmodell. Dels har jag haft behov av att kunna benämna denna typ av partsväxling på visst sätt. Dels torde ingen förväxlingsrisk med här angiven terminologi kunna komma ifråga. Till det senare hör att jag inte funnit att man i svensk arbetsrätt arbetat med tanken på att tudela anställningsavtalet som avtalstyp i en fordrings- och en skulddel i partsbytessammanhang.²⁰

Ostridigt är nu att säljarens rättsliga position kan bli olika beroende på vilken avlösningssmodell som begagnas i det enskilda fallet, liksom det kan bli en tolkningsfråga om vilkendera av modellerna som kommit att användas.²¹

Det finns skäl att säga något mer allmänt om substitutionsbegreppet i svensk rätt. Vid en partsväxling (substitution) är perspektivet flerfaldigt. Dels gäller för det första ett löfte från den nye gäldenären att överta en skuld från den förre.²² Dels gäller att borgenären ska godta den nye gäldenären som sådan. Dels gäller ock att borgenären ska befria den gamle gäldenären från skuldansvar. Nye gäldenären inträder inte i skuldförhållandet utan att borgenären lämnar sitt samtycke härtill, om denna rättsföljd inte är ex lege påbudet. Den förre gäldenären kan alltså inte sätta annan i sitt eget ställe. Satsen har i svensk rätt karaktär av allmän rättsgrundsats.²³ Den gäller även vid partsbyten såväl då anställnings- som kollektivavtalet är berört (jfr MBL 28 §).²⁴

Frågan är då på vilket (vilka) sätt borgenären kan samtycka till att förut-

¹⁹ Rodhe § 55.A vid not 1.

²⁰ Jag får hänvisa till utförligare text nedan vid not 92 ff.

²¹ T ex AD 1939:127.

²² Se om olika former härför i Rodhe § 55 vid not 3—17.

²³ Se t ex i prop 1967:83 s 271 (lagrådet).

²⁴ Se t ex AD 1932:180, 1935:95, 1949:75, 1963:12.

varande gäldenär kan bli fri från skuldansvar. Det kan ske genom att borgenären uttryckligen samtycker härtill, eller godtar att nye gäldenären får inträda såsom part, eller då borgenären medverkat till att nye gäldenären påtagit sig ansvar, eller t o m i det fall då borgenären vänt sig mot nye gäldenären och gjort gällande sitt anspråk mot denna.²⁵

Inträder en part i skuldförhållandet torde vidare hans förpliktelser mot borgenären icke vara mindre omfattande än hittillsvarande gäldenärens, men han torde ej heller ha ådragit sig större förpliktelser.²⁶ Men en partsväxling kan även vara partiell. Nye gäldenären svarar då endast för vad han åtagit sig, ej mer.²⁷

De allmänna reglerna för partsväxling i skuldförhållanden är teoretiskt sett fullt ut tillämpbara vid företagsöverlåtelser. De anställda i rörelsen kan på angivet sätt befria den förutvarande gäldenären (säljaren) från allt kontraktsansvar i och med att nye gäldenären (köparen) inträder som part i avtalsförhållandet.

Av detta följer inte med någon obetvinglig logik att identiteten i avtalsförhållandet är bibehållen. Ofta är denna fråga inte fruktbar att ställa.²⁸ Ett exempel kan vara på sin plats. För svensk rätt gäller t ex att det sk löneprivilegiet i konkurs — varmed avses den allmänna förmånsrätten för en arbetstagers anspråk på lön i arbetsgivarens konkurs — endast kan gö-

²⁵ Se Rodhe § 56 vid not 29—36. Jfr JB 12:38 (överlåtelse av hyresrätt), men även förutvarande 28 § i 1875 års in-teckningsförordning (övertagande av fastighetslån vid ägarväxling), som dock ej överlevde panträttsreformen 1970, se prop 1970:20 B 1 s 292 f, annat än övergångsvis enligt JP 29 §. IF 28 § betydde att förre fastighetsägaren, om ej annat avtalats, blev fri från sin förbindelse, om borgenären lät nye fastighetsägaren på in-teckningshandlingen teckna förbindelse varigenom denne övertog det personliga in-teckningsansvaret. Se om övertagande av fastighetslån i samband med ägarväxling enligt nya JB, Nordling i SvJT 1976 s 220 ff, 679 f, Wahrolén i SvJT 1976 s 676 ff, Olivecrona i SvJT 1977 s 734 ff. Se även NJA 1971 s 474 där fråga uppkom om förutvarande gäldenären befriats från skuldansvar i och med att nye gäldenären förklarat sig beredd att svara för skulden. Frågan besvarades nekande av HD. Gamle och nye gäldenären ansågs solidariskt ansvariga. Se härtill Grönfors i SvJT 1977 s 618 ff.

²⁶ Rodhe § 55 not 28—31. Se också om invändningsrätten för nye gäldenären i Alm Del § 38.IV.B och Arnholm III § 13. II.

²⁷ Rodhe § 55 s 613 om inskränkningar i åtagandet i den mån inte tvingande rättsregler förhindrar detsamma.

²⁸ Se om denna "identitetsfråga" i bl a Larsson, Om personligt betalningsansvar för in-teckning s 78 ff, Rodhe § 56 efter not 24 ff, dens, Lärobok i obligationsrätt s 249 f. Praktiskt rör det sig här om huruvida en fordran (skuld) upphör och ersätts med en ny förbindelse vid partsväxling (novation), eller om denna fordran (skuld) anses behålla sin ursprungliga identitet efter övergång till ny borgenär (gäldenär). Skeptisk till detta identitetsspörsmål är i synnerhet Arnholm III §§ 8.1 och 13. Se om denna konstruktionsfråga i dansk rätt Alm Del § 33.IV.

ras gällande mot ursprunglig gäldenär.²⁹ Om man gör tankeexperimentet att köparen vid en företagsöverlåtelse övertar en löneskuld, som säljaren eljest haft att bestrida, skulle denna löneskuld inte vara lönegarantiskyddad i nye arbetsgivarens konkurs, om konkursutbrottet inträffar innan skulden hinner likvideras. Lönegarantilagen 2 § skyddar nämligen endast lön som är förmånsrättsskyddad. Förmånsrättslagen reglerar inte gäldenärsbyten.

Ett särskilt spörsmål härvidlag är vad som gäller beträffande den semestereskuld som köparen ex lege skall svara för. I rättspraxis har inte frågan besvarats om förmånsrätten för semesterfordran även gäller mot en ny arbetsgivare. Detta är ingen praktiskt oviktig fråga. (Det finns en särskild regel i FRL § 12.01.06—07 som omtalar vilken typ av semesterfordran som är förmånsrättsskyddad. Men till den finns ingen regel fogad — vilket är fallet betr. pensionsutfästelser enligt tryggandelagen, se FRL § 12.02 — som rör förmånsrätten vid övertagande av semestereskuld.)

Jag menar att redan övergångsregeln i semesterlagen 31 § är tillräcklig grund för att anse att en sådan semestereskuld är förmånsrättsskyddad.³⁰ Om man tänker sig det motsatta förhållandet, torde arbetstagsansidans inta en avog inställning i frågan om en eventuell överlåtelse av företaget, vilket — i det enskilda fallet — kan ha varit enda sättet varpå driften kunnat tryggas, i vart fall för det stora flertalet av arbetstagarerna. Ur förmåns- och lönegarantisynpunkt är tanken att de anställda skulle ha allt att vinna på att försätta gamle arbetsgivaren i konkurs, och allt att förlora på att låta lönefordringarna gå osäkrade över till en ny arbetsgivare i samband med en rekonstruktion av företaget inte tilltalande. För andra borgenärer torde inte heller den här förordade ordningen medföra några påtagliga nackdelar. Snarare är det väl så att de kan komma att göra en obehörig vinst om vissa i rörelsen, ej alltför obetydliga löneskulder skulle bortfalla ur förmånsrättsordningen. Härför kan knappast föräras något godtagbart skäl.

²⁹ Se NJA 1924 s 54 (förmånsrätt för lön från en anställd i handelsbolag kunde göras gällande med förmånsrätt i bolagsmans konkurs, se förutvarande 1895 års HBL 19 §). Motsatt utgång i NJA 1970 s 3 (förmånsrätt för obetalda löner till anställda i aktiebolag kunde ej göras gällande med förmånsrätt mot verkställande direktören i bolaget i dennes konkurs, då denne blivit ansvarig för aktiebolagets skulder med stöd av förutvarande ABL 148 §, numera ABL 13 kap § 2.04). Se i denna fråga Walin & Rydin, Förmånsrättslag s 30 ff, Hessler, Allmän sakrätt s 525 ff. — Det skall anmärkas att rättsläget beträffande det s k löneprivilegiet ansågs otillfredsställande i samband med pensionsstiftelselagstiftningen 1967. Därför tillkom en särskild regel i HB 17:4 (numera FRL § 12.02) om att sådana pensionsutfästelser skulle vara utrustade med förmånsrätt om nye arbetsgivaren övertagit dessa förpliktelser vid övergång av näringsverksamhet, och nye arbetsgivaren sedermera gick i konkurs, se prop 1967:83 s 188 f.

³⁰ Jfr SOU 1969:5 s 155. Av lagberedningen görs ett uttalande att förutvarande HB 17:4 (numera FRL § 12.02) skulle vara en överflödig bestämmelse. ”Redan av vad sålunda föreskrivits i tryggandelagen/ torde följa, att förmånsrätt för pension som intjänats hos företrädaren skall gälla i efterträdarens konkurs.” Oaktat de skiljaktiga lydelseerna av tryggandelagen 23 § och semesterlagen 31 § synes uttalandet kunna vara analogt tillämpligt på semesterfallet. Se även Hessler, Allmän sakrätt s 527 f.

Om man inte tänker sig en substitutionsmodell tillämpad vid företagsöverlåtelser, går det i stället att tänka sig — som jag ovan nämnt — en nyanställningsmodell. Det senare förfarandet torde vara det vanligaste i det praktiska livet. Löne- och andra villkor kan enligt denna modell bli desamma som förut, men även bli bättre eller sämre. Om man vid en reguljär partsväxling (substitution) tänker sig att borgenärerna (arbetstagarna) befriar förutvarande gäldenär (gamle arbetsgivaren) som avtalspart i och med att man godtar den nye — ett sådant förfarande torde även onödiggöra det strikta procederet i LAS vid uppsägning av anställningsavtal — fordrar en nyanställningsmodell ytterligare en rättshandling för att samma rättsföljd ska inträda. Denna rättshandling kan vara såväl uttrycklig som av realhandlingstyp.³¹ Den rättshandling som man osökt kommer att tänka på här är en *eftergift*.

En eftergift betyder att en part avstår från sin rätt mot sin motpart.³² Eftergiften är en ensidig viljeförklaring och att uppfatta som vilken utfästelse som helst, där den avstående förbundet sig på något sätt utan krav på motprestation från sin motpart. Om eftergiften sker utan vederlag, är den — som Rodhe säger — ren.³³ Den torde då vara att uppfatta som en gåva. Gåvolagen blir tillämplig. Efterskänkes en fordran som inte är ett löpande skuldebrev, är gåvan fullbordad då gåvogivaren ger en förklaring härom till gåvotagaren. Denna förklaring kan vara muntlig.³⁴

Eftergiften är som varje annan rättshandling bindande för den som avgivit densamma,³⁵ men det utesluter självfallet inte att det kan bli en tolkningsfråga om huruvida en bindande eftergift kommit till stånd.

I AD 1980:165 tvistade parterna om huruvida de anställda i samband med övergång till annat företag avstått från inestående provisionsfordran gentemot sin forne arbetsgivare. I avtalet mellan den forne arbetsgivaren (ett mäklarföretag) och den nye arbetsgivaren (en småhusfabrikant) hade överenskommit att det senare bolaget skulle svara för provisionsfordran. AD anmärkte att mäklarföretaget genom avtalet med småhusföretaget ej kunnat frigöra sig från betalningsansvar gentemot försäljarna, och att det ankom på mäklarföretaget att styrka att försäljarna

³¹ Med traditionell juridisk terminologi brukar det faktiska handlandet (realhandlingen) benämnas konkludent handlande, se t ex NJA 1979 s 253, AD 1980:140, 1981:131. Jfr Schmidt i NJM 1966 Bil 7 s 11 ff. Men — vill jag anmärka — det är knappast handlandet som är konkludent, utan det är den som observerar ett visst handlande som från detta drar vissa slutsatser, dvs konkluderar. Handlandet i sig bär inte på någon egenskap som kan karaktäriseras som konkludent. Sammansättningen är oegentlig.

³² Se Karlgren, Kollegium II s 174, Rodhe § 56.A, Aftaler s 11, Alm Del § 38.I. Jfr Almén s 4.

³³ Rodhe § 56.A.I.

³⁴ Se gåvolagen § 3.02.03. Se vidare Walin, Lagen om skuldebrev m m s 238.

³⁵ Alm Del § 38.II och Arnholm III § 21.1. Se NJA 1949 s 305.

befriat det från betalningsansvar. AD fann därvidlag att det inte kunde anses styrkt att försäljarna åtagit sig att friskriva mäklar företaget från dess betalningsansvar i samband med att de övergick i nya anställningar i småhusföretaget, och att de ej heller i efterhand avstått från sina fordringar på mäklar företaget. AD tillade att det normala förfarings sättet från mäklar företagets sida i ifrågavarande fall ”skulle ha varit att göra en slutavräkning direkt med de anställda”. För den oklarhet som uppkommit stod mäklar företaget närmast till att bära följderna.

Det förut diskuterade problemfallet, där säljaren kvarstod som kontraktsansvarig för tid infallande efter överlåtelse tidpunkten, torde endast ha praktisk betydelse i det fall köparen erbjudit de anställda *sämre* löne- och arbetsvillkor än vad de tidigare åtnjutit. Det är också i ett sådant fall som eftergiften får civilrättslig betydelse. Det ligger nära till hands att tro att säljaren då fordrar att de anställda efterger sin rätt. De ska ju övergå i ny anställning hos köparen. Men är de bundna av en sådan eftergift om man jämför med LAS ogiltighetsregel? Kan säljaren eljest — utan att något blir sagt uttryckligen — få intolka en sådan eftergift? Är det t ex tillräckligt att de anställda ej längre utför arbete för säljarens räkning för att denna slutsats ska ha fog för sig? Jag behandlar först det dunkla fallet (avsnitt 7.4), sedan ogiltighetsfallet (avsnitt 7.5).

7.4 Det kvardröjande kontraktsansvaret

Med ett kvardröjande kontraktsansvar avses att säljaren kan komma att kvarstå som kontraktsrättsligt förpliktad — dvs är skyldig att utge fulla uppsägningslöne förmåner till säljarpersonalen (jfr dock LAS 13 §) — för tid efter de anställdas övergång i ny tjänst hos köparen.

Det kan förefalla vara en osmidig lösning på trekantförhållandet som uppkommer vid en företagsöverlåtelse att hålla fast vid tanken på att säljaren ska behöva stå kvar som förpliktad part en tid. Säljaren kan mena att det är bara logiskt att de anställda frånträder sina avtal i och med att de tillträder nya, och det oavsett vilka villkor som köparen erbjudit. Säljaren kan vidare säga att han inte har någon skyldighet att utge lön för tid då han inte får något i gengäld (en motprestation), att eventuellt ändrade förhållanden inverkar på hans skyldigheter, eller att det — allmänt sett — är oskäligt om man ska hålla honom kontraktsrättsligt ansvarig.

Allmänt sett torde invändningarna ej vara hållbara. En arbetsgivare kan komma att få utge lön till arbetstagare utan att få en motprestation (jfr t ex LAS 21 § om permitteringslön och LAS 12 § om uppsägningslön). Att

arbete utförs är således inte ett villkor för att lön ska utgå.³⁶ Endast i det fall då en arbetstagare uteblivit från sin arbetsplats kan lön innehållas,³⁷ men då är det oftast arbetstagaren själv som föranlett uteblivandet. Ej heller allmänna jämkningsgrunder torde i allmänhet få föranleda att säljaren kan undgå sitt ansvar i problemfallet. Att en fördel — genom att arbetstagarerna inte längre står till förfogande — uteblivit torde knappast ge säljaren rätt att frånträda eller begära jämkning av de under utlöpande varande anställningsavtalen.³⁸ Och ändrade förhållanden torde endast i undantagsfall få åberopas för hävning eller jämkning av avtal.³⁹ Avtalslagen 36 § fordrar även att tillämpningen av ett avtal eller avtalsvillkor är oskäligt för att det ska jämkas eller sättas åt sidan. I hittillsvarande praxis har AD varit synnerligen restriktiv då det gäller 36 §. Följande exempel, som dock ej rör förhållandet vid en företagsöverlåtelse, torde illustrera det anförda.

AD 1979:152. Arbetsgivaren menade att det var möjligt att bryta ett 5-årigt anställningsavtal efter 2 år därför att de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten bortfallit och behov ej längre förelåg av en viss arbetstagares arbetskraft. AD framhöll att anställningar som ingåtts för viss tid enligt LAS § 6.02 (i 1982 års LAS § 4.02) upphörde först när avtalstiden löpte ut, och att detta var ett utflöde av den allmänna avtalsrättsliga grundsatsen att avtal skall hållas. Generalklausulens tillämplighet i ett enskilt fall berodde på, fortsatte AD, parternas möjligheter att överblicka konsekvenserna av ett avtal. Det var allmänt sett den underlägsne parten som hade svårare att överblicka dessa konsekvenser. Det fanns större skäl att jämka eller häva ett villkor om förhållandena ändrats till nackdel för denne, än för motparten. AD sade vidare att en arbetsgivare endast hade begränsad möjlighet att bryta en tidsbegränsad anställning i förtid, och fortsatte: "Även om en sådan rätt kan föreligga när förhållanden inträffar som ligger helt utanför arbetsgivarens kontroll bör det förhållandet, att de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva en viss verksamhet har försämrats, normalt inte ge arbetsgivaren en rätt att gå ifrån ett träffat avtal om en tidsbegränsad anställning." Men sådana oförmodade omständigheter hade ej inträffat, bolaget hade endast råkat i ekonomiska svårighe-

³⁶ Ytterligare exempel är helgdagslön, väntetidsersättning och lön vid permission enligt kollektivavtal. Se vidare om lönekravet vid avbrott i arbetet p g a ingripande med stöd av AML, AD 1979:164, 165, men även AD 1980:8 i anledning av s k förskjutet arbetstid enligt AML. Se allmänt om lönekravet i Löntagarrätt s 230 ff och — tidigare — i SOU 1935:18 s 100 f.

³⁷ Se t ex AD 1977:193, 1980:149 (arbetsvägran), 1977:202 (snöhinder), 1978:141 (arbetstagarerna tillhandahöll ej bil), 1980:60 (avböjande av arbete). Se om omöjlighet att utföra visst arbete p g a medicinska skäl utan att ersättning enligt LAF utgått, AD 1977:201, 1982:55.

³⁸ Se om utebliven fördel vid förändring och upphörande av förpliktelser i Rodhe § 61.C.
³⁹ Se om hur restriktiv svensk rättspraxis är på denna punkt i t ex Avtalsrätt II kap 13 och Rodhe § 59.A.3, men även Rodhe, Läröbok i obligationsrätt s 273 ff. Se också den mycket läsvärda framställningen för norsk rätt i Arnholm I §§ 21—22, och för dansk rätt i Aftaler §§ 41—42.

ter och omorganiserat sin verksamhet, varför arbetsgivaren ej haft rätt att bryta avtalet i förtid. Här för anfördes även ett annat skäl, arbetstagararen ifråga var i ett arbetsmarknadsmässigt utsatt läge (hög ålder).

Men det har allmänt antagits att säljaren (gamle arbetsgivaren) vid en företagsöverlåtelse inte ska behöva betala lön för det arbete som de anställda utför för köparens (nye arbetsgivaren) räkning, sedan de övergått i tjänst hos denne, och — på motsvarande sätt — att ej heller köparen är skyldig erlägga lön för arbete som de anställda före denna övergång utfört för säljaren.⁴⁰ Men att härav dra några långtgående slutsatser avseende kontraktsförhållandet mellan säljaren — säljarpersonalen torde vara obefogat. Principiellt är 1:o avtalsbindningen mellan köparen — säljarpersonalen en sak, och 2:o upplösningen av rättsförhållandet mellan säljaren — säljarpersonalen en annan. Det anförda hindrar inte att man genombrutit detta synsätt för visst fall. I ABL:s fusionsregler är föreskrivet att överlåtande bolags alla tillgångar och skulder, och till dem hör förpliktelser enligt bestående anställningsavtal, även uppsagda sådana, ska övergå till övertagande bolag.

I AD 1982:151 blev frågan om upphörande av anställning i samband med tillträde av en ny vid byte av huvudman på offentliga sektorn belyst. Fallet är speciellt. LOA 7:10 föreskriver nämligen att förening av tjänster är tillåtlig för vissa fall, men att det eljest är så att en tidigare anställning upphör utan åtgärd då en arbetstagarare övergår i annan anställning inom LOA:s tillämpningsområde. Sakomständigheterna i målet var att fritidspedagogutbildningen i Uppsala kommun överfördes genom avtal (efter tidigare riksdagsbeslut härom) med staten till högskolan. Tre fritidspedagoger medföljde övergången och fick högre lön. Efter kort tid uppsades de av högskolan p g a arbetsbrist. Parterna tvistade nu om det förelåg en förening av tjänster, eller om de forna anställningarna upphört att gälla enligt LOA-stadgandet. AD fann att anställningarna i Uppsala kommun upphört i enlighet med LOA 7:10. Som skäl anfördes bl a att kommunen i förhandlingar med facket bibragts uppfattningen att det varit de anställdas önskemål att få övergå i statlig tjänst, samt att en bekräftelse härpå var att berörda arbetstagarare sedermera även ”tillträdde de statliga anställningarna utan att ens, som det förefaller, ha blivit särskilt tillfrågade därom och utan att hos kommunen göra något förbehåll med avseende på anställningarna hos kommunen.” — I motiven till LOA 7:10 eller bestämmelsens föregångare i tidigare statstjänstemannalag finns inget som tyder på att regeln varit aktuell att tillämpas vid huvudmannaskapsbyte. Ordalydelsen av LOA 7:10 hindrar dock ej en sådan tillämpning. AD:s civilrättsligt färgade överväganden i domskälen i detta mål får säkerligen ses mot denna bakgrund.

I avtalsrätten är det huvudregel att avtal ska hållas. Som jag visat tidigare (avsnitt 7.3) kan de anställda genom en eftergift avstå från fulla förmå-

⁴⁰ MBL-prop s 377, Löntagarrätt s 119 f, Lunning s 84.

ner i problemfallet. För att en sådan eftergift ska komma till stånd torde man in dubio få fordra att säljaren tar ett initiativ i denna riktning. Det står i överensstämmelse med den bärande tanken i mål då AD haft att pröva om säljaren (gamle arbetsgivaren) alltjämt är avtalsbunden i anledning av en inträffad företagsöverlåtelse o dyl (t ex AD 1934:4, 1976:41). Även i AD 1980:165 (eftergiftsfallet) påpekades att mäklarföretaget fick bära följderna av den oklarhet som uppkommit. En jämförelse kan vidare göras med fall då det t ex ifrågasatts om inte en arbetstagare godtagit annan anställning hos samma arbetsgivare på andra villkor än för den ursprungligen gällande, eller då en arbetstagare sägs ha accepterat annan anställning hos annan den förutvarande arbetsgivaren närstående arbetsgivare. Två exempel får illustrera det anförda.

AD 1976:52. L hade ingått ett visstidsavtal (säsonganställning) om att utföra en restaurangchefs sysslor på ett i passagerartrafik gående fartyg. Maskinen på fartyget havererade. L utförde då i stället en hovmästares sysslor på ett annat fartyg tillhörigt samma arbetsgivare. Tvist uppkom huruvida L var berättigad till lön enligt det ursprungligen träffade avtalet. AD fann att L ej avstått från dessa villkor. Han hade enligt avtalet tillförsäkrats en månads uppsägningstid, och under denna tid — menade AD — hade L en oavvislig rätt att få behålla sin tidigare lön. Avtalet var ej heller uppsagt.

AD 1982:75. Arbetsgivaren A menade att en möbelsnickare L tagit ny anställning hos ett A närstående, mindre bolag B. L hade — argumenterade arbetsgivar-sidan — därför uppgivit sin forna anställning. AD fann emellertid att något nytt avtal med B ej träffats. Vad L i visst sammanhang yttrat fick ej A ta fasta på. Det var skämtsamt sagt. L kvarstod därför i sin gamla anställning till dess han lämnade denna efter det att uppsägningstid löpt ut. Under denna utförde dock L arbete för B:s räkning. Det var oklart mellan parterna om huruvida L formellt uppsagts eller inte.

En jämförelse kan även göras med LAS bevisbörda i fall där det hävdats — från arbetsgivar-sidan — att en arbetsgivare och en arbetstagare kommit överens om att viss anställning ska upphöra på annat sätt än medelst tillgripande av LAS regelsystem. Arbetsgivaren måste i sådana fall prestera stark bevisning särskilt om det legat i arbetsgivarens intresse att få en anställning att upphöra (AD 1976:39). Denna bevisbörda har formulerats i mål där en arbetstagare för gott ska lämna en anställning. Det hindrar inte att den blir tillämplig i andra, snarlika fall. I t ex AD 1982:75 åberopades LAS bevisbörda som en av flera grunder till varför möbelsnickaren L inte uppgivit sin forna anställning. Samma materiella fråga — anställningsskyddet under uppsägningstid — är här aktuell.

Även kommittén för privatanställda uppmärksammade 1935 den fråga jag här berört. Kommittén förordade en presumptionsregel i tveksamma

övergångsfall. Man sade: ”Förre arbetsgivaren torde dock böra svara såsom för egen skuld för avtalets fullgörande under så lång tid, som avtalet skulle bestått, om arbetsgivaren uppsagt detsamma vid företagets övergång. Givet är, att omständigheterna kunna vara sådana, att arbetstagaren måste anses hava avstått från denna rätt att hålla sig till förre arbetsgivaren, liksom de föreslagna bestämmelserna ej skola äga tillämpning, om förre innehavaren uppsagt eller på annat sätt upplöst avtalsförhållandet före företagets övergång.”⁴¹ Givetvis får ett så gammalt motivuttalande hanteras varsamt. Men i det finns en sund kärna, det syftar till att skapa viss klarhet.

Min slutsats av det anförda — sammantaget — är därför att säljaren knappast får dra några långtgående slutsatser av att säljarpersonalen antagit och övergått i ny tjänst hos köparen då det gäller den förres ansvar enligt de vid tidpunkten för överlåtelsen ännu ej utlöpta anställningsavtalen. Säljaren kan i stället komma att kvarstå med ett kvardröjande kontraktsansvar enligt rent avtalsrättsliga grunder (för tid motsvarande de individuella uppsägningstiderna för berörda arbetstagare) under viss tid efter själva tidpunkten för överlåtelsen.

Om man tänker sig i stället att det motsatta förhållandet skulle gälla, fordrar det att säljarpersonalen behöver göra säljaren uppmärksam på att denne ska prestera enligt ingångna avtal under tid då dessa är i kraft, vilket knappast har fog för sig. För att säljaren ska befrias från sitt kontraktsrättsliga ansvar torde man få kräva att han tar initiativ för att få denna rättsföljd att inträda. Omständigheterna in casu kan även vara sådana att det av dem följer att samma slutsats är befogad (jfr domskälen i AD 1982:151).

Om, å andra sidan, säljaren aldrig sagt upp säljarpersonalen, och omständigheterna i övrigt inte ger närmare besked, torde — in dubio — tidpunkten för de individuella uppsägningstiderna få börja löpa i och med att rörelsen övertagits av köparen civilrättsligt — förutsatt givetvis att de anställda medföljt rörelsen. En sådan entydig presumptionsregel — redan uttalad av kommittén för privatanställda 1935 — onödiggör tvist om vilken annan tidpunkt som här kan vara den riktiga.

7.5 Ogiltighetsregeln i LAS § 2

I LAS 2 § är föreskrivet att ett avtal, som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt LAS inskränks eller upphävs, är ogiltigt.⁴² Det kan sättas i

⁴¹ SOU 1935:18 s 191.

⁴² Sannolikt avses här ogiltigt ”i den delen”, jfr lydelsen i 1974 års LAS § 3.01 och prop 1981/82:71 s 114.

fråga om inte denna bestämmelse innebär att en eftergift av säljarpersonalen vad avser framtida uppsägningslön i LAS övergångsfall (enligt problemfallet, se avsnitt 7.2) kan ogiltigförklaras.⁴³ Det ska även observeras att i fall uppsägningstid/lön är kollektivavtalsreglerad det redan av MBL 27 § torde följa att en sådan eftergift är ogiltig.

LAS-regeln har ingen särskild förebild, den avses stå på egna ben. Men det bör sägas att redan i 1938 års semesterlag (så även i senare semesterlagar) fanns en likartad ogiltighetsregel intagen. Det finns skäl att först säga några ord om denna.

I AD 1941:7 hade tre arbetstagare i samband med rörelsens nedläggning påtecknat kvitto om att de åtnjutit full betalning och semester, trots att så inte var fallet. Ostridigt var att bolaget inte utgivit kollektivavtalsenliga förmåner. AD anförde i semesterfrågan att även om de tre arbetstagarna "avsett att genom de av bolaget åberopade kvittona fränhända sig rätten att gentemot bolaget föra talan om ytterligare förmåner enligt avtalet eller lagen om semester, är ett sådant fränhändande, jämlikt 3 § i lagen om kollektivavtal och 2 § andra stycket i lagen om semester, icke bindande för dem".

Ogiltighetsregeln i dåvarande semesterlag var således absolut tvingande till förmån för arbetstagaren. Denne kunde rygga en eftergift. Eftergiften var inte civilrättsligt bindande. Enda möjligheten att avstå från intjänad semesterlön (-ersättning) var att avstå från att göra anspråket gällande, dvs att i praktiken invänta preskriptionstidens utlöpande, eller — möjligen — att förlikningsvis i rättegång göra detta avstående.⁴⁴

AD 1941:7 visar även att ogiltighetsregeln i dåvarande KAL 3 § (numera MBL 27 §) hade samma strikta innebörd. Varje avvikelse från kollektivavtalet — som inte är tillåten enligt detta — har AD i flera fall förklarat ogiltig (se t ex AD 1932:68, 1933:122, 1939:54). Motiven härför har varit två. Man har velat skapa ordning och reda i avtalsförhållandet och man har velat säkra organisationernas kontroll över avtalets efterlevnad. I t ex AD 1933:122 hade några servitriser inte tagit ut garantilön avseende förfluten tid. Arbetsgivaren och servitriserna ingick en överenskommelse om att de senare avstod från denna lön. AD sade: "Att /KAL 3 §/ skulle gälla allenast beträffande överenskommelse om villkor, avsett att tillämpas i framtiden, kan ej antagas. Åsyftas med överenskommelsen att vinna en annan reglering av rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare än som följer av kollektivavtalet, är densamma ogiltig, oavsett att man valt att söka åstadkomma regle-

⁴³ Det principiella förbudet mot överlåtelse av framtida lön torde här ej vara aktuellt att åberopa som stöd för en ogiltighetsförklaring. Se om överlåtelseförbudet i NJA 1913 s 496, SvJT 1941 rf s 26, Nial i TfR 1936 s 73 ff, Sigeman, Lönefordran s 99, dens, Kvittningslagen s 26 f. Överlåtelseförbudet uppbärs av helt andra skäl än det som är aktuellt vid en företagsöverlåtelse. Bl a tillmäts stor betydelse att arbetsgivaren inte ska gå miste om en fullgod arbetsprestation från arbetstagaren.

⁴⁴ Se Grönfors i Festskrift till Håkan Nial s 214.

ringen i efterhand.” I AD 1939:54 hade arbetstagarna förbundet sig att låta en del av utfallande lön inestå i bolaget. AD sade: ”Det är . . . uppenbart . . . att en arbetare kan fritt bestämma rörande dispositionen av sin avlöning, sedan densamma utbetalats till honom. Han kan sålunda också av vad han utfått göra insatser i det företag, vid vilket han är anställd. Förhållandet är emellertid ett annat, om arbetaren i förhållande till arbetsgivaren förbinder sig att framdeles under viss tid eller under obestämd tid göra dylika insatser.”

En bärande tanke synes i AD 1941:7 ha varit att ge ogiltighetsreglerna i semesterlagen 2 § och KAL 3 § samma innebörd. Det har fog för sig.

Då frågan om LAS tvingande karaktär kom på tal i motiven till LAS 1974 diskuterades flera spörsmål. Ett var om en arbetstagare med bindande verkan skulle få avstå från förfallen eller framtida uppsägningslön. Departementschefen anförde i denna fråga: ”Tvingande lagstiftning har i allmänhet den verkan att, om den som lagen vill skydda avstår från sin rätt, så är avståendet ogiltigt under förutsättning att avståendet tar sikte på framtiden. I enlighet härmed bör enligt min mening en arbetstagare inte med bindande verkan i samband med uppsägning kunna avstå från framtida uppsägningslön eller från företrädesrätt till återanställning. Läget förändras emellertid när det är fråga om rättigheter som redan har aktualiserats. Normalt torde i sådana fall gälla, att arbetstagaren kan avstå från rättigheten i fråga. Sålunda kan en arbetstagare avstå från semesterlön eller semesterersättning som förfallit till betalning utan hinder av att semesterlagen är tvingande. Lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt bygger på att en eljest otillåten kvittning kan genomföras av arbetsgivaren, om arbetstagaren medger det när lönefordran är förfallen. Enligt min mening bör detsamma gälla i fråga om den nu aktuella lagen. Arbetstagaren måste sålunda med bindande verkan kunna avstå från uppsägningslön som avser förfluten tid. Likaväl som det står arbetstagaren fritt att överlämna sin lön till vem som helst måste han kunna avstå förfallen uppsägningslön till sin arbetsgivare . . . Han kan givetvis också träffa avtal angående skadestånd för redan inträffad händelse, och detta oavsett om skadeståndet avser exempelvis förlust av framtida arbetsinkomst.”⁴⁵

Uttalandet är svepande, och innehåller flera oklarheter. Jag begränsar det följande till ett huvudfall, nämligen det som rör utfående av uppsägningslön. Vad jag nu anför rör *förfallen* uppsägningslön. Jag menar att

⁴⁵ Cit. från prop 1973:129 s 193, 232. Jfr även SOU 1973:7 s 170. Se även prop 1981/82:71 s 139 om avstående från företrädesrätt. LAS-motiven har sagts vara tillämpliga även i andra arbetsrättsliga lagar, se t ex prop 1974:148 s 91 (studieledighetslagen), prop 1977/78:104 s 43 (barnledighetslagen), prop 1978/79:159 s 22 (SIA-ledighetslagen). Jfr även ogiltighetsregeln i MBL 4 § i MBL-prop s 481, 530. Se även en annan lydelse på ogiltighetsregeln i 1970 års lag om husligt anställda § 1.02, prop 1970:150 s 46.

LAS-motiven till viss del kan sättas ifråga. För det första är det något svår-förståeligt vilken rättskälla propositionsför haft då man förklarar att semesterlön (-ersättning) kan efterges, när den är förfallen. I rättsfallet AD 1941:7 (ovan) avvisades denna tanke helt. Sedan 1941 har inget rättsfall tillkommit som modifierar denna rättsats.

För det andra är jämförelsen med kvittningslagen missvisande. Kvittningslagen bygger på att arbetsgivaren har en motfordran på en arbetstagarare. Det är inte alls aktuellt i uppsägningsfall. I kvittningsfall kan en arbetstagarare ha skäl att återbetala sin skuld i snabbare takt än vad arbetsgivaren eljest kunnat tvångsvis kvitta enligt 3 § kvittningslagen. Arbetstagararen kan t o m lämna ett förhandsmedgivande om frivillig kvittning avseende t o m hela sin lön. Medgivandet kan dock när som helst återkallas, 2 §. Liknande överväganden är inte aktuella i uppsägningsfall.

För det tredje kan LAS-motiven bygga på en inre motsägelse. Följer man uttalandet, går det bra att tillämpa på fall då ett enstaka lönebelopp förfaller till betalning. Men hur är det tänkt för fall då uppsägningslön (som annan lön) — vilket synes vara det mest praktiska fallet — förfaller till betalning vid olika tidpunkter i takt med att uppsägningstiden löper? Är det inte här så att varjehandling avstående från en arbetstagarare av uppsägningslön blir att uppfatta som en disposition över framtida uppsägningslön? Eller är det tänkt att varje delbelopp, då det förfaller till betalning, ska kunna avstås? Men bygger inte ett sådant arrangemang på en redan från början otillåten disposition som står i strid med de tvingande reglerna i LAS?

För det fjärde bör här tilläggas att semesterlön/ersättning i viss mån är fredad mot löneutmätning, se UB 7:5, 7:6. Den bärande tanken har här varit att skydda en arbetstagarares behov av semesterrecreation. Om LAS-motiven här blir vägledande betyder det att löneutmätningsskyddet förvisso kvarstår, men en inmutning sker i semesterlöneskyddet om arbetstagararen, då han slutar sin anställning, vilket är det praktiska fallet enligt semesterlagen 28 §, kan med bindande verkan avstå från intjänad semesterersättning. Tanken har ju annars varit med 28 § att arbetstagararen ska kunna reservera medel för framtida semesterbruk.

Uttalandet om semesterrättens grundsatsar i LAS-sammanhang är även synnerligen speciellt. Det är väl tvivelaktigt om det av rent rättskälletekniska skäl skall tillmätas någon betydelse alls. Även i den halvofficiella semesterkommentaren har det yppats viss tvekan om möjligheten för en arbetstagarare att med bindande verkan avstå från en enligt denna skyddslag tvingande förmån före utgången av det semesterår då förmånen rätteligen

bort utgå.⁴⁶ Sigeman menar att det kan var ett "lagtekniskt problem" om man jämkar eller sätter åt sidan en sådan eftergift med stöd av semesterlagen eller avtalslagen 36 §, och det är riktigt, om, och endast om man utgår från att LAS-uttalandet får genomslagskraft på semesterlagstiftningens område.⁴⁷ För övrigt är det ju alldeles givet att 36 § avtalslagen ej ger samma skydd som ett strikt eftergiftsförbud — likt det som formulerades i AD 1941:7 (ovan) — ger en enskild arbetstagare.

Det hade varit rejälare om propositionsförf 1974 fasthållit vid ett principiellt eftergiftsförbud avseende även förfallen uppsägningslön, då syftet ju eljest med LAS varit att stärka en arbetstagares rättsliga ställning, ej att inskränka löneskyddet, och - får man förmoda — även avskräcka en arbetsgivare från att vidta en disposition som eljest kan ha varit giltig enligt allmänna civilrättsliga regler. Ett eftergiftsförbud hade också stått i överensstämmelse med rättspraxis enligt KAL 3 §, en praxis som ej avsetts bli ändrad genom MBL 27 §.⁴⁸ Alternativt hade kunnat övervägas att låta en arbetstagare få avstå från förfallen uppsägningslön med rätt att återta avståendet (jfr kvittningslagen 2 §).

Än har AD ej utlagt innebörden av LAS ogiltighetsregel i den del jag här berört den. I andra fall har AD med konsekvens ogiltigförklarat eller förklarat en arbetstagare obunden av en överenskommelse (eller visst villkor) som han godtagit, och som stått i strid med LAS 2 (förut 3) §,⁴⁹ men dessa fall ger ingen direkt vägledning om hur det här aktualiserade problemet skall kunna lösas slutligt.

Det ovanstående har visat att gränsdragningen mellan förfallen och framtida uppsägningslön ej alltid är helt klar.

Då det, å andra sidan gäller en arbetstagares eftergift av *framtida* uppsägningslön är LAS-motiven föredömligt entydiga. Man ställer sig helt avisande till tanken (se citat ovan). Udden synes här riktad mot fall då en arbetsgivare kan vilja erbjuda en skenbart generös kontantersättning mot att arbetstagarna samtidigt frånträder sina anställningar tidigare än vad som eljest skulle bli fallet. Ett exempel kan vara på sin plats.

Vid nedläggningen av Marieholms Bruk AB 1978 erbjöds de anställda ett avgångsbidrag om 10.000 kronor, om de sade upp sig själva inom viss kortare tid. Hälften av de anställda antog erbjudandet. När det sedermera uppdagades att de inte fått anställning på annat håll, inskred facket och länsarbetsnämnden. Företaget återtog

⁴⁶ Wikrén & Eriksson, Semesterlagen s 40.

⁴⁷ Sigeman, Semesterrätt s 23.

⁴⁸ Jfr MBL-prop s 375.

⁴⁹ Se AD 1977:20, 56, 92, 126, 1979:117, 1980:5, 1982:137. Fallen har rört bl a ogiltiga visstidsavtal, eller avtal stående i strid med LAS 7 §.

då sitt ”uppsägningserbjudande” och förklarade sig villigt att återta de anställda under iakttagande av sedvanlig uppsägningstid mot att de återbetalade de 10.000 kronorna.⁵⁰

Innan jag lämnar LAS-motiven behöver en ytterligare aspekt beröras. I motiven tas upp det praktiskt viktiga fallet då en arbetstagare — efter att ha uppsagts — själv tar initiativ till att sluta sin anställning innan uppsägningstid löpt ut för att övergå i annan fast anställning. Departementschefen yttrar härom: ”Enligt min mening kan detta ses som en uppsägning från arbetstagarens sida. Eftersom arbetsgivaren uppenbarligen är oförhindrad att ge efter på sin rätt att kräva uppsägningstid, medför detta att anställningen kan hävas med omedelbar verkan, om parterna är ense om det.”⁵¹ Uttalandet är inte problematiskt.

Det är klarlagt att en anställning kan upphöra på annat sätt än medelst användande av LAS regler.⁵² Det ger parterna en strimma avtalsfrihet vid sidan av förfarandet enligt LAS. Men hur långt är det möjligt att begagna sig härav i LAS övergångsfall? Problemfallet är en illustration härtill. Kan säljarpersonalen avstå från viss framtida uppsägningslön redan i samband med att man övergår i ny tjänst hos köparen? Rent allmänt kan det sägas finnas ett behov av en sådan avtalsfrihet vid företagsöverlåtelse (jfr AD 1977:11). Det kan förefalla osmidigt att laborera med ett avtalsförhållande under successivt avslutande, och ett annat som påbörjats, båda överlappande varandra tidsmässigt. Samtidigt kan invändas att en eftergift vad avser framtida uppsägningslön enligt entydiga LAS-motiv kan vara ogiltigt enligt LAS § 2.02.01.⁵³

Den kloke Täljebon sade: ”Förvisso är det ett tvistigt rättsfall som ni här har föredragit men omöjligt att reda upp tycks det mig inte vara.”⁵⁴

För det första har eftergiftsfrågan inte så stor betydelse. För arbetsplatser som har kollektivavtal kan nämligen arbetsgivaren och facket, om det finns tillräcklig fantasi och planeringen är god, i rättsligt oantastliga former träffa en överenskommelse om att avvika från LAS 11—12 §§ (se avsnitt 7.6).

För det andra går det att anföra vissa ändamålssynpunkter. Den ena ut-

⁵⁰ Exemplet från Hellberg & Vrethem, Företagskris och trygghetslagarna s 55 ff.

⁵¹ Prop 1973:129 s 193.

⁵² T ex AD 1976:39, 1977:20, 1980:5.

⁵³ Som en alternativ grund kan måhända åberopas att arbetsgivaren provocerat eftergiften, dvs fått arbetstagaren att säga upp sig själv. I rättspraxis har en sådan uppsägning inte betraktats vara bindande för en arbetstagare, om förfarandet från arbetsgivarens sida varit otillbörligt eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Se t ex AD 1975:74, 1977:198, 1982:117.

⁵⁴ Kassius, Den gamla fabeln om Tälje Tokar. Första boken s 32.

går från följande resonemang. Kan säljaren inte övervältra uppsägningslönekostnaden på köparen — som väl dock i flertalet fall ej är beredd påta sig kostnader som inte är motiverade, om inte särskilda skäl (t ex konkurrenshänsyn) föreligger — kan säljaren i stället bestämma sig för att nedlägga rörelsen, eller i vart fall ha en framförhållning inför ett nedläggningsalternativ. Stod de anställda inför en sådan risk — är tanken — kan de vilja avstå från full kontraktsuppfyllelse för viss begränsad tid för att rädda rörelsens fortlevnad och sina jobb. Gjorde de inte denna eftergift, stod de i stället utan arbete, därför att de — enligt säljaren — visat sig omedgörliga.

Tyvärre för inte detta resonemang särskilt långt. Ty även om de anställda gjort en sådan eftergift — för att säljaren i stället ska bestämma sig för att överlåta rörelsen — kan arbetstagarna vilja mena i efterhand att LAS 2 § ger dem samma skydd som om de inte avstått från någonting alls. De kan t ex vilja göra gällande att de blivit vilseledda.

Den andra synpunkten utgår från att säljaren nedlagt rörelsen. Samtidigt är ett sådant alternativ en ren förlust för honom. Uppsägningslönekostnaderna blir inte mindre, utan större än vad de skulle bli i ett överlåtelsealternativ. Avräkningsregeln i LAS 13 § ger ju säljaren en rätt att avräkna inkomster som de anställda förtjänat under uppsägningstid — i detta fall i anställning hos köparen. I ett nedläggningsalternativ får säljaren betala hela denna kostnad — han får också beakta den ideella förlusten av att eventuellt avveckla sitt livsverk — jämfört med att han, om än motvilligt, pliktskyldigast fyller ut med lön under viss begränsad tid, eller, vilket får anses smidigare för alla parter, utger ett engångsbelopp till berörda arbetstagare motsvarande förlusten i löneförmåner för denna tid.

Den tredje synpunkten är att en arbetsgivare i LAS huvudfall endast får avräkna vad en arbetstagare intjänat i annan anställning enligt LAS 13 §, ej dra in hela den uppsägningslön som skulle ha utgått ifall arbetstagaren inte lyckats skaffa sig annat arbete under denna tid.⁵⁵ Det primära syftet med uppsägningslönen enligt LAS 12 § är ju att den är avsedd som en inkomstgaranti.⁵⁶ Om arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare till sämre betalt arbete, är det tänkt att den förutvarande lönen likväl ska utgå. Arbetsgivaren blir skyldig att s a s fylla ut med ett belopp som motsvarar en mellanskillnad mellan det gamla och det nya.⁵⁷ Konsekvensen bjuder nu att 12 och 13 §§ tillämpas lika i LAS huvud- och övergångsfall.

⁵⁵ Se AD 1976:128 beträffande tillämpningen av LAS 13 § i det fall nye arbetsgivaren betalar högre lön än vad föregående arbetsgivaren gjort.

⁵⁶ AD 1979:124.

⁵⁷ Prop 1973:129 s 249.

Det vill därför förefalla som om LAS tvingande karaktär och de förlängda uppsägningstiderna generellt kommit att ge säljarpersonalen en något övåntad fördel, som man — med de förutsättningar varutifrån problemfallet nu diskuterats — inte haft i ett tidigare rättsläge, där sannolikt varje eftergift beträffande uppsägningslön varit civilrättsligt giltigt, om eftergiften inte varit ogiltig på grund av tvång eller andra ogiltighetsgrunder eller stridande mot kollektivavtal. Enligt LAS 2 § torde en eftergift avseende uppsägningslöneförmåner enligt 12 § kunna förklaras ogiltig. Undantagsfall kan här förekomma t ex då förlusten för de anställda inte anses skyddsvärd utifrån de syften som bär upp LAS 2 §. Den ekonomiska förlusten för de anställda kan ju vara högst betydelslös. I denna bedömning kan dock mycket väl få vägas in vad de anställda kan ha vunnit i stället genom att ha erbjudits fortsatt anställning av köparen.

7.6 Kollektivavtalsreglering av uppsägningsfrågor

Jag sade att det på arbetsplatser med kollektivavtal finns en möjlighet att på visst sätt avvika från LAS 11—12 §§ varigenom man även löser de rättstekniska avlösningsfrågorna i anledning av att säljaren har intresse av att fråntråda avtalsförhållandet med säljarpersonalen vid överlåtelsestidpunkten. Det kan vara tjänligt med en praktisk illustration.

I AD 1978:156 belystes innebörden av MBL 11 § då moderföretaget Karlskronavarvet AB avyttrade dotterbolaget Hvilans Mekaniska Verkstad AB till ASEA AB 1977. Hvilans dömdes till att betala höga skadestånd för brott mot den primära förhandlingsskyldigheten. I det följande behandlas endast frågan om det rättsliga procederet kring de anställdas övergång från Hvilans Mekaniska Verkstad AB till ASEA AB. I fallet tillgick det så att ASEA förvärvade aktierna från Karlskronavarvet.⁵⁸ Hvilans varslade om uppsägning den 31/8 1977. I särskild överenskommelse mellan ASEA och Karlskronavarvet den 25/10 bestämdes att 174 arbetare och 48 tjänstemän skulle övergå i ny tjänst inom ASEA:s Mekaniska sektor. I denna överenskommelse förutsattes att berörda anställda skulle säga upp sig själva så att anställningarna kunde utlöpa till den 1/1 1978, då övergången var utsatt att äga rum. Karlskronavarvet fick vidare ta ansvar för övrig, övertalig personal (ca 330 anställda). I lokala förhandlingar mellan Hvilans, å ena sidan, och fackklubbarna (Metallklubben och PTK-L), å den andra, träffades vissa uppgörelser den 26/10 och 28/11. Innebörden av dessa var: 1:o) ASEA:s anställningserbjudande skulle accepteras inom en vecka efter mottagandet. 2:o) En accept från arbetstagaren betydde att denne själv sade upp sin anställning så att den utlöp per den 31/12. 3:o) I avtalsurlistor bestämdes vilka som skulle få del av ASEA:s anställningserbjudande.

⁵⁸ Se för det följande AD 1978:156 aktbil 27—32. Se för en utförligare redovisning av bakgrund och händelseförlopp i Lundahl & Skärvad, Medbestämmande i avveckling? s 114 ff.

4:o) Övriga skulle sägas upp av Hvilans omgående, men för tjänstemännen skulle uppsägningstid börja löpa först den 31/12. 5:o) I förhandlingsprotokollen noterades att lön och arbetsvillkor avseende de nya anställningarna motsvarade vad verkstads- resp industritjänstemannaavtalen föreskrev. 6:o) I förhandlingsprotokollet med PTK-L noterades även att de tjänstemän som övergick i ny tjänst i ASEAs Mekansektor skulle få behålla sin forna lön per den 1/1.

Det ska tilläggas att i de lokala förhandlingarna i Hvilans deltog även företrädare för ASEAs förhandlingsprotokollen mellan Hvilans och de lokala klubbarna var ostridigt att betrakta som kollektivavtal. De var skriftliga och hade ingåtts mellan behöriga parter.

Procederet i detta fall är synnerligen intressant och fantasifullt. De lokala uppgörelserna innebar att de anställda, som övergick till ASEAs, skulle anses ha sagt upp sig själva så att uppsägningstiderna (alt. anställningarna) utlöpte (upphörde) vid tidpunkten för överlåtelsen. Syftet med denna konstruktion lär ha varit att finna en praktisk lösning på ett, som man upplevt, svårt rättstekniskt problem. Förfarandet underlättades av att villkoren för de anställda i stort var desamma före som efter övergången till ASEAs.⁵⁹ Tjänstemännen sades även få behålla tidigare lön.

Det går att se härav att de lokala facken fick spela rollen som en ställföreträdande lagstiftare. Man åstadkom en avvikelse från LAS 11 § eller tillämpligt kollektivavtal. En sådan avvikelse kan även träffas på lokal nivå av behöriga parter.⁶⁰ Genom LAS § 2.03 är det också möjligt att tillämpa det lokalt träffade kollektivavtalet på arbetstagare stående utanför den avtalslutande organisationen.⁶¹

Förfarandet i Hvilans-fallet har en slående likhet med vad departementschefen anförde i LAS-propositionen 1974 om lämpligt tillvägagångssätt i det fall arbetstagaren önskade tillträda annan anställning alltmedan uppsägningstid utestod.⁶² En skiljaktighet i det materiella underlaget är dock att det i Hvilans-exemplet låg i arbetsgivarpartens intresse att få till stånd ett upphörande av anställningarna, medan LAS-motiven i första hand tycks ta sikte på det motsatta fallet.

7.7 Arbetstagaren avböjer ny anställning hos köparen

På olika ställen har framskymtat att LAS 13 § kan bli av viss betydelse då det gäller löneavräkning vid säljarpersonalens övergång i ny tjänst hos kö-

⁵⁹ Uppgiften från Christer Sandbladh, SFO vid intervju den 19.11.1980.

⁶⁰ Prop 1973:129 s 191, 233 och Källström, Lokala kollektivavtal s 94, 112. Se också numera AD 1982:40, 65.

⁶¹ AD 1978:163.

⁶² Se text ovan vid not 51.

paren vid företagsöverlåtelse. 13 § föreskriver att en arbetsgivare kan— från vad som utgivits i uppsägningslön — få avräkna inkomster som en arbetstagare förvärvat i annan anställning och — enligt 1982 års lydelse — ”uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.”⁶³

Avräkningsregeln är en reflex av en allmän skadeståndsrättslig grundsats som säger att en skadelidande är skyldig att minska sin skada.⁶⁴ Det har ej varit helt klart hur långt denna omsorg att minska motpartens förlust sträckt sig i den allmänna skadeståndsrätten.⁶⁵ AD har förut varit inne på denna fråga. I AD 1951:22 t ex sade man att en arbetsgivare inte behövde utge full uppsägningslön till en arbetstagare, då denne blivit uppsagd, om det funnits gott om arbete att söka för denne.⁶⁶ Det visar sig även att den allmänna skadeståndsrättsliga grundsatsen lever sitt eget liv vid sidan om LAS 13 §. I AD 1982:30 hade en arbetstagare avskedats utan att framställa ett interimistiskt yrkande om att få kvarstå i anställningen i avvaktan på att tvisten slutligt prövats (se LAS § 35.02), varför reglerna i LAS 12—14 §§ ej blev tillämpliga. AD anknöt i målet till den här omnämnda allmänna skadeståndsrättsliga grundregeln och sade: ”Den friställde arbetstagaren är skyldig att vara aktiv i syfte att skaffa sig annat arbete. Gör han inte det kan hans underlåtenhet medföra att rätten till ekonomiskt skadestånd jämkas eller faller bort helt.” AD fordrade här att arbetstagaren skulle ha anmält sig till arbetsförmedlingen, det räckte ej att

⁶³ Ordet ”uppenbarligen” i 13 § har knappast någon innebörd alls. Det har nämligen ingen betydelse att en arbetstagare ”uppenbarligen” kunnat förtjäna viss inkomst, om man som huvudrekvisit fordrar att han ska vara beredd anta en ”godtagbar” anställning för att avräkningsrätt ska föreligga. I 1974 års LAS uppställdes som huvudrekvisit att en arbetstagare ”skäligen bort godtaga” annan anställning för att arbetsgivaren skulle få tillgripa avräkning. Uttryckssättet var vilseledande med tanke på lydelsen av LAS 27 §. I prop 1981/82:71 s 130 sägs att ingen ändring i sak är äsyftad då 13 § redigerats ”i förenklande syfte”. En bättre lydelse av lagtexten i 13 § är att föreskriva att avräkningsrätt föreligger beträffande sådan inkomst som en arbetstagare 1) förtjänat i annan anställning, eller 2) kunnat förtjäna i annan anställning som arbetstagaren t ex ”uppenbarligen bort godta”. Jfr äldrelagen § 5.03 och Dsln 1971:1 s 118.

⁶⁴ Se t ex NJA 1917 s 514, som förvisso är ett utomobligatoriskt mål, men där grundsatsen uttalas mycket klart. Se även U 18/23. Se vidare i Almén, Om köp och byte av lös egendom § 25 not 65, dens i Det Nordiske Studenter-Jurist-Stævne i København s 23 (Almén talar i detta arbete om en grundsats av mer allmän räckvidd), Hasselrot, Handelsbalken . . . Första delen s 138 ff (Hasselrot talar om en allmän rättsgrundsats), Rodhe § 18.G och § 46 vid not 2, dens, Lärobok i obligationsrätt s 75, 139, 201 ff, Hellner, Speciell avtalsrätt I. Köprätt s 116, 134.

⁶⁵ Se t ex Lassen, Haandbog i Obligationsretten § 41 vid not 33, men även JR Sjögren i NJA 1911 s 472.

⁶⁶ Se även NJA 1948 s 376, men också AD 1949:11. Se härtill Tjänsteavtalet s 300 ff, Rodhe § 30 vid not 25—26. Jfr även en snarlik regel i 1935 års förslag till arbetsavtal, SOU 1935:18 s 193 (37 §).

arbetstagaren sökt andra anställningar på eget initiativ.⁶⁷

Avräkningsregeln kan givetvis bli aktuell i övergångsfall då en arbetstagarare hos säljaren avvisar ett anställningserbjudande från köparen som ny arbetsgivare. Förvisso är en arbetstagarare ej skyldig ställa sig som part i ett tjänsteavtal,⁶⁸ det är en allmän grundsats. Från utländsk rätt har vi inhämtat att samma princip hyllas vid företagsöverlåtelser i tysk och engelsk rätt (före 1982),⁶⁹ att finsk rätt erbjuder i princip samma lösning,⁷⁰ medan dansk rätt anvisar ett mellanläge i dessa fall.⁷¹ I Sverige får avräkningsregeln i 13 § betydelsen att en arbetstagarare trots allt är satt under visst ekonomiskt tvång att anta ett återanställningserbjudande från köparen. Men det har tillagts i LAS-motiven 1974 att 13 § ej får ges en sådan innebörd "att arbetstagararen anses skyldig ta tillfälliga anställningar eller ett arbete som i något avseende är betydligt sämre än det som han lämnar."⁷² I 1982 års LAS har tillagts att en arbetsgivare måste förklara för en arbetstagarare att han inte behöver stå till förfogande för arbete under uppsägningstid för att 13 § ska bli tillämplig.

Två rättsfall som belyser tillämpligheten av 13 § vid företagsöverlåtelser kan anföras.

AD 1979:124. En restaurang bytte innehavare. Servitrisen Ritva arbetade där nat-tetid. Då Ritva erbjöds fortsatt anställning av nye innehavaren, skulle hennes arbetstid förskjutas till delvis dagtid. Ritva godtog inte detta. Hon hade barn att passa på eftermiddagstid, och hennes make kunde inte komma hem tidigare för att passa barnet. Hon hade sökt barnomsorg i kommunen, men förgäves. Arbetsgivaren genmålde att Ritva fått ett objektivt sett fördelaktigt erbjudande genom att arbetstiden förskjutits till dagtid, och ansåg att tvisten — om LAS 13 § gav arbetsgivaren rätt att avräkna — skulle bedömas med stöd av bestämmelserna i arbetslöshetsförsäkringslagen. AD yttrade: "Den skälighetsbedömning som skall ske enligt 13 § . . . måste självfallet göras mot bakgrund av det förhållandet att uppsägningstiden och den därtill anknutna uppsägningsslönen framförallt fyller den funktionen att arbetstagararen skall få ett rådrom för att söka ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskning. I detta läge måste betydande hänsyn tas till arbetsta-

⁶⁷ Annan utgång i AD 1976:108, om än på knapphändiga domskäl. Jfr även AD 1981:142. En arbetstagarare hade befunnits avskedad. Något interimistiskt yrkande enligt LAS § 35. 02 framställdes inte. Arbetstagararen erbjöds dock återanställning kort efter avskedandet. AD ansåg att det ekonomiska skadeståndet skulle kraftigt jämkas. Arbetstagararen hade inte kunnat avböja återanställningserbjudandet med hänvisning till att han enbart saknat förtroende för arbetsgivaren. Se också AD 1983:30. Ekonomiskt skadestånd föll bort då en arbetstagarare avböjt återanställning (säsonganställning om 4 månader) pga semesterplaner. Se även om skyldigheten att minska sin skada i AD 1977:159, 223, 1978:36.

⁶⁸ Här om i avsnitt 7.9 vid not 99.

⁶⁹ Se avsnitt 5.1 och 5.3.2.

⁷⁰ Se avsnitt 5.5.

⁷¹ Se avsnitt 5.4.

⁷² Se allmänt om motiven till LAS 13 § i prop 1973:129 s 141 ff, cit från s 142.

garnas personliga förhållanden. Det är inte rimligt att begära, att arbetstagaren med kort varsel skall behöva ändra sina personliga förhållanden för den förhållandevis begränsade tid som uppsägningstiden ändå utgör. På det sättet är situationen en annan än den som föreligger då det blir aktuellt att tillämpa de regler som gäller i fråga om villkoren för stöd vid arbetslöshet.” På av Ritva anförda skäl fann AD att avräkning med stöd av 13 § inte fick äga rum.

AD 1980:145. Även här bytte en restaurang innehavare. Servitrisen Mary sades upp i anledning härav. Hon fick inte erbjudande om ny anställning hos köparna, som själva övertog arbetsuppgifterna i rörelsen. Säljaren hade i anledning av uppsägningen föreslagit Mary att hon tog kontakt med en annan restaurang (Park), där arbete kunnat anvisas. Det gjorde inte Mary. Säljaren tillskrev då Mary att avräkning från uppsägningslönen skulle komma att äga rum med stöd av LAS 13 §. Från fackligt håll utövades tolkningsföreträde enligt MBL 35 §. Arbetsgivaren försatt sin möjlighet att få denna del av tvisten prövad rättsligt. Det förelåg därför ostridigt ett brott mot MBL 35 §, då säljaren (arbetsgivaren) ej utbetalade lön. Mary yrkade också allmänt skadestånd för brott mot LAS 12 §. För att pröva denna fråga fick AD bedöma om det förelåg avräkningsrätt för säljaren (arbetsgivaren) enligt LAS 13 §. I denna del anförde Mary: Hon hade aldrig fått ett tillräckligt klart och preciserat erbjudande om ny anställning på Park. Hon hade ej heller utfäst sig kontakta Park. Hon hade anmält sig till lokala arbetsförmedlingen, och därifrån hade inte kunnat förmedlas något arbete. I andra hand menade Mary att hon haft godtagbara skäl att avvisa det omtalade anställningserbjudandet på Park. Hon skulle få ändrad arbetstid, en längre resväg och kommunikationerna var mycket dåliga. Hon skulle dessutom få servera på en avsevärt större restaurang än den hon lämnade. Arbetsgivaren genmålde att Mary själv föranlett att hon ej fått något arbete. Hon hade inte sökt upp Park, trots att hon visste om att där fanns arbete. Det hade inte ankommit på arbetsgivaren att erbjuda henne ny anställning, och Mary hade ej kunnat vägra godta arbetet på Park. Lunchrestaurangen på Park var likvärdig med den hon lämnade. Arbetstiden skulle förändras endast obetydligt. — AD fann att den avgörande orsaken till att någon anställning inte kom till stånd hos Park var att Mary själv inte var tillräckligt intresserad av arbetet. Yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot LAS 12 § avsågs därför.

Bedömningen i förra fallet vilar på den uttryckliga premissen att tillämpningen av 13 § följer ett annat mönster än den snarlika regeln i LAS 27 §, som rör företrädesrättens bestånd.⁷³ Utgången visar på en ganska generös

⁷³ Samma i Bylund m fl s 125, dunkelt i Lunning s 273 f, och — efter avgörandet i AD 1979:124 — felaktigt i Christensen i Arbetsrätten i utveckling s 92. Se även Göta hovrätts avgörande d. 20.12.1976 SÖ 288 Ö 127/76 (med anslutning till Norrköpings tingsrätts beslut d. 23.3.1976 ST 5 T 30/76). Fråga uppkom i konkurs om två arbetstagare var skyldiga att tåla avräkning enligt LAS 13 § då de avvisat erbjudande om ny anställning från köparen av rörelsen. I ena fallet hade ett charkuteribitråde avvisat erbjudandet därför att hon ej garanterats att få utföra samma arbete tidigare och hon vidare skulle komma att få utföra kassaarbete och genomgå viss utbildning härför. I andra fallet hade en överenskommelse om ändrad arbetstid mellan förutvarande arbetsgivaren och arbetstagaren avvisats av den nye. I båda fallen ansåg hovrätten att arbetstagaren ej skäligen bort godta erbjudandena. De utfick sin fulla uppsägningslön.

inställning till fördel för arbetstagaren. I senare fallet hade gjorts gällande från arbetstagersidan att Mary aldrig fått ett tillräckligt klart och preciserat anställningserbjudande från Park och att ett sådant varit en förutsättning för 13 §:s tillämplighet. Vidare anfördes att Mary aldrig blivit informerad om att hon kunde mista uppsägningslönen om hon tackade nej till den anställning som Park kunde erbjuda. AD besvarar endast förra frågan. Det fick ankomma på Mary själv att skaffa sig sådana närmare upplysningar om det andra arbetet. Det ankom m a o inte på den uppsägande arbetsgivaren att sörja härför. Den andra frågan tas inte upp av AD. Den får därför sägas lämnad öppen för framtida avgörande. Tillägget i 1982 års LAS om att avräkningsregeln endast kan tillämpas då arbetsgivaren förklarat att en arbetstagare inte är skyldig stå till förfogande för arbete under uppsägningstid torde bidra till ökad klarhet på denna punkt.

Som synes av AD 1979:124 sker prövningen enligt 13 § utifrån ett snävt tidsperspektiv. Det synes följa av flera skäl. Uppsägningstiden är i huvudsak ägnad att skapa visst rådrum för en viss arbetstagare. Någon löne­minskning eller ändrade förhållanden tolereras då inte. Perspektivet är vidare individorienterat. De personliga intressena får tas stor hänsyn till. I LAS-motiven har ju tillagts att en arbetstagare inte kan vara skyldig ta tillfälliga anställningar under uppsägningstid. I AD 1977:6 kunde arbetst­agaren därför avböja en månads­lång anställning främst p g a reseavståndet (Malmö—Helsingborg). I det korta tidsperspektivet blir även varje förändring s a s förstörad. Det är därför inte här möjligt att jämföra med vad en arbetstagare — allmänt sett — kan få tåla i ett löpande anställningsförhållande, i form av ändrat arbete och andra villkor.

Andra särskilda fall kan föreligga vid företagsöverlåtelser. Ett anställningsavtal kan ursprungligen ha tillkommit p g a det personliga förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, eller det kan ha tillkommit därför att arbetst­agaren fäst stort avseende vid vilket bolag han tagit anställning. Arbetst­agaren kan t ex ha varit övertygad kooperatör, och kan inte tänkas kvarstå vid bolagets övergång i privat ägo. På liknande sätt kan förhållandet gestalta sig för en arbetstagare i t ex ett tidningsföretag eller annonsbolag, som övergått till ett politiskt parti eller med ett politiskt parti befryndad organisation, som arbetst­agaren ifråga inte alls sympatiserar med, och som han över huvud taget inte skulle överväga att ta anställning hos.

Kan sådana aspekter vägas in i 13 §? 1935 uttalades av kommittén för privatanställda att det kunde finnas fall — vid övergång av företag — där det för arbetst­agaren ej var betydelselöst vem han hade till arbetsgivare, och att det kunde bero på arbetsgivarens person att en anställning en gång

kommit till stånd. I ett sådant läge ansågs arbetstagaren kunna vägra utföra arbete åt annan utan att förlora sin rätt till lön från förre innehavaren av företaget.⁷⁴ Även om motivuttalandet är allmänt hållet, och det är oklart vilka konkreta fall kommittén hade i sikte, synes det väl kunna falla inom ramen för en tillämpning av LAS 13 §, i vart fall om det generösa anslag som visats i bl a AD 1979:124 står sig. Stundtals torde här få antas att även förutsättningarna för anställningsförhållandet över huvud taget brutit.

7.8 Procedere

Det arbetsrättsliga procederet, främst i LAS, har en allmän grund, nämligen att skapa ordning och reda i avtalsförhållandena. Ordningsföreskrifterna ska iaktas även om rättsförlusten i det enskilda fallet är ringa, eller ingen alls.⁷⁵ Vid uppsägning av en arbetstagare finns ett helt batteri av procedereregler som arbetsgivaren har att iaktta. Det ska vid arbetsbrist upprättas turordning (22 §), fullföljds- och företrädesrättshänvisning ska lämnas (8 §),⁷⁶ anmälan om företrädesrättsanspråk ska göras av arbetstagarna (27 §),⁷⁷ uppsägningshandlingen ska vara skriftlig och innehålla vissa uppgifter (8 och 9 §§), uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen (10 §),⁷⁸ och förhandling ska — numera — hållas enligt MBL (LAS 29 §).

Utän att här beröra alla detaljer, går det att fråga sig om det alls ska vara nödvändigt att följa hela detta regelbatteri — om det bortses från föreskriften i LAS 29 § — i det fall det står fullt klart för alla parter att en övergång in toto kommer att ske av säljarpersonalen till köparen i LAS övergångsfall.⁷⁹ Men ovissheten av om något dylikt är möjligt lämnar öppet för rättshaveristen att föra talan, och denna risk är skäl nog att även rättspolitiskt överväga lämpligheten av procederet i LAS vid företagsöverlåtelser. Det är ju inte alls tillskapat för dessa fall.

Måhända skulle AD vara lika karsk som man var i ett annat mål, som rörde ifrågasatt brott mot den primära förhandlingsskyldigheten i MBL 11 §, om frågan kom på tal.

⁷⁴ SOU 1935:18 s 190 f.

⁷⁵ Se t ex AD 1976:20, 1978:17.

⁷⁶ Se t ex AD 1975:4, 71. Vid nedläggning av företag behövde ej företrädesrättshänvisning lämnas tidigare, AD 1977:68, men det torde ändras i 1982 års LAS, se prop 1981/82:71 s 127.

⁷⁷ Denna anmälan kan vara muntlig, AD 1978:162, men knappast vara av typ realhandling, AD 1983:30.

⁷⁸ Uppsägningsbeskedet ska även komma arbetstagaren till handa för att uppsägningstid ska kunna börja löpa, NJA 1976 s 87 (uppsägningshandling nedstoppad i brevlåda).

⁷⁹ Se det formobundna förfarandet i AD 1977:40 där dock procederet i anledning av arrendet av rörelsen aldrig blir föremål för rättslig prövning.

AD 1980:23. Fallet rörde överlåtelse av flera olika bussbolag till ett landstingskommunalt bolag. De överlåtande bolagen hade ostridigt ej primärförhandlat härom med de lokala facken. Men de senare hade deltagit i det förberedande utredningsarbetet och full samstämmighet hade uppnåtts mellan berörda parter om vilka åtgärder som förestod. AD fann att primära förhandlingar framstod som en "onödig formalitet" varför bolagen ej behövt påkalla primära förhandlingar. Även i AD 1983:30 ansåg domstolen att det var en "onödig formalitet" att fordra uttrycklig anmälan om anspråk på företrädesrätt enligt LAS 27 § i ett övergångsfall (konkurs).

Situationen är ostridigt en annan om endast en del av säljarpersonalen står i begrepp att övergå i ny tjänst hos köparen. Då måste t ex turordning fastställas först av säljaren (22 §), men även av köparen (26 §), som ju skall återanställa de uppsagda enligt 25 §. I Hvilans-fallet gjordes exempelvis ingen skillnad mellan avtalsturordningen "ut" respektive "in". Endast en avtalsturlista upprättades.

Skälet till att endast en del av säljarpersonalen erbjuds fortsatt anställning är i de flesta fall att köparen inte anser sig ha behov av fler arbetstagare än dem han anställer. För övriga får säljaren — i princip — ta sitt arbetsgivaransvar, vilket kan ske på litet olika sätt, som jag återkommer till i nästpåföljande avsnitt.

En subtilitet i anslutning till turlisteresonemanget, och som, om det bortses från, i värsta fall kan leda till turordningsbrott, är att en arbetstagare ska enligt 22 § LAS inplaceras på listan med beaktande av sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen.⁸⁰ Vid återanställning ska inplaceringen på listan enligt 26 § ske med utgångspunkt från inte bara denna tid, utan denna tid inklusive den för varje enskild arbetstagare gällande uppsägningstiden.⁸¹ Detta kan leda till viss omkastning i listorna "ut" och "in". Åldersregeln i — numera — LAS 3 § (föret 22, 26 §§) kan bidra till en ytterligare omkastning i dessa listor. 3 § innebär att en arbetstagare får räkna sig till godo en extra månad för varje anställningsmånad som påbörjats sedan arbetstagaren fyllt 45 år, dock högst 60 sådana månader, då turordning upprättas. Åldersregeln var föret dispositiv, men är — utåt sett — i 1982 års lydelse (se 2 §) en tvingande regel. Lagstiftaren har dock menat att någon ändring "i sak" inte varit äsyftad då man överflyttat åldersreglerna i företvarande 22, 26 §§ till 3 §, varför det får antas att åldersregeln — i här berört avseende — alltså är dispositiv.⁸²

⁸⁰ Se klargörande i Lunning s 332.

⁸¹ Tydligt i prop 1973:129 s 267.

⁸² Prop 1981/82:71 s 116. För läsaren av LAS är denna överflyttning knappast en "förenkling" som den sägs vara i motiven. Det är högst vilseledande att en utåt sett tvingande regel innehåller ett dispositivt inslag. Till saken hör även att en föret tvingande åldersregel — i 39 § — även överflyttats till LAS 3 §.

Turordningsreglerna sammantaget kan vara enkla att överblicka i LAS huvudfall då en eller flera arbetstagare tidigare uppsagts p g a arbetsbrist, och ska återintas efter det att de alla fått lämna arbetsplatsen. Men i LAS övergångsfall kan de bli svåröverskådliga vid en tillämpning, och leda till viss oklarhet om vad som rätteligen gäller. Tidsfaktorn hinner nämligen inte verka fullt ut. Det kan vara oklart när anställningarna hos säljaren upphör. Det kan då vara oklart vilken norm köparen har att följa för att kunna träffa ett riktigt val. Även de olika arbetstagarna, som är berörda, kan vilja lägga in olika innebörd vid tillämpningen av dessa regler beroende på vad som gynnar/missgynnar dem.

Problemet är att denna situation inte enbart kan uppkomma i LAS övergångsfall utan även i dess huvudfall, då flera arbetstagare uppsagts, men det bjuds tillfälle att erbjuda några få av dem fortsatt anställning alltmedan uppsägningstiderna löper, och ett beaktande av varje enskild arbetstagares uppsägningstid och åldersregeln leder till en omkastning i listorna. Onekligen finns det ett behov av en entydig regel i dessa fall. Jag tror det bäst skulle överensstämma med grundtankarna i företrädesrättsbestämmelserna att försteg ges de arbetstagare som med beaktande av *hela* sin uppsägningstid och åldersregel kommer högst upp på listan "in". Så skulle situationen ha gestaltat sig för dem alla, om de nya arbetstillfällena dykt upp först senare efter uppsägningstidens (-tidernas) utlöpande.

Det ska anmärkas att det problem jag nu diskuterat i anslutning till LAS övergångsfall endast uppkommer på icke-kollektivavtalsreglerade arbetsplatser. På övriga kan bestämmelserna i 22, 25—26 §§ ersättas med en avtalsturlista.

7.9 Det sociala ansvaret och dess rättsliga manifestation

Arbetsgivarens förpliktelser följer av lag och kollektivavtal. I dessa normer finns det inte bara en enkel bytesrelation — arbete mot lön — inbyggd, utan arbetsgivaren har även att ta ett socialt ansvar för arbetskraften.⁸³ Under krisåren i svensk industri i slutet av 70-talet fick arbetsgivarna (företagen) påta sig ett ytterligare socialt ansvar för arbetskraften. En del av arbetsmarknadspolitiken fördes in i företagen (den första försvarslinjen). Inom industripolitiken och regionalpolitiken spädde statsmakterna på med ytterligare insatser. En del av dessa frågor har jag tagit upp i kapitel 2, där jag givit en viss utomrättslig bakgrund till företagsöverlåtelser, företags-samgåenden och andra yttringar i det sociala livet. Genomgången lades

⁸³ Se Christensen i Arbetsrätten i utveckling s 81.

upp så att jag skildrade olika aktörer och deras föreställningar. Ett överväldigande intryck av denna genomgång var att normbundenheten ökat för arbetsgivarna under senare år.⁸⁴

I det följande menar jag med *socialt ansvar* det (de) åtagande(n) som en arbetsgivare är beredd att göra in casu utöver vad som åvilar denne enligt lag och kollektivavtal. Att ta ett socialt ansvar betyder inte nödvändigtvis att en part visat en annan part (andra parter) en liberalitet, utan kan ha sin förklaring i att "givande" part vill undvika obehag — minimera olust. Det kan vara en försiktighetsåtgärd för att ett tänkt händelseförlopp ska fungera på planerat sätt. Det utesluter inte att åtagandet kan ha skett efter förhandlingar med de anställda eller deras organisationer. Det sociala ansvaret kan ta sig olika rättslig manifestation. Det kan betyda en direkt förpliktelse till de anställda. Det kan betyda att normen upptas i ett kollektivavtal. Det kan betyda ett åtagande som arbetsgivaren gör visavi en tredje part, stat, kommun eller — vid företagsöverlåtelser — gentemot sin avtalspart. Åtagandet kan forma sig till ett helt åtgärdspaket, där både säljande och köpande bolag lämnar sina bidrag. Då t ex SSAB bildades 1978 utarbetades inom företaget ett 83-sidigt Åtgärdsprogram för övertalig personal som innefattade t ex regler om personalbalans (anställningsgarantin), deltidsarbete, tjänstledighet, pension, reservarbeten, utbildning, åtgärder för villkorligt arbetsföra, rörlighetsstimulerande åtgärder, arbetsförmedling, anställningsbesök, återanställningsrätt, flyttningsbidrag, reglering av skulder och borgensförbindelser, omställningslån, frågor rörande tjänste/personalbostad, förskottssemester, försäljning av egnahem, nya jobb.⁸⁵ Inför bildandet hade även i MBL-förhandlingar med moderbolagen träffats skilda överenskommelser, som ålade de deltagande parterna omfattande förpliktelser.⁸⁶

Jag kan här bara beröra några aspekter på det sociala ansvaret. Det skulle fordra ett utrymme motsvarande en annan avhandling att kunna mer utförligt diskutera dessa frågor. Jag tar upp några exempel som har anknytning till företagsöverlåtelser.

Det är självklart att det sociala ansvaret tar sig olika uttryck beroende på i vilken faktisk situation de anställda och företaget befinner sig. Har de an-

⁸⁴ Jfr även Victorin i SvJT 1979 s 693 f som gör samma iakttagelse och som vill se detta drag som den för den enskilde arbetstagaren viktigaste utvecklingslinjen i demokratiseringen av arbetslivet.

⁸⁵ Se för en sammanfattande redogörelse av detta åtgärdsprogram i Ardelius, *Strukturomvandling och sysselsättning* s 33 ff.

⁸⁶ Se protokoll fört vid förhandlingsammansättningsmöte mellan å ena sidan Järnbruksförbundet, Gränges AB, ... å andra sidan Privattjänstemannakartellen ... den 30 november, 7—8 samt 15 december 1977.

ställda övergått i ny tjänst hos köparen kan säljaren ha givit ett löfte om att de även fortsättningsvis ska få utnyttja t ex semesterstugor, hälsovårds- och övriga rekreativa anläggningar, som i övrigt ej medföljer överlåtelsen. Säljaren kan också ha utfäst sig ge personalrabatter på sätt som tidigare.⁸⁷ Om de anställda inte fått övergå till köparen, kan säljaren ha givit dem en anställningsgaranti som avses gälla under viss tid.⁸⁸ Övertaliga arbetstagare, som får lämna företaget i och med överlåtelsen, kan ha erbjudits generösa avgångsvederlag vid sidan om de institutionella inom AGB- och AGE-systemen, flyttningsbidrag, förlängd återanställningsrätt utöver vad som stipuleras i LAS 25 §, men även förlängd uppsägningstid utan arbetskyldighet.⁸⁹ Det går även att tänka sig att övertalig personal kvarstår i anställningen hos säljaren under viss tid, alltmedan de utför arbete för köparens räkning. Syftet med en sådan konstruktion kan vara att ge säljaren viss möjlighet att omplacera alt. skapa nya arbetstillfällen till övertaliga arbetstagare. I anslutning härtill kan ges en konkret illustration.

I AD 1980:49 såldes Svenska Maskinverken till Götaverken Ångteknik AB genom att rörelsen (tillgångar och skulder) överläts. I målet inför AD hade AB Svenska Maskinverken (bolaget) stämts för brott mot den primära förhandlingskyldigheten i MBL 11 §. AD fann att bolaget förbrutit sig mot MBL 11 § därför att principöverenskommelsen mellan bolaget och Götaverken Ångteknik AB, som innehöll bestämmelser om vad som skulle gälla i personellt hänseende (den s k personalbilagan), hade offentliggjorts innan förhandlingar upptagits. Jag berör här endast den s k personalbilagan. Cirka 440 av 670 anställda i bolaget erbjöds ny anställning inom Götaverken.⁹⁰ Den s k personalbilagan ingick som en integrerad del i överlåtelseavtalet mellan bolaget och Götaverken. För ett icke obetydligt antal arbetstagare skulle bolaget kvarstå som arbetsgivare, men arbetstagarna skulle sysselsättas av Götaverken. Götaverkens åtagande att svara för lön för övertalig personal baserades på för denna grupp gällande kollektivavtal samt lokala överenskommelser. De anställda skulle få kvarstå i sina anställningar längst till utgången av 1980. Överlåtelsen var utsatt att äga rum 1.4.1979. Lönekostnaden för en stor del av de övertaliga arbetstagarna delades på ett sinnrikt sätt mellan bolaget och Götaverken. Bolaget skulle bl a få en gratifikation av Götaverken om omplacering av dessa arbetstagare kunde ske i viss snabbare takt. Arrangemanget förutsatte vidare att de anställda som kvarstod med bolaget som arbetsgivare ”under GVÅ:s arbetsled-

⁸⁷ Prop 1977/78:17 s 44. Datasaab AB bildas genom sammanslagning av Stansaab Elektronik AB och Saab-Scantias datadivision (Datsaab).

⁸⁸ Op cit s 25.

⁸⁹ I AD 1979:124, där arbetsgivaren förlängt uppsägningstiden för en viss arbetstagare till det dubbla, uppkom frågan om den utöver LAS stipulerade uppsägningstiden skulle följa samma regler som LAS. AD fann att så var fallet med hänvisning till att arbetsgivaren inte visat att avsikten med löftet varit så inskränkt som i målet gjorts gällande.

⁹⁰ Uppgifterna till det följande har jag hämtat från AD 1980:49 aktbil 2—3, 11 och 19. Jag har även haft möjlighet att ta del av akten förvarad inom LO-Förbundens Rättskydd AB.

ning men med SMV som arbetsgivare fullgör sina skyldigheter enligt GVÅ:s direktiv eller via SMV lämnade direktiv på ett för svensk industri normalt sätt (sic!). SMV skall i alla avseenden verka för detta." SMV utfäste sig också att erbjuda annat lämpligt arbete till viss övertalig personal vid arbetsplatser inom SAAB-Scaniagruppen i Stockholmsområdet inkl Södertälje.

Det som faller i ögonen är att såväl bolaget som Götaverken framstår som arbetsgivare, men i olika mening gentemot en stor del av arbetstagarna under en längre tid. Arbetet, som berörda arbetstagare sysselsattes med, utfördes för Götaverkens räkning. Götaverken var alltså inget mellanled eller ombud för bolaget. I stället förhöll det sig så att de anställda i allt var underställda Götaverkens arbetsledning. Götaverken var den faktiska arbetsgivaren, bolaget kvarstod endast som den juridiska arbetsgivaren. Detta fick även återverkningar på det åtagande avtalsparterna gjorde. Underkastade sig nämligen inte de anställda Götaverkens arbetsledning, skulle bolaget gå in och lämna direktiv.

Det är uppenbart att Götaverken i exemplet inte ville ikläda sig — utåt sett — något rättsligt arbetsgivaransvar gentemot övertaliga arbetstagare, ehuru man var villig att hjälpa till med lönekostnaderna på indirekt väg samt att i viss mån även dra nytta av denna arbetskraft.

Huruvida en sådan konstruktion är vanlig — att ett bolag är formell arbetsgivare, och ett annat bolag är faktisk arbetsgivare vid företagsöverlåtelser — uttalar jag ingen mening om. Vad som här är att uppfatta som in(ut-)låning av arbetskraft berör jag inte. Inte heller går jag in på frågan om det delade lönekostnadsansvaret. Det är ej ovanligt att någon annan part bestrider lönekostnaderna — helt eller delvis — än den faktiska arbetsgivaren, så är särskilt fallet då staten ger enskilda företag sysselsättningsstöd.⁹¹

Jag anknyter i stället till vissa rättsliga föreställningar som har anknytning till partsbytesfrågor och de anställdas arbetsskyldighet. Enligt 29/29-principen är den enskilde arbetstagaren skyldig "att mot de avtalsenliga löneförmåner, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares all-

⁹¹ Se t ex prop 1978/79:43 (staten betalar varsel och uppsägningslöner för övertaliga arbetstagare vid Electroluxkoncernens övertagande av AB Järnförädling), prop 1977/78:125 B 12 och prop 1978/79:60 Bilaga 2 (Tretorn får sysselsättningsstöd från staten för att hålla viss nivå på sysselsättningen i företaget), prop 1979/80:138 Bilaga 1 och 2 (Svenska Rayon AB får omstruktureringsbidrag från staten för att fördröja nödvändig personalminskning i företaget), prop 1977/78:25 Bilaga 11 och prop 1978/79:25 (det s k Uddeholms-lånet om 600 mkr med villkorlig återbetalningsskyldighet tillkommet för att möjliggöra en struktüromvandling i balanserad takt där hänsyn särskilt tagits till sysselsättningsläget på företagens orter).

männa yrkeskvalifikationer.” Två frågor har i litteraturen diskuterats i anledning av AD 1929:29.⁹² Den ena rör frågan om vad som står i naturligt samband med en arbetsgivares verksamhet, den andra rör frågan vad som anses falla inom en arbetares allmänna yrkeskvalifikationer. Den tredje frågan, nämligen att arbetet ska utföras för arbetsgivarens räkning, förefaller inte ha upplevts som särskilt problematisk. AD har berört denna fråga i några mål.

I AD 1950:57 ifrågasatte arbetsgivarparten om inte inventeringsarbete vid överlåtelse av apotek föll utanför det då gällande kollektivavtalet för den tekniska personalen. Ostridigt var att s k årsinventering föll under avtalet. Överlåtelseinventeringen utfördes för både den avträdande och den tillträdande apoteksföreståndarens räkning. Denna inventering låg sedan till grund för en ekonomisk uppörelse mellan dessa båda parter. I frågan om vem som stod som arbetsgivare vid denna inventering, dvs för vars räkning arbetet utfördes, pekade AD på att det författingsenligt i regel ålåg den nytillträdande apoteksföreståndaren att överta apotekets varulager och, med hänsyn till att denne även kollektivavtalsrättsligt var skyldig överta den å apoteket anställda personalen, kunde den omständigheten att han jämväl fick betraktas som arbetsgivare avseende överlåtelseinventeringen icke förändra att arbetet föll utanför avtalets ram.

I AD 1963:12 hade piloterna vid LIN (Linjeflyg AB) vägrat att flyga vissa turer, som LIN åtagit sig p g a att SAS saknat egen kapacitet. LIN-piloterna menade att flygningarna ej företagits ”för företagets räkning” enligt gällande kollektivavtal. Arbetsgivarna bestred. AD anförde härom: ”Att arbetstagaren endast är skyldig utföra arbete för arbetsgivarens räkning innebär i princip att i ett anställningsförhållande något partsbyte ej kan ske på arbetsgivarsidan utan arbetstagarens samtycke. Arbetsdomstolen anser sig i förevarande mål sakna anledning ingå på en närmare prövning av innebörden i praktiken av denna princip. Överenskommelsen mellan LIN och SAS innebär nämligen att LIN åtager sig att med utnyttjande av viss överskottskapacitet inom den egna trafikapparaten utföra de omtvistade flygningarna åt SAS. Dessa skall ske med LIN:s flygplan och besättningar mot att SAS erlägger en per flygtimme beräknad ersättning till LIN och, såvitt framkommit, skall SAS ej utöva några som helst arbetsgivarfunktioner i förhållande till de hos LIN anställda piloterna. Enligt arbetsdomstolens mening är med hänsyn härtill ställt utom tvivel att flygningarna från piloternas synpunkt sker för LIN:s räkning.”

I AD 1980:51 hade ett landsting träffat ett samarbetsavtal med en kommun att tillhandahålla nattsjuksköterskehjälp på ett av kommunen drivet ålderdomshem. Kommunen skulle ersätta landstinget härför enligt särskild debitering. Det uppstod tvist om arbetsskyldigheten för nattsjuksköterskorna. Tjänstgöringen hade under en försöksperiod varit obetydlig. Arbetsgivaren gjorde gällande att arbetet på ålderdomshemmet föll under 29/29-principen. Arbetet utfördes för landstingets räkning. Arbetstagarparten bestred. Man menade att här förelåg en uthyrning av arbetskraft. Tjänstgöringen vid ålderdomshemmet kunde därför inte sägas ske för

⁹² Tjänsteavtalet s 36 ff, 202 ff, Geijer & Schmidt, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte s 290 ff.

landstingets räkning. AD pekade på att nattsjuksköterskorna inte hade kommunen som arbetsgivare då de tillfälligtvis tjänstgjorde på ålderdomshemmet. Lön uppbars från landstinget, och landstinget debiterade kommunen härför. Det var landstinget som utövade de arbetsledande funktionerna och gav allmänna anvisningar. Ålderdomshemmets läkare hade dock utövat visst överinseende över nattsjuksköterskornas tjänstgöring. Denna situation påminde om vad som förekom vid entreprenader, men — fortsatte AD — ”utan att därför entreprenörens personal anses utföra arbete för beställaren”. AD fastslog att nattsjuksköterskornas nattjänstgöring på ålderdomshemmet skett för landstingets räkning.

I LIN-målet är det rättsligt intressant att AD anknyter till allmänna regler för partsbyte, då man bedömer om flygningarna utförts för företagets räkning — det tredje kriteriet i 29/29-principen. Jag vill här kort erinra om rättsläget vid företagsöverlåtelser i tysk rätt före 1972.⁹³ Den dominerande metoden att angripa partsbytesproblematiken med var att spjälka upp anställningsavtalet i två bitar, där rätten till arbetsprestation följde ett visst mönster och skyldigheten att erlægga lön följde ett annat.

Inte i något av här refererade fall har gjorts gällande att det skulle vara möjligt för arbetsgivarparten att överlåta sin *rätt till arbetsprestation* till annan arbetsgivare ensidigt. Jag har inte heller kunnat observera att AD i andra mål antytt möjligheten härav, eller att arbetsgivarparten argumenterat i denna riktning. Tanken, om den omsattes på svensk rätt, skulle betyda att man lät rätten till arbetsprestation följa allmänna regler för överlåtelse av fordran. En fordringsrätt kan i princip fritt överlåtas.⁹⁴ I svensk doktrin har det emellertid ifrågasatts om tjänsteavtal ur denna aspekt kan överlåtas.⁹⁵ Då det gäller arbetsgivarens skyldighet att erlægga och svara för lön, å andra sidan, skulle en överlåtelse till annan arbetsgivare härav följa allmänna regler för överlåtelse av skuld enligt vilka fordras samtycke från ifrågavarande borgenär eller stöd härför i lag.⁹⁶

En jämförelse med kollektivavtalsrättsliga mål visar att AD inte heller i dessa — om än få till antalet — gjort en tudelning av rättigheter och skyldigheter enligt avtalet, då frågan om en part kunnat ersätta sig själv med

⁹³ Se härtill avsnitt 5.2.

⁹⁴ Se härom bl a Karlgren, Kollegium II s 88 ff.

⁹⁵ Op cit s 91. Se vidare om uppspjälkning av avtalsförpliktelser i ömsesidiga avtalsförhållanden i Tiberger, Skuldebrev, växel och check s 31 f, Alm Del § 22.II.

⁹⁶ Se text ovan vid not 22—27. Samma sak gäller då arbetstagaren vill sätta annan i sitt ställe. AD 1947:73. Jfr sjömanslagen 8 § där en sjöman får sätta annan man i sitt ställe för visst fall.

en annan ställts på sin spets.⁹⁷

Det vill synas som om en rimlig tolkning av det anförda är att 29/29-principen och dess tredje kriterium fått den effekten att allmänna regler för partsbyte — om man följer det givna böjningsmönstret vid borgenärs- resp. gäldenärsbyte — inte fått det allmänna genomslag i arbetsrätten som dessa regler i och för sig erjudit. Det torde inte vara realistiskt att i svensk rätt räkna med en uppsjälkning av anställningsavtalet i en fordrings- och en skulddel, där de båda bitarna skulle följa olika paradigmen vid partsbyte. I svensk rättsvetenskaplig litteratur har inte heller denna tanke framskymtats.⁹⁸ Vad som nu sagts överensstämmer även med den allmänna rättsatsen att ingen ska behöva ställa sig som part i ett tjänsteavtal.⁹⁹

Det anförda innebär då, för att omsätta slutsatserna på AD 1980:49, att bolaget inte kunde sätta annan arbetsgivare (Götaverken AB) i sitt ställe utan berörda arbetstagares samtycke, dvs rätten till arbetsprestation var inte överlåtbar. Om det hjälpt att bolaget utfärdat direktiv till de anställda i anledning av att de eventuellt vägrade underkasta sig Götaverkens arbetsledning är ytterst tvekelaktigt med tanke på 29/29-principen.

Konstruktionen i överlåtelseavtalet har intresse från även en annan synvinkel. Den visar på hur såväl säljande som köpande bolag kan påta sig visst socialt ansvar. För bolagets (AB Svenska Maskinverken) vidkommande framkom detta på två sätt: Dels var man beredd förlänga anställningstiderna, dvs man höll inte strikt på gällande uppsägningstider, dels var man i såväl geografiskt som juridiskt hänseende beredd att ta på sig ett mer omfattande omplaceringsansvar för de anställda än bolaget med tillämpning av LAS § 7.02 var förpliktat till.¹⁰⁰

Ett annat exempel där såväl säljande som köpande bolag bidragit till att ta ett socialt ansvar — denna gång genom kollektivavtal med behöriga

⁹⁷ Se framför allt AD 1935:95 där domstolen — efter det att ett moderbolag övertagit tillgångar och skulder från ett dotterbolag — i ytterst kategoriska ordalag fastslår att ”den ena parten i ett avtalsförhållande icke utan stöd av särskild lagregel eller medgivande av den andra parten kan på annan överflytta sin partsställning, innefattande icke blott rättigheter utan även skyldigheter”. Samma i AD 1949:75 som avsåg ombildning av handelsbolag till aktiebolag.

⁹⁸ I överensstämmelse härmed förefaller det rimligt att tolka Adlercreutz negativa inställning till att arbetsgivarfunktioner och arbetsgivarförpliktelser delegeras till annan än den verkliga arbetsgivaren, se Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 164, 204, 308.

⁹⁹ Tjänsteavtalet s 31.

¹⁰⁰ Se här till å ena sidan skyldigheten för en arbetsgivare att i samband med uppsägning p g a arbetsbrist beakta även driftställen belägna på annan ort inom ett företag, AD 1977:64, och, å andra sidan den snäva omplaceringsskyldighet som följer av att företaget är en juridisk person, AD 1977:80.

motparter — är det ovan omnämnda SSAB-fallet.¹⁰¹

TVå av de överlåtande moderbolagen, Stora Kopparbergs Bergslags AB och Gränges AB, tillsköt medel för att bli skapa ny sysselsättning i Borlänge och Oxelösund, s k utvecklingsbolag.

Alla tre moderbolagen — de nämnda inkl Statsföretag AB — utfäste sig vidare att ge *förtur* vid besättning av vakanta platser inom såväl moder- som härtill hörande dotterbolag — för Statsföretag AB torde detta åtagande ha varit väl luftigt — med arbetssökande från SSAB med dotterbolag. Utfästelsen skulle gälla i fem år och oavsett om en arbetssökande var övertalig eller ville flytta på sig av annat skäl och om vederbörande var anställd per den 1.1.1978, då stål-, gruv- m fl rörelser överläts till SSAB. I första hand skulle dock sådan vakant plats besättas med sökande från moderbolaget i fråga eller dess dotterbolag. Innebörden av denna förtursrätt var att externrekrytering kom ifråga endast som sista utväg. Det föreskrevs vidare att förtursrätten fick stå tillbaka för ”de skyldigheter och rättigheter som följde av lagar och avtal”. Härmed avsågs den omplaceringsskyldighet som kunde åvila arbetsgivaren enligt LAS § 7.02 eller den återanställningsrätt som tillkom en arbetstagare med stöd av LAS 25 §.

Det ska här tilläggas att utfästelsen om förtursrätt var ömsesidig på så sätt att det nybildade SSAB förpliktats att i andra hand besätta vakanta platser med arbetssökande från Stora Kopparbergs Bergslags AB, Gränges AB och Statsföretag AB med dotterbolag.

Jag får här lämna de många detaljfrågor som förhandlingsöverenskommelsen mellan alla deltagande parter och SSAB:s eget Åtgärdsprogram för övertalig personal kan aktualisera. På annat ställe (avsnitt 8.3.2) ämnar jag återkomma till SSAB:s anställningsgaranti.

¹⁰¹ Se förhandlingsprotokoll § 7, omnämnt i not 86 ovan. Se också Åtgärdsprogram för övertalig personal, 1978-04-12, ett SSAB-internt dokument utarbetat inom den s k övergångsorganisationen — ett partssammansatt organ — för att sjösätta det nybildade SSAB. Se även prop 1977/78:87.

Kapitel 8

Köparen vs säljarpersonalen

Ett andra plan vid företagsöverlåtelse (jfr avsnitt 1.7) motsvaras av det latent rättsförhållandet mellan köparen och säljarpersonalen före rörelsens överlåtande. Det är köparen som nu öppnar ”gamet”. I det väsentliga innefattar detta plan två huvudfrågor. Dels val av handlingsnorm vid urvalet av arbetskraft. Dels vilken (vilka) partsbindningsmodell(er) köparen tänker (inte bör) begagna för att till sig knyta (alt. inte knyta) säljarpersonalen.

I förra fallet — handlingsnormen — har jag redan i avsnitt 7.1 introducerat det väsentliga i det skydd lagstiftaren lämnat de anställda. LAS 25 § — företrädesrättsregeln — ger dem ett försteg framför andra arbetssökande. Vad som gäller då köparen har hos sig redan anställd personal, som han vill överflytta i och med rörelsens överlåtande, är en fråga som jag uppskjuter till kapitel 9. Jag uppehåller mig i detta kapitel först vid förutsättningarna för företrädesrättens utövande (avsnitt 8.1).

I senare fallet — avtalsbindningsfrågan — beskriver jag olika sätt varmed köparen kan erbjuda ny anställning hos sig och vissa därmed sammanhängande frågor som t ex övertagande av löneskuld och partsinträdet (avsnitten 8.2.2—8.2.5). Viss uppmärksamhet ägnar jag tredjemansavtalet (avsnitt 8.2.3). Jag berör kortfattat säljarpersonalens eget bidrag till avtalsbindningen med köparen som ny arbetsgivare (avsnitt 8.2.6). Två spörsmål som rör arbetsgivaravlösningen mer direkt är 1) om köparen får åberopa av säljaren verkställd uppsägning av säljarpersonalen, och 2) om köparen kan fordra att säljarpersonalen avslutar sina forna anställningar innan man tillträder nya. Dessa två frågor behandlas i avsnitt 8.2.7. Slutligen ämnar jag, som i slutet av förra kapitlet (avsnitt 7.9) ta upp några frågor som rör det sociala ansvaret. Jag ger några exempel på anställningsgarantier och sysselsättningslöften (avsnitt 8.3).

8.1 Företrädesrättsreglerna i LAS

Företrädesrätten i 25 § är tillämplig vid företagsöverlåtelse. Det framgår av en uttrycklig regel i 1982 års LAS, § 25.02.03.¹ 25 ff §§ är dispositiva.

¹ Det framgick förut av rättspraxis, se AD 1976:18, 1978:153, 1979:140.

Det kan vara tjänligt — för översiktens skull — att redan här kortfattat klargöra rekvisiten.

1. En tidigare uppsägning ska ha skett p g a arbetsbrist. Det är vad som antas ske vid en företagsöverlåtelse.²
2. Företrädesrätten gäller i den verksamhet där en arbetstagare tidigare var sysselsatt. Verksamhet torde här ej alltid betyda driftsenhet.³
3. Det fordras viss kvalifikationstid för att en arbetstagare ska kunna hävda företrädesrätt. En tillsvidare(visstids)anställd ska ha haft anställning mer än 12 månader hos arbetsgivaren. En säsonganställd ska ha haft anställning 6 månader under de senaste 2 åren hos arbetsgivaren. Anställningstiden fastställs så att all tid t o m tidpunkten för en anställnings upphörande beaktas.⁴ En arbetstagare får också räkna sig till godo viss tidigare anställningstid hos annan arbetsgivare, LAS 3 §.⁵
4. Företrädesrätt löper under viss tid. En 1-årsfrist gäller. Det räcker med att en arbetsgivare utannonserat en tjänst före 1-årsfristens utlöpande för att en företrädesberättigad arbetstagare ska kunna göra sitt anspråk gällande.⁶ Löptiden utgår från tidpunkten för anställningens upphörande.⁷ För visstids- och säsonganställda gäller vissa kompletterande regler, som jag inte ingår på, § 25.02. Företrädesrätt gäller även under uppsägningstid.⁸
5. En arbetstagare ska ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.⁹
6. En arbetstagare som vill begagna sin företrädesrätt ska anmäla sitt an-

² Se avsnitt 7.1 vid not 6 ff.

³ Se text i avsnitt 4.2.3 vid not 59 och 65.

⁴ Prop 1973:129 s 266.

⁵ Jfr AD 1979:128.

⁶ AD 1982:51. Själva tillsättningsförfarandet kan infalla bortom denna 1-årsfrist. Från avtalsrättsliga aspekter blir en utannonsering, då det finns företrädesberättigade arbetstagare, att uppfatta som bindande anbud. Detta torde inte vara brukligt vid utannonsering av tjänster i allmänhet. Snarare utgår varje sökande och arbetsgivaren från att den senare utövar en fri prövningsrätt. Utannonseringen torde närmast uppfattas som en uppfordran att avge anbud, jfr avtalslagen 9 §.

⁷ Det torde inte spela någon roll om arbetstagaren under sin uppsägningstid lämnat sin anställning i förtid, se prop 1973:129 s 264. Annan utgång för visst speciellt fall i AD 1973:43, jfr Lunning s 108. — Det kan tilläggas att en arbetstagare anses ska visa viss lojalitet mot sin rötutvarande arbetsgivare alltmedan företrädesrätten gäller, se prop 1973:129 s 166. Jfr visst snarlikt fall då en arbetsgivare — efter en företagsöverlåtelse — ägt säga upp en arbetstagare p g a skäl som ej uppdragas förrän efter det att arbetstagaren ifråga övergått i ny tjänst hos nye innehavaren av rörelsen, AD 1981:144.

⁸ Se t ex AD 1978:51.

⁹ Kvalifikationskriteriet i såväl 22 som 25 §§ är behandlat i flera mål, se t ex AD 1976:18, 26, 77, 1977:41, 94 (särsk intressant), 159, 1978:84, 1979:96.

språk till arbetsgivaren.¹⁰

7. Vid intagning av arbetskraft med stöd av 25 § skall försteg ges den (de) arbetstagare med längst anställningstid, 26 §. Av samma bestämmelse framgår att en arbetstagare med högre levnadsålder ges företräde om andra arbetstagare har lika lång anställningstid. Äldre arbetstagare får räkna sig till godo upp till 60 extramånader i turordningshänseende om de är fyllda 45 år, LAS 3 §.¹¹
8. Den som uppnått obligatorisk pensionsålder har ej företrädesrätt, 33 §.

Vissa andra rekvisit i 25, 27 §§ tar jag upp särskilt i avsnitt 8.2.4, 9.2 ff och i det närmast följande.

Företrädesreglerna i 23 § beträffande arbetshandikappade och i FML 8 § avseende fackliga förtroendemän är endast förtursregler i samband med uppsägning (permittering) och faller utanför denna framställning.

Det må här tilläggas att LAS företrädesrättsregler avses tillämpas även på statliga sektorn, LOA 9:1. För denna gäller dock vissa specialregler i turordningsfrågor, se SFS 1976:865 (ändr 1982:111) om vissa turordningsfrågor i statligt reglerad anställning, och SFS 1977:98 (ändr och förlängd om utgången av 1983, SFS 1982:1242) om turordning vid uppsägning av vissa lärare med statligt reglerad anställning i kommun m m. Enligt LOA följer vidare att vissa föreskrifter avviker från LAS. Anmälan om företrädesrätt ska ske skriftligen, LOA 9:3. All anställningstid hos staten får räknas en arbetstagare till godo i återanställningshänseende, SFS 1976:865 8 §. En återanställningstvist är vidare att betrakta som ett tillsättningsärende på statliga sektorn, varför den sökande kan besvära sig och till slut — om han har framgång — bli tillsatt. En sådan arbetstvist handläggs ej i AD, se LRA 1 kap § 2.02 (se även AD 1977:124).

På den enskilda sektorn betyder företrädesrättsreglerna att en bräsch slagits i arbetsgivarnas fria anställningsrätt. Konstruktionen av bestämmelserna i LAS innebär att de kan göras gällande av arbetstagarerna direkt.

I förutvarande huvudavtal mellan SAF-LO fanns alltsedan 1947 regler om varsel- och samrådspplikt vid återintagning av arbetskraft efter tidigare gjord uppsägning, permittering av arbetskraft p g a arbetsbrist. (Liknande bestämmelser intogs i företagsnämndsavtalet 1966.) Sedan 1964 hade arbetsmarknadsnämnden att som skiljenämnd pröva frågan om en arbetsgivare iakttagit varsel- och samrådspplikten. Vid sådant avtalsbrott kunde allmänt skadestånd ifrågakomma. I saken — om en

¹⁰ Anmälan kan vara muntlig, AD 1978:162. Vid en företagsöverlåtelse har det sagts att en anmälan kan ske till såväl gamla som nye arbetsgivaren, prop 1973:129 s 235. Se även AD 1983:30. I vissa fall torde företrädesrätten kunna gälla gentemot två arbetsgivare t ex då säljaren avyttrat del av sin rörelse. Detta är uppmärksammat i prop 1981/82:71 s 138. En oklar fråga är då t ex om företrädesrätten hos den ene konsumeras, om arbetstagarerna återintogs i anställning hos andre arbetsgivaren.

¹¹ Jag får hänvisa till diskussionen om vissa tillämpningsproblem i LAS 26 § i avsnitt 7.8 fr o m not 80.

arbetsgivare brutit mot de materiella normerna för återintagningen (vilka var desamma som vid uppsägning och permittering p g a arbetsbrist, dvs duglighet, lämplighet, anställningstid, försörjningsplikt) — fick nämnden endast avge ett utlåtande. I stället ankom det på förbundsparterna att i samråd med LO och SAF vidta nödvändiga åtgärder i anledning härav. Innebörden av dessa bestämmelser måste ha varit att de stannade uteslutande på organisationsplanet.¹²

Brister det i något av de kriterier som upptagits i 25 ff §§ i LAS faller företrädesrätten. Så kan t ex vara fallet beträffande kvalifikationstidens längd.¹³ Även undantaget i LAS § 1.02 om att arbetstagare, som är medlem i arbetsgivarens familj, inte faller under tillämpningsområdet för LAS betyder att företrädesrätten för en i och för sig företrädesberättigad arbetstagare får vika.¹⁴ En arbetsgivare kan även vänta ut ettårsfristen under vilken företrädesrätt gäller för att undvika återinta en viss arbetstagare.

Företrädesrätten är en rättsfigur som belastar verksamheten som sådan. Den häftar vid företaget och är oberoende av arbetsgivarpersonen. Skulle en arbetsgivare av misstag försumma att erbjuda ny anställning till en företrädesberättigad arbetstagare, spelar detta ingen roll för företrädesrättens bestånd. Om vid en företagsöverlåtelse säljaren försummat att upplysa sin motpart — köparen — om en företrädesrättsbelastning, får denna fråga — parterna emellan — behandlas efter köprättens felregler. På denna fråga behöver jag inte ingå.¹⁵ Men denna bedömning har knappast någon effekt på frågan om företrädesrättens bestånd. Denna kan enligt 25 § bortfalla endast med stöd av sådant kollektivavtal som avses i LAS 2 §.

Följden av att företrädesrätten i 25 § kränkts, är att skadestånd kan utgå, LAS § 34.01. Eftersom skadeståndet här innefattar även en rätt till

¹² Det innebär ingalunda att det saknats kollektivavtalsbestämmelser om företrädesrätt vid återanställning, som verkat direkt till förmån för enskilda arbetstagare i tidigare praxis. Ett stort antal sådana fall har prövats i AD, se t ex AD 1933:42, 1934:48, 58, 1935:70, 1938:10, 1939:131, 1943:15, 1945:13. Dessa fall rör i första hand oorganiserade arbetsgivare som tecknat kollektivavtal särskilt inom transport-, hotell- och restaurangbranscherna. Se även Geijer & Schmidt, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte särskilt s 194 not 58.

¹³ Se t ex AD 1982:16.

¹⁴ AD 1979:145. Fallet är intressant av ett annat skäl, nämligen att AD givit arbetsgivarbegreppet i LAS § 1.02 ett sådant innehåll att även en delägare i ett bolag, aktiv i företaget och med väsentligt inflytande över verksamheten, är att betrakta som arbetsgivare i förhållande till en arbetstagare med familjeanknytning. Så även i AD 1934:17, 1935:154, 1982:135. Samma i RH 4:82 där hovrätten fann reglerna om uppsägningstid i LAS ej tillämpliga på en arbetstagare, som sedan mer än sex år sammanbott med person som haft starkt inflytande över arbetsgivarens — ett aktiebolag — verksamhet i mål angående lön och semesterersättning under uppsägningstid enligt lönegarantilagen.

¹⁵ Se i denna fråga Hellner, Speciell avtalsrätt I. Köprätt kap 17—22, Karlgren, Avtalsrättsliga spörsmål s 111 ff, Rodhe, Lärobok i obligationsrätt s 89, 108 ff, Karnell i Festskrift till Knut Rodhe s 290 ff. Jfr även den uttryckliga regleringen i HFL 8 § om förhandlingsordning vid fastighetsöverlåtelser, se Victorin, Kollektiv hyresrätt s 183 f.

ekonomiskt skadestånd, kan detta uppgå till höga belopp.¹⁶ AD har i hit-tillsvarande praxis oftast fått att bedöma om en viss arbetstagare haft till-räckliga kvalifikationer för det nya arbetet.¹⁷ I ett fall fick AD bedöma om inlåning av arbetskraft var att betrakta som ett kringgående av 25 §. Så var inte fallet. Förfarandet var nämligen inte otillbörligt.¹⁸

Har då företrädesrätten ingenting att säga om vilka villkor som ska gälla vid ny anställning? Svaret på denna fråga är nekande. LAS saknar en ut-trycklig regel som berör avtalsvillkoren generellt. Detta är en förhand-lingsfråga mellan berörda parter. Arbetsgivaren kan förstas vara förhind-rad att erbjuda vilka villkor som helst genom t ex bundenhet av kollektiv-avtal (se kollektivavtal för städentreprenadföretag § 8 mom 2 som bl a fö-reskriver att städpersonalen ska minst bibehålla sina tidigare ordinarie in-komster då ett städarbete övertas av annat företag), och vid företagsöver-lätelser är då särskilt MBL 28 § att observera.

I § 27.03 är endast föreskrivet att företrädesrätten förfaller om en ar-betstagare avvisar ett återanställningserbjudande som ”skäligen borde ha godtagits”. Denna bestämmelse har sagts få tolkas mot bakgrund av vad som gäller vid anvisande av lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringsla-gen.¹⁹ Lönen skall då för det första vara skälig, kollektivavtalsenlig stan-dard synes vara åsyftad. Arbetstagaren (sökanden) får vidare tåla att bli anvisad annat arbete som kan avvika från såväl den sökandes kvalifikatio-ner som förut uppburen lön. Arbetslöshetsförsäkringen är ingen yrkes- eller inkomstgarantiförsäkring, har det sagts. Det lämpliga arbetet kan avse deltidarbete eller vara en tidsbegränsad anställning.²⁰

Lagstiftaren synes i anslutning till LAS 27 § ha menat att en företrädes-berättigad ej får vara alltför kräsen då det gäller återanställningserbjudan-den. Han ska ej få vänta till dess ett bättre erbjudande kan komma att dyka upp.²¹ Man kan vilja mena att en bindning till arbetslöshetsförsäk-ringspraxis slår alltför hårt mot en företrädesberättigad arbetstagare i vissa fall, t ex då denne har annan anställning, kanske tillfällig sådan, hos an-nan arbetsgivare, då återanställningserbjudandet lämnas.

I AD 1982:158 anlägger domstolen även ett synsätt som avviker något från det här redovisade, och som lämnar utrymme för fortsatt fri rättsbildning. En chaufför

¹⁶ Se t ex AD 1977:159 (cirka 51.000 kr), 1980:141 (20.000 kr), 1983:30 (161.000 kr till fem arbetstagare).

¹⁷ Se t ex AD 1976:18, 77, 1977:94, 1978:162.

¹⁸ AD 1980:54.

¹⁹ Prop 1973:129 s 168.

²⁰ Se prop 1973:56 s 179 ff. Se vidare Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning kap 10, 18, 20.

²¹ Se Lunning s 369, Christensen i Arbetsrätten i utveckling s 89.

som varit anställd i 5 år hade sagts upp p g a arbetsbrist. Fråga uppkom om chauffören förlorat sin företrädesrätt i 27 §, då han erbjudits en visstidsanställning om 3 månader i anslutning till att förra anställningen upphörde, och avvisat det tillfälliga arbetet. Under företrädesrättens löptid hade sedan två andra arbetstagare med sämre turordningsrätt tillsvidareanställts. AD fann att erbjudandet om en tidsbegränsad anställning ej varit sådant att chauffören bort skäligen godta det i 27 §. Han hade inte förlorat sin företrädesrätt. AD:s överväganden är intressanta. Man frågar om det kan förmodas att en arbetstagare, som varit anställd under lång tid hos en arbetsgivare, kan antas vara ointresserad av en fortsatt tillsvidareanställning bara därför att han avböjt ett erbjudande om visstidsanställning. AD fäster då avgörande vikt vid den omständigheten att arbetstagaren, om han antagit ett sådant erbjudande, gått miste om erbjudanden om nya tillsvidareanställningar som kunnat bli aktuella under tid då visstidsanställningen varade. Arbetsgivaren ålades utge allmänt skadestånd för brott mot företrädesrättsreglerna därför att det ej visats att chauffören skulle ha avböjt aktuella tillsvidareanställningar.

AD:s bedömning är nyanserad och stor hänsyn tas till att det här varit fråga om en arbetstagare med lång anställningstid hos en arbetsgivare. En sådan arbetstagare har tydligtvis ett mycket starkt anspråk på att få återkomma i en tillsvidareanställning, om denna chans dyker upp, även om det dessförinnan förekommit att arbetstagaren i fråga erbjudits, och avböjt, annan visstidsanställning. Gränslinjerna då det gäller "förlustfrågan" i 27 § kan här inte stakas ut i detalj. Omständigheterna i olika fall skiftar alltför mycket. Anslaget i AD 1982:158 ger likväl en antydning om att perspektivet i 27 § kan bli väl så individorienterat (jfr avsnitt 7.7 in fine). Intressant är att AD ej alls anknutit till arbetslöshetsförsäkringspraxis. Det är alltid vanskligt att ha en mening i hypotetiska frågor, men det vill likväl förefalla ganska klart att chauffören i fråga ej kunnat avvisa visstidsanställningserbjudandet som varande ett icke lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringslagens mening, om han stått i arbetslöshetskön.²²

Sammanfattningsvis kan beträffande företrädesrättsreglerna i LAS sägas att de vid företagsöverlåtelse verkar på ett sådant sätt att de inskränker köparens (nye arbetsgivarens) möjlighet att fritt välja arbetskraft utifrån, och fråga är det senioritetsreglerna i 26 § som snävar in möjligheten att välja fritt ur en given population. Det torde ta hand om det väsentliga i säljarpersonalens anställningstrygghet vid företagsöverlåtelse, om än fall förekommer där 25 § ej spelar någon roll alls för säljarpersonalen. Köparen är ej förhindrad att erbjuda andra villkor i den nya anställningen genom 25 §.

²² Se Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning s 354. En särskild fråga är om arbetsgivaren i 27 § skall upplysa arbetstagaren om att han riskerar att förlora sin företrädesrätt. Se härtill Christensen i Arbetsrätten i utveckling s 92. Jfr om arbetsgivarens undersökningsplikt i LAS 15 §, AD 1977:71.

8.2 Köparens bidrag till avtalsbindningen med säljarpersonalen

Jag tar i det följande upp frågor som rör avtalsbindningen mellan säljarpersonalen och köparen, om man ser denna fråga från *köparens* perspektiv. I avsnitt 8.2.6 frågar jag vilket bidrag säljarpersonalen kan lämna till denna avtalsbindning.

8.2.1 Kort om ingående av anställningsavtal

Arbetsrätten tillhandahåller inga särskilda regler för hur avtal om anställning ska ingås, utan man får tillgripa sedvanliga avtalsrättsliga principer. För uppkomsten av ett rättsförhållande fordras enligt avtalslagen två samstämmiga viljeförklaringar enligt den klassiska avtalsläran. Det ska föreligga ett anbud och en accept. För att avtal ska komma till stånd fordras således två rättshandlingar. Obligationsrättskommittén avsåg med uttrycket rättshandling ”att därunder innefattas alla viljeförklaringar, vilka hava till syfte att grundlägga, förändra eller upphäva ett rättsförhållande, som faller inom förmögenhetsrättens område”.²³ Vahlén har menat att avtalslagen i första hand tagit sikte på avtal inter absentes; det formella utväxlandet av anbud och accept jämte övriga bestämmelser häromkring i avtalslagen tyder på det. Men avtalslagens första kapitel är dispositivt, varför avtal mycket väl kan komma till stånd på andra sätt, vilket även sker i stor mängd.²⁴

Då man säger att någon ingått ett avtal om anställning ser man ofta uttrycket anställningsavtal använt.²⁵ Uttryckssättet är oegentligt. Parterna ingår inte ett anställningsavtal, utan ett *avtal om* anställning. För ett sådant — har AD uttalat — ”fordras i allmänhet icke mera än att en överenskommelse föreligger mellan en arbetsgivare och en arbetssökande därom, att den senare mot ersättning skall arbeta i tjänst hos arbetsgivaren” (AD 1952:18). I detta fall hade arbetsgivaren i närvaro av den arbetssökande

²³ Obligationsrättskommittén s 116. Kritiska synpunkter i Karlgren, Studier i allmän avtalsrätt s 61 ff.

²⁴ Vahlén i Teori och praxis s 356 ff, Almén & Eklund s 14.

²⁵ Uttrycket anställningsavtal används även i minst två andra betydelser. I vissa sammanhang har man skäl tala om anställningsavtal för att skilja det från andra avtalstyper såsom uppdragsavtal, hyresavtal etc. Men uttrycket anställningsavtal har även en vidare innebörd. Man synes då åsyfta partsförhållandet helt allmänt. ”Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren betecknas som anställningsavtalet”, står det i en lärobok, Löntagarrätt s 11. Parterna är då först och främst bestämda, men därutöver är något antytt om varifrån avtalet hämtar sitt innehåll, och — vet den bevandrade — att det hämtar sitt innehåll från skilda rättskällor, se härom utförligt i Tjänsteavtalet s 20 ff, samt att det även skiftar innehåll från tid till annan utan att parterna själva behöver lyfta ett finger. Även varaktigheten i denna partsrelation är framträdande, se LAS § 4.01.

påtecknat ett anvisningskort från arbetsförmedlingen med "ja" på härför avsedd plats. Avtal ansågs ha träffats, därför att arbetsgivaren måste "ha insett att han genom att verkställa anteckningen å anvisningskortet gav Lindstedt berättigad anledning att antaga, att Thorslund beslutat anställa Lindstedt".²⁶ I AD 1981:131 har domstolen funnit att avtal om anställning kommit till stånd genom en serie realhandlingar från arbetsgivaren. De gav sammantaget den arbetssökande intryck av att ha blivit anställd. AD gör följande allmänna uttalande: "För att ett giltigt anställningsavtal skall uppkomma fordras inte att parterna iakttar någon viss form. Det är också vanligt förekommande att anställningsförhållanden etableras genom muntliga formlösa överenskommelser om att arbetstagaren skall börja arbeta hos arbetsgivaren en viss bestämd dag. Undantagsvis kan även förekomma att en sådan formlös överenskommelse inte ens är direkt uttalad, utan framgår underförstått av parternas agerande, s k konkludent handlande."

Målet är så intressant att det finns skäl att stanna vid det ett ögonblick. En arbetssökande hade sökt en per annons utlyst försäljartjänst. Upprepade gånger hade den sökande sammanträffat med arbetsgivaren och då bl a diskuterat arbetet, lönevillkor, ledighet samt lämnat andra uppgifter om sin person, genomgått lokalerna och därvid hälsat på övriga arbetstagare. Den arbetssökande hade även sagt upp sin anställning hos annan arbetsgivare, och trodde sig ha blivit anställd genom vad som förevarit. AD fäste i sin bedömning inget avseende vid att några skriftliga handlingar rörande den arbetssökandes antecedentia inte inlämnats till arbetsgivaren, eller att andra referenser inte begärts av arbetsgivaren. TR:n hade fäst avseende härvid. TR:n menade även att arbetsgivaren knappast insett eller bort insett att den sökande trott sig ha blivit anställd genom det inträffade, och bolaget därför "möjligen haft skyldighet att omgående vara aktivt för att ta Ericsson ur en sådan villfarelse". AD tar inte upp denna tråd. Bolagets goda tro om hur den sökande uppfattat situationen lämnas därhän. AD säger i stället mer direkt att "det måste anses ha ålegat bolagets företrädare att under diskussionerna klargöra sin uppfattning att något anställningsavtal ännu inte kommit till stånd", dvs domstolen ålägger arbetsgivarparten en klargörandeplikt. Resonemanget påminner starkt om det AD stundtals för då tolkning av kollektivavtal kommer på tal. Den som formulerat en viss klausul får då bära följderna av att den varit otydlig. Samma tolkningsregel gäller f ö även andra avtal.²⁷

I den fortsatta framställningen, då jag beskriver köparens bidrag till avtalsbindningen med säljarpersonalen (jfr det teoretiska schemat härför redan i avsnitt 1.3) är det i första hand val av metod härför jag fäster uppmärksamheten på, och vilka rättsliga frågor som kan finnas med i denna bild. Stundtals går jag utanför denna ram och tar upp villkorsfrågor.

²⁶ Se även AD 1945:65, 1977:205, men också AD 1978:51.

²⁷ Se till det anförda Facklig arbetsrätt s 174 ff, Avtalsrätt II s 78 ff.

Den fortsatta framställningen får också präglas av de sätt varmedelst köparen kan lämna sitt bidrag till avtalsbindningen. Köparen kan som ny arbetsgivare handla medvetet på tre sätt: a) Köparen kan utfästa sig mot säljaren. b) Köparen kan i avtalet med säljaren lämna en s k tredjemansutfästelse. c) Köparen kan vända sig direkt till säljarpersonalen. — Det torde inte överraska om a) och b) förekommer i kombination med c).

Men köparen kan — till sin förvåning — även finna sig stå bunden utan att ha handlat med uttrycklig avsikt. Således kan sägas att det finns ett fjärde sätt för avtalsbindning. d) Köparen kan ha bundit sig vid uppkomsten av nya avtal om anställning genom realhandling.

Detta är de fyra olika typsituationer, som bildar underlag för avsnitten 8.2.2—8.2.5. De torde alla förekomma i det verkliga livet.

8.2.2 Utfästelse till säljaren

Jag vill erinra om vad som sagts i kapitel 6 om förhållandet mellan säljaren och köparen. Dessa parter träffar ett avtal — efter förhandlingar — om att företaget (rörelsen, del av) ska övergå från en part till en annan. Det viktigaste för dem är säkert att reglera helt andra frågor än personalfrågor. Men de kan beröra förhållandet till säljarpersonalen i detta avtal. Det kan ske på olika sätt. De frågor som kan komma upp till reglering kan bli väldigt många. Det ska erinras om att MBL 11 § (se avsnitt 1.4) ej slår någon brygga mellan de anställda (facken) hos säljaren och köparen. Förhållandet dem emellan är som det mellan en arbetsgivare och en arbetssökande (ett helt utomstående fack), om MBL 28 § här hålls utanför. Det avtal köparen och säljaren står i begrepp att ingå kan då erbjuda en plattform för såväl de anställda i rörelsen som de fackliga organisationerna. Det fordras att de övertalar, övertygar säljaren om riktigheten av detta. Köparen torde i de flesta fall inte vara villig att bjuda till.

Det kan även anmärkas att inte heller det i avsnitt 5.3.1 omnämnda EG-direktivet rörande företagsöverlåtelser har någon lösning att erbjuda på detta trekantförhållande.

För att något renodla den följande framställningen tar jag upp de eventuella utfästelser, som köparen kan göra i avtalet med säljaren, utifrån det materiella innehåll de kan ha. Jag behandlar först löftet att anställa berörda arbetstagare (avsnitt 8.2.2.1). Därefter berör jag frågan om den eventuella löneskuld, som parterna låtit stå oreglerad i anledning av rörelseöverlåtelser (avsnitt 8.2.2.2). Sedan tas frågan om övertagande av utestående lån på säljarpersonalen upp (avsnitt 8.2.2.3). Till sist behandlas köparens mycket långtgående löfte att inträda som part i anställningsförhållandet mellan säljaren och säljarpersonalen (avsnitt 8.2.2.4). I svensk rätt

anses ett sådant löfte avgivet i samband med fusion enligt ABL 14 kap. Jag anknyter främst till detta fall.

8.2.2.1 Anställningslöftet

Bakom köparens löfte att överta arbetstagarna i rörelsen kan finnas flera motiv. Ett första är att säljaren själv kan ha tillmätt detta åtagande stor betydelse. Det kan då vara resultatet av ett förhandlingskrav som denne ställt för att köparen över huvud taget ska få överta rörelsen. Säljaren kan ha känt ett visst moraliskt ansvar för att de anställda får trygghet i anställningen vid rörelsens överlåtande.²⁸

Ett andra skäl kan vara att köparen yttrat att ”allt skulle bli vid det gamla”.²⁹ Om uttalandet varit allvarligt menat, har det inte kostat köparen så mycket att rättsligt binda sig. Det torde inte i regel frånta köparen någon handlingsmöjlighet på sikt, om driftsinskränkning senare skulle bli aktuell. Saken kommer i annat läge om köparen utfäst sig att inte heller säga upp arbetstagare under viss längre tid (se om anställningsgarantier i avsnitt 8.3.2).

Ett tredje skäl kan vara att köparen menar att han visat sin goda vilja gentemot såväl de anställda som facket. Det kan vara av stor betydelse för såväl det omedelbara som det framtida avtalsförhållandet parterna emellan. Detta torde ligga främst på det psykologiska planet.

Ett fjärde skäl kan vara att de anställda i rörelsen kan ha tryckt på i förhandlingar i anledning av rörelsens övergång. Som jag visat på annat ställe (avsnitt 8.1 in fine) torde emellertid företrädesrättsreglerna i LAS i flertalet fall bli de anställdas skyddsnet, varför eventuella civilrättsliga utfästelser därutöver från köparen inte torde få den reella betydelse, som de eljest haft. Men det kan finnas situationer där företrädesrättsreglerna spelar säljarpersonalen arbetstillfällena ur händerna, och för att då vinna ett förstag framför andra arbetstagare torde det civilrättsliga löftet bli av stort värde (se avsnitt 9.2 in fine).³⁰

För det femte gäller att köparen i regel inte har andra, kunniga arbetstagare att tillgå för rörelsens fortsatta bedrivande. Det kan då vara av vikt för denne att utåt visa att han önskar knyta säljarpersonalen till sig, men inte heller här kostar det köparen så mycket att rättsligt binda sig.

Löftet att anställa arbetstagarna kan ha ett skiftande innehåll, vara mer

²⁸ Se Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag s 278.

²⁹ Uttrycket från AD 1950:6.

³⁰ Jfr AD 1982:16 där en arbetstagare — som inte hade tillräckligt lång anställningstid för att kvalificera för företrädesrätt enligt LAS 25 § — inte kunde styrka att arbetsgivaren utfäst sig civilrättsligt.

eller mindre förpliktande (jfr t ex ett löfte ”att erbjuda ny anställning” med formuleringen att ”sträva efter” eller att ”allvarligt överväga att återanställa arbetstagarna i rörelsen”). Löftet är bindande mellan avtalsparterna, om inget annat sagts. De disponerar över löftet, kan ta bort det helt, eller ersätta det med något annat. Vid en eventuell tvist får det tolkas efter sin ordalydelse och partsavsikten.

Det bör inskjutas att för att löftet är rättsligt bindande mot säljaren intet är utsagt om huruvida löftet även är att uppfatta som en tredjemansutfästelse. Tredjemanslöftena behandlar jag utförligt i avsnitt 8.2.3.

I normalfallet torde köparlöftet att anställa/erbjuda ny anställning åt säljarpersonalen fordra en ytterligare rättshandling, dvs ett anbud riktat till arbetstagarna i fråga. Man tänker sig då att köparen står som anbudsgivare.³¹ Anbudet kan vara skriftligt eller muntligt. Löftet till säljaren torde här få uppfattas som ett föravtal.³² För ett föravtals giltighet fordras endast att det är tillräckligt tydligt och bestämt så att det kan utgöra sanktionsunderlag. Ett löfte om att ”sträva efter” att anställa säljarpersonalen torde vara för kraftlöst för att kunna vara ett föravtal. Men föravtalet torde ej

³¹ Jfr AD 1982:151 (målet redovisat i avsnitt 7.4 strax efter not 40). Fritidspedagogutbildningen i Uppsala kommun överfördes genom avtal till statliga högskolan. Tre arbetstagare medföljde. Fråga uppkom sedermera om säljaren (med min terminologi) kvarstod i något rättsförhållande till säljarpersonalen. Säljaren argumenterade på följande sätt (argumentet ej prövat av AD). Säljarpersonalens fack hade i MBL-förhandlingar krävt att berörda arbetstagare skulle få ny tjänst hos köparen. Säljaren hade tagit upp denna fråga i förhandlingar med köparen, som godtagit önskemålet. Säljaren hade agerat som ombud för facket i fråga. Facket hade även — sades det — haft behörighet att träffa sådana avtal. De var nämligen till fördel för säljarpersonalen. — Resonemangen luktar efterhandskonstruktion, men det finns ett argument som är bestickande, näml. att säljarpersonalen (facket) skulle stå som anbudsgivare — anbudet torde närmast gå ut på att man bjuder ut sin arbetskraft — och köparen som anbudstagare i anställningsförhållandet under uppsegling vid företagsöverlåtelser i allmänhet. Som inses lätt kan med detta synsätt flera vanskliga avtals/fullmaktsrättsliga spörsmål dyka upp. I huvudfrågan — vem som är att naturligtast betrakta som anbudsgivare i typfallet — är det dock enligt mitt förmenande rimligare att utgå från att det är köparen som är anbudsgivare. Det följer bl a av att återanställningsrätten i LAS 25 § uppfordrar köparen till att ta initiativ. Att säljarpersonalen kan ha omförmålat ett intresse att få fortsatt anställning — och det är naturligt att det tas upp t ex i MBL-förhandlingar — kan ses som en sådan anmälan om att få utöva sin företrädesrätt varom stadgas i LAS 27 §. — I fullmaktsfrågan i AD 1982:151 vill jag tillägga att det förvisso är möjligt att ingå avtal om anställning genom ombud, se t ex Tjänsteavtalet s 91 med där anförda rättsfall, men det förutsätter givetvis att ombudet är behörigt enligt fullmaktsrättsliga regler. Behörigheten följer ej av att det påstådda ombudet ingått ett avtal till fördel för huvudmannen, se om ensidiga utfästelser och anbudstagarens obundenhet härav i avsnitt 8.3.1. i not 200. Facket torde knappast ha en generell behörighet att ingå avtal om anställning för sina medlemmar. Det skulle f ö strida mot avtalsfrihetens princip att en arbetstagare skulle vara skyldig ställa sig som part i ett tjänsteavtal, se Tjänsteavtalet s 31.

³² Se härom i Avtalsrätt I s 75 f, Avtalsrätt II s 117, Aftaler § 10.II—III.

fordra att köparen i avtalet med säljaren specificerar villkoren i den nya anställningen för säljarpersonalen (jfr AD 1952:18).

Ett åtagande om att en part ska "allvarligt överväga", eller "göra sitt bästa" för att beakta säljarpersonalens anställningstrygghet är emellertid ej helt utan sanktion. Löftet är att uppfatta som en förpliktelse att med omsorg eftersträva, bästa möjliga resultat.³³ Gör den förpliktade då ingenting, ådrar han sig påföljd.

I ett förtryckt formulär som brukas vid överlåtelse av enskild rörelse är anställningslöftet formulerat på annat sätt. Det är föreskrivet: "Köparen nyanställer fr o m tillträdesdagen säljarens nuvarande personal. Säljaren inhämtar personalens samtycke till detta." I ett annat formulär, ävensom använt vid överlåtelse av rörelse, lyder motsvarande text: "Köparen *inträder* från och med tillträdesdagen som arbetsgivare för i rörelsen anställd personal. . . Säljaren utfäster sig vidare att före tillträdesdagen inhämta de anställdas samtycke till skiftet av arbetsgivare."³⁴

Jag tar inte här upp frågan om partsbytesmodeller (se avsnitt 7.3). Det går lätt att se av de förtryckta formulärens texter att en nyanställningsmodell och en substitutionsmodell är använd i förra resp senare fallet. Det senare förfarandet är givetvis mer betungande för köparen av rörelsen, och — får man förmoda — väl övervägt.

Det synes ej helt klart vad köparen åtagit sig enligt de förtryckta formulärens, och det har bl a att göra med det trekantförhållande som uppkommer i anledning av den planerade företagsöverlåtelsen, och där händelseförloppet kan ge upphov till rättsverkningar som ej alltid kan överblickas, eller kan vara svåra att förutse. Det kan nämligen — med utgångspunkt från formulärtexterna — göras gällande att man här har att göra med ett haltande avtal.³⁵ Ett sådant innebär avtalsbundenhet (ej bara anbudsbundenhet) för en av två parter i ett (påtänkt) avtalsförhållande, i detta fall köparen. Den andra parten (här: de anställda i rörelsen) har t v full frihet att inte ingå på ett avtal med denne. Att det är ett haltande avtal med en ensidig avtalsbundenhet följer av att formulärtexterna osökt inbjuder till denna tolkning, men även av säljarens åtagande att infordra samtycke från

³³ Se härtill Rodhe § 3 B. Se också AD 1982:107 där en "sträva efter"-regel i MBA-S 26 § ges i stort sett samma innebörd.

³⁴ Citat från formulären "Överlåtelse av enskild rörelse" § 17 (utarbetat av Sparbanksföreningen) och "Avtal vid överlåtelse av rörelse" § 8 (utarbetat av Esselte Blankettförlag). Min kurs.

³⁵ Svensk rätt synes vilja undvika haltande rättslägen, se t ex Nial, Annonsavtalet s 38, Grönfors, Ställningsfullmakt och bulvanskap s 266 not 8. Se även Hagstedt m fl, Köp och försäljning av företag s 279 f om s k haltande öppna avtal vid företagsöverlåtelser, som författarna bestämt avråder från, men som ej synes alltför ovanliga då köparen uppställt som villkor för sitt övertagande att han beviljas lån från t ex en bank.

säljarpersonalen, troligtvis som bud (sannolikt ej såsom ombud) — även om dennes ”mäklarställning” här är allt annat än klar. Säljaren ska förmedla det genom allmänna partsbytesregler helt nödvändiga samtycket som bekräftar att säljarpersonalen godtar arbetsgivarbytet. Det kan kanske också göras gällande att säljaren gjort en rättsligt bindande utfästelse mot köparen att säljarpersonalen *kommer att* lämna sitt samtycke till arbetsgivarbytet, vilket givetvis ställer säljaren i en brydsam situation om samtycket uteblir. Det bör sägas att det är helt uteslutet — utan annat stöd — att säljaren med bindande verkan för säljarpersonalen äger lämna sådant samtycke, det följer av allmänna obligationsrättsliga principer.

Vill man, å andra sidan, inte ta klausulerna bokstavligen, och det kan finnas skäl till det, utan söker sätta in dem i en vidare kontext, dvs i ett i övrigt tänkt händelseförlopp, kan slutsatsen bli en annan. Resonemanget får då bli att det kan synas svårt att se hur köparen som ny möjlig arbetsgivare kan undvika att söka kontakt med säljarpersonalen före tillträdesdagen, säkert har han presenterat sig och därvid eventuellt klargjort villkoren för och t o m erbjudit de anställda i rörelsen fortsatt anställning.³⁶ Det föreligger m a o ett rättshandlande på ett annat plan, och mellan andra parter, och som ej alls behöver avsätta några spår i den avtalstext som köparen och säljaren slutligt binder sig för, eller som, om så ändock sker, i vart fall, inte avses ha någon bestämd rättsverkan enligt en tänkt gemensam partsavsikt.

Med detta synsätt kan formulärtexterna — i här berörd del — snarare vara att uppfatta som endast en — något högtidlig, men final — rättslig ram, som en bekräftelse på att någonting annat redan är ett rättsligt faktum. Att säljaren ska inhämta samtycket är endast ett praktiskt arrangemang som saknar egentlig rättslig betydelse.

Mot det kan invändas att en sådan tolkning är uttryck för en alltför sangvinisk och respektlös hållning inför en avtalstext som parterna f ö får antagas ha fäst stort avseende vid. Om nämligen åtagandet som köparen gått i författning om inte betyder något — avtalsparterna emellan — går det att fråga varför de över huvud taget berör frågor som rör förhållandet till säljarpersonalen.

Oavsett om man uppfattar formulärtexterna på det ena eller det andra sättet, eller på något tredje sätt, går det dock ej att utesluta möjligheten av att en tvist uppkommer om vad köparen utfäst sig till. Vad händer utifall det oväntade inträffar? I det verkliga livet går det ej alltid såsom pjäsförfattarna tänkt sig. Om det antas — för att ta ett enkelt exempel — att några

³⁶ Se t ex omständigheterna i AD 1975:21, 1977:11, 40.

arbetstagare i rörelsen inte godtar arbetsgivarbytet ("hoppas av" i sista stund), kan det bli av stor ekonomisk betydelse avtalsparterna emellan — säljaren och köparen — att veta vad köparen förbundit sig till.

Att säljaren inte ensidigt kan befria sig från sina arbetsgivarförpliktelser enligt LAS genom att hänvisa till att annan part ska betala är klart (AD 1977:11), men en helt annan sak är vem av avtalsparterna som *slutligt* ska stå för kostnaderna för t ex uppsägningslön. I ett tvistigt fall kan menings- skiljaktigheterna gå starkt isär på denna punkt. Säljaren menar att köparen bundit sig vid avtal om anställning med dessa arbetstagare och ska svara slutligt för alla kostnader (avtalsbundenhet). Köparen gemälar att han endast gjort det under förutsättning att berörda arbetstagare godtagit honom som ny arbetsgivare (anbudsbundenhet).

In abstracto är det inte lätt att veta vad de förtryckta formulären — i här berörd del — har för innebörd i en sådan tvist, i all synnerhet som en gemensam partsavsikt som kan vara ägnad att belysa en dunkel och otydlig avtalstext inte alltid kan utletas. Det här är ingen oviktig fråga, en spetsfundighet som sällan eller aldrig kan tänkas. Det är något anmärkningsvärt att formulärtexterna är otydliga på en sådan viktig punkt, speciellt som avtalen ska användas av parter som vanligtvis saknar insikt i rättsliga frågor.

8.2.2.2 Utestående löneskuld

Huvudregel då det gäller oreglerade löneskulder vid tidpunkten för rörelsens överlåtande är att säljaren svarar ensam härför mot de anställda.³⁷ Förvisso kan köparen ha utfäst sig att erlægga denna lönefordran, men det innebär inte automatiskt att säljaren friskrivits från skuldansvar.³⁸ Semesterlagstadgandet i 31 § genombryter här nämnd huvudregel. De anställ- das intjänade semester rätt får ej gå förlorad vid övergång av företag. Köparen blir ansvarig för likviderande av denna semester rätt. Semesterlag- stadgandet har dock ej den innebörden att det friskriver säljaren. Observeras bör att semesterlagstadgandet tar sikte endast på den med stöd av lag ga- ranterade semestern. Den semester rätt som en arbetstagare kan ha intjä- nad därutöver till följd av särskilt åtagande från arbetsgivaren eller p g a kollektivavtal behandlas som vilken annan löneskuld som helst.³⁹

³⁷ Se t ex MBL-prop s 377.

³⁸ AD 1980:165.

³⁹ Som jämförelse kan anföras att finska semesterlagen av den 30.3. 1973/272 (Finlands för- fattningssamling) även skyddar en arbetstagares avtalsvis utöver lag tillkommande längre semester i samband med att företaget byter ägare eller innehavare, 6, 16 §§.

Då det gäller inestående semesterskuld är det brukligt att säljaren och köparen inbördes reglerar denna fråga i avtalet dem emellan. Köparen får avräkna från köpeskillingen på rörelsen vad denne har att utge.⁴⁰ Är frågan ej reglerad avtalsvis, är köparen ej ställd i sämre läge. Denne får regressvis av säljaren utfordra vad som belöper på den senare i form av intjänad semesterrätt för berörda arbetstagare (se avsnitt 6.3).

I det följande berör jag tre särskilda frågor varav de två första kan uppstå mer summariskt. a) Då köparen utfäst sig erlægga en vid tidpunkten för överlåtelsen oregrerad löneskuld kan man fråga om säljarpersonalen, som medföljer rörelsen, äger direkt av köparen kräva denna lönefordran med stöd av denna utfästelse. b) Då köparen betalar en sådan vid överlåtelsen oregrerad löneskuld går det att fråga om säljarpersonalen äger avvisa köparen som presterande penninggäldenär. c) Om det vid tidpunkten för överlåtelsen utestår oregrerad en ostridig, förfallen lönefordran vill man även fråga om säljarpersonalen äger vidta en indrivningsblockad för att få köparen att betala denna skuld.

Svaret på de båda första frågorna är troligtvis nekande. Det kan kommenteras på följande sätt.

a) Det har ansetts i svensk rätt att en penningborgenär (A) som har en fordran på en gäldenär (B) ej kunnat vända sig till C, som gentemot B gått i författning om att svara för B:s skuld till A. För att A ska kunna vända sig direkt till C har fordrats att B överlåtit sin rätt mot C till A, eller bemyndigat A att utöva denna rätt.⁴¹ Tankegången vilar på en fundamental grundsats i avtalsrätten, nämligen att ett avtal vare sig berättigar eller för-

⁴⁰ Se t ex AD 1932:149, 1983:7 aktbil 11, NJA 1973 s 286, men även vådan av att avtalsparterna försummar att uppmärksamma avräkningsfrågan, NJA 1976 s 341. Semesterskulden utgör givetvis endast en bland flera skuldposter i en rörelse. I sammanhanget berörs även fordringar, förskott, skatter, avgifter som kan vara obetalda eller betalda. Avtalsparterna måste då ta ställning till på vem av kontrahenterna viss post slutligt ska belöpa. Se Rodhe § 4 efter not 6. I dansk rätt talar man här om refusionsoppgørelser, se om sådana vid affärsöverlåtelser i Bliksted, Køb og salg af forretninger s 68 f, 81 f, Kofoed-Hansen i UfR 1982 s 294 f (i anslutning till 1979 års virksomhedsoverdragelseslov), och vid köp av fast egendom, Pedersen, Refusionsoppgørelser ved ejendoms køb s 9 ff.

⁴¹ Se t ex NJA 1923 s 263. Ett bolag hade förbundit sig infria utestående gäld gentemot ursprunglig gäldenär. När banken fordrade betalning av bolaget med stöd av förbindelsen mellan bolaget och ursprunglig gäldenär befanns denna inte gälla mot banken. För att så skulle vara fallet fordrades att ursprunglig gäldenär överlät sin rätt till banken eller bemyndigade denna att utöva denna rätt. Se även NJA 1881 s 278, 1904 s 510, 1909 s 435, 1941 s 317, och Rodhe § 55 vid not 17, Larsson, Om personligt betalningsansvar för in-teckning s 142 f. Jfr Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 216 ff. Se även Aftaler § 36 vid not 24 där Us-sing benämner denna konstruktion oegentligt tredjemansavtal, och vidare i ämnet Alm. Del § 33.C. För norsk rätt gäller vid fastighetsöverlåtelser att skuldövertagandet berättigar tredje man (in-teckningshavaren) att vända sig direkt mot nye gäldenären, se bl a Arnholm III § 13.

pliktigar andra än avtalsparterna själva. Undantag får här göras om avsikten varit att A ska kunna vända sig direkt mot C genom ett s k tredjemansavtal.⁴² I avsnitt 8.2.3.4 utvecklar jag vissa skäl för att ett sådant synsätt kan ha fog för sig då spørgsmålet rör den typ av löneskuld som det här är fråga om.

b) En penningborgenär (A) är ej skyldig godta att en annan person (C) betalar en skuld som en annan gäldenär (B) har mot A.⁴³ Samma tankegång går igen i andra sammanhang t ex att en arbetstagare eller en arbetsgivare ej kan ersätta sig själv utan samtycke från sin avtalsmotpart,⁴⁴ eller då en hyresgäst är förhindrad att överlåta sin hyresrätt (eller att uthyra i andra hand sin lägenhet) utan samtycke från sin hyresvärd, JB 12:32 ff. Det är den personliga strimman i avtalsförhållandet som här framträder tydligt.⁴⁵

Men det personliga träder ej fram lika tydligt vid en "färglös" penningfordran, har det sagts.⁴⁶ Vanligtvis är borgenären intresserad av att få betalt, och därmed stannar det oftast.

Vid företagsöverlåtelser är givetvis säljarpersonalen i första hand intresserad av att få ut sin lön. Köparen är ej heller vilken annan penningpresterande gäldenär som helst som erbjudit sig betala. Det är säljarpersonalens avtalsmotpart i det framtida rättsförhållandet. Det är säkert skäl nog till att anse att säljarpersonalen bör anses skyldig motta betalning av en vid överlåtelsen oreglerad löneskuld då köparen erbjuder sig göra det.

För den del av säljarpersonalen som ej medföljt rörelsen vid dess övergång till ny innehavare kan situationen vara en annan. Det är väl mer sällsynt att köparen åtagit sig något betalningsansvar alls för denna grupp av arbetstagare, men har så skett får det säkert uppfattas så att köparen uppträder som säljarens ombud,⁴⁷ och jag menar då att även dessa arbetstagare får nöja sig med att en annan än den riktiga penninggäldenären presterar.

⁴² Gränslinjen mellan huvud- och undantagsregel är här allt annat än klar, se bl a Rodhe § 55 vid not 9.

⁴³ Se Rodhe § 15.

⁴⁴ Se AD 1947:73, 1963:12. Se även Tjänsteavtalet s 198, Löntagarrätt s 181.

⁴⁵ Utförligt i frågan Lejman, Rättsförhållandet mellan hyresvärd och hyresgäst s 77 ff, dens, Den nya hyresrätten s 91 ff. I NJA 1964 s 17 hade en hyresgäst i samband med en önskad överlåtelse av hyresrätten låtit nya hyresgästen betala hyra innan överlåtelsen kommit till stånd. Detta fick inte ske. Förutvarande hyresgäst hade förverkat sin hyresrätt. Utgången blev dock den motsatta på annan grund. Se om fallet, Rodhe i SvJT 1968 s 200 f.

⁴⁶ Uttrycket från Tiberg, Skuldebrev, växel och check s 28. Samma i Rodhe § 15 efter not 4.

⁴⁷ Se Rodhe § 15 vid not 9.

c) En mer problematisk fråga är om säljarpersonalen äger tillgripa en indrivningsblockad för att få köparen att betala en vid tidpunkten för överlåtelsen av rörelsen ostridig och förfallen lönefordran.

Jag behandlar här endast det fall då en indrivningsblockad vidtas i kollektivavtalsreglerade förhållanden. Om reglerna som rör indrivningsblockad i huvudavtalet mellan SAF-LO (se nedan) kommit att bilda rättssedvänja för *hela* arbetsmarknaden är en alltför vidlyftig fråga att utreda på kort utrymme.⁴⁸

Klart är att indrivningsblockaden i allmänhet är en tillåten stridsåtgärd, då den vidtas för att arbetstagarna ska utfå en lönefordran eller annan ersättning som är klar och förfallen (MBL § 41.02). Då en sådan åtgärd vidtas har AD uttalat att varken en rätts- eller intressetvist "i verklig mening" förelegat (AD 1946:24).

Indrivningsblockaden har historiskt satts i samband med att löneskyddet för arbetare tidigare var svagt utvecklat,⁴⁹ särskilt då blockadvapnet diskuterades som häftigast i detta land under 1930-talet.⁵⁰ Med tillkomsten av 1970 års lönegarantilag är bilden en annan.⁵¹ Som framgår av tidigare rättspraxis och MBL-stadgandet måste lönefordran vara klar och förfallen. För något annat syfte kan indrivningsblockaden ej begagnas. I AD 1977:136 avvisade domstolen tanken på att tillåta en indrivningsblockad för att förmå en arbetsgivare att ställa en garanti för framtida löner.⁵² Motivet härför var huvudsakligen fredspliktens centrala betydelse för det kollektivavtalsrättsliga systemet. Det talade för att ge MBL § 41.02 ett snävt tillämpningsområde. I MBL-motiven har det vidare sagts att ingen ändring i hittills tillämpad praxis är avsedd inträda i och med att indrivningsblockaden kodifierats i MBL,⁵³ samt att dessa blockader ska tillåtas även fortsättningsvis "åtminstone på arbetsområden där sådana blockader sedan gammalt förekommer."⁵⁴

I byggnadsfacket är det välkänt att indrivningsblockaden som löneskyddsinstrument ej endast riktats mot den arbetsgivare som ej förmått utbetala lönerna, utan även mot byggherren eller gentemot en efterträdande entreprenör som övertagit arbetet. Blockaden har då följdriktigt benämnts successorblockad. Även denna debatterades livligt under 1930-talet. I huvudavtalet 1938 mellan SAF-LO intogs en regel härom. Det föreskrevs att successorblockaden var tillåten om den syftade till "att indriva betalning

⁴⁸ Jfr SOU 1975:1 s 448, Facklig arbetsrätt s 246, Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 136.

⁴⁹ Se SOU 1934:16 s 47, SOU 1946:62 s 23.

⁵⁰ Se härtill SOU 1933:36, SOU 1934:16, prop 1935:31, SOU 1935:65.

⁵¹ Se prop 1970:201. Se i denna fråga även Lundstedt, Byggnadsborgens rättsliga ställning och SOU 1946:62.

⁵² Samma i AD 1930:117. Jfr AD 1977:38 där en blockad mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ej var rättsstridig, då blockaden syftade till att få en reglering till stånd av oguldna arbetslöner som uppkommit i annan av arbetsgivaren till konkurs avträdd rörelse.

⁵³ MBL-prop s 405.

⁵⁴ SOU 1975:1 s 361.

av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse var till gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.”⁵⁵ Det har sagts att successorblockaden även huvudavtalet SAF-LO förutan varit tillåten, närmast att likna vid en ”sedvana på arbetsmarknaden”.⁵⁶ AD har aldrig prövat en successorblockad.

Enligt huvudavtalet är således successorblockaden ej tillätlig om successorn varit i god tro beträffande de oguldna lönerna.⁵⁷ Sölvén menar bl a att godtrosrequisitet ej är uppfyllt om en successor övertagit ett arbete, som legat nere en tid. I sådant fall har successorn en plikt att förskaffa sig kännedom om en eventuell arbetstvist om oguldna löner varit orsak till att bygget ej hållits igång.⁵⁸

Det vill förefalla som om det är flera oklara frågor som en successor-blockad reser. Godtrosrequisitet är en sådan. Det kan frågas om det verkligen är rimligt att åtvåla successorn en undersökningsplikt i samtliga fall då ett bygge legat nere. En annan oklar fråga är om en sedvanlig indrivningsblockad måste ha utlysts först mot företrädaren för att sedan kunna åtföljas av en successorblockad mot efterträdaren — som s a s en fortsättning av den förra — eller om successorblockaden kan utlösas direkt mot efterträdaren.⁵⁹ En oklar fråga är även vad det utbyggda löneskyddet genom bl a 1970 års lönegarantilag — generellt sett — kan ha för inverkan på tillåtligheten av indrivningsblockader i allmänhet. En fjärde oklar fråga är den närmare innebörden av det något restriktiva synsätt på indrivningsblockader i allmänhet som träder i dagen vid MBL:s tillkomst (se ovan), då det bl a talas om att de ska tillåtas ”åtminstone” på områden där de ”sedan gammalt” förekommer. Uttalandet kan knappast ta sikte på själva syftet med löneblockaden (jfr AD:s dom 1977:136), utan förefaller vara en pekpinne åt rättstillämpningen att kanhända inte gå utanför byggfacket, om än indrivningsblockader i allmänhet förekommit även i andra fack i det förflutna.⁶⁰ Ska t ex tjänstemän inte få vidta en indrivningsblockad?

Jag kan knappast se att MBL § 41.02 lägger några avgörande hinder i

⁵⁵ Huvudavtalet kap IV § 6. Se för en kommentar i Sölvén, Huvudavtalet s 183 ff.

⁵⁶ Uttrycket från Bergström, Kollektivavtalslagen s 128. Se också i denna fråga SOU 1934:16 s 46 ff, prop 1935:31 s 93, och — numera — SOU 1975:1 s 361 ff.

⁵⁷ Det torde vara denna inskränkning i tillåtligheten av successorblockader som fått bl a byggnadsarbetareförbundet att inte anta huvudavtalet, se SOU 1946:62 s 23.

⁵⁸ Se Sölvén, Huvudavtalet s 186 f.

⁵⁹ Se op cit s 187, SOU 1933:36 s 71, SOU 1934:16 s 46 f, prop 1935:31 s 93.

⁶⁰ Se t ex AD 1932:175 (läderindustri), 1938:42, 1946:24 (elektriker), 1942:56 (typograf), 1963:5 (transport). Se också SOU 1933:36 s 71 och SOU 1934:16 s 27 varav det klart framgår att successorblockaden har ett ganska brett tillämpningsområde vad avser bransch.

vägen för att utlysa en successorblockad mot köparen vid företagsöverlåtelser, om säljaren ej med säljarpersonalen reglerat en klar och förfallen lönefordran före tidpunkten för överlåtelsen. Av försiktighets skull bör vissa frågor här lämnas öppna varav godtrosspörsmålet kanhända är det mest centrala. Det för alldeles för långt att här in abstracto lösa detta spörsmål. Författaren menar jag att en successorblockad inte behöver ha föregåtts av indrivningsblockad mot företrädaren för att tillåtas.

Indrivningsblockaden får hållas isär från den rätt till självhjälp som tillkommer den enskilde arbetstagaren, om arbetsgivaren inte kan utbetala lön i tid. Arbetstagaren anses då få lägga ned arbetet, utan att det anses att denne förbrutit sig mot anställningsavtalet (detentionsrätt). Det är nämligen en allmän grundsats att en part i ett avtalsförhållande får hålla inne sin prestation, om andra parten är i dröjsmål.⁶¹ Men det ska observeras att denna typ av åtgärd ligger helt på det tjänsteavtalsrättsliga planet. Rätten till självhjälp i här omnämnt fall torde därför inte ha den immunitet som indrivningsblockaden har, dvs kunna riktas mot successorn (efterträdaren) av en rörelse.

8.2.2.3 Utestående fordran

Det är inte ovanligt att den som övertar en rörelse även övertar de lån, borgensförbindelser som företaget givit eller ingått på med de anställda. Om det är fråga om en vanlig låneförbindelse — arbetstagaren kan ha fått låna penningmedel för att t ex köpa ett egnahem — torde denna mestadels vara att beskriva i termer av ett enkelt skuldebrev. Enkla skuldebrev kan överlåtas enligt skuldebrevslagen, men förvärvaren vinner sakrättsligt skydd mot förre innehavarens borgenärer först i och med att gäldenären denuntieras, § 31.01. Men vid överlåtelse av rörelse gäller härvidlag en specialregel enligt § 31.03. Någon underrättelse till gäldenären är inte erforderlig för att nye innehavaren skall vara sakrättsligt skyddad.⁶² Men i de flesta fall torde ändå en sådan underrättelse eller ett annorledes öppet tillkännagivande om rörelsens övergång äga rum. Det ligger nämligen i köparens eget intresse att så sker för att denne ska framstå som materiellt behörig betalningsmottagare, jfr SkbrL 29 §.⁶³

Då arbetsgivaren givit ett lån kan det finnas en amorteringsplan som återbetalningarna följer. Frågan är då vad som händer med denna i och med att rörelsen övergår till ny ägare.

Enligt kvittningslagen kan en arbetstagar efter eget samtycke medge

⁶¹ Löntagarrätt s 272. Jfr köplagen 14 §.

⁶² Se om motiven till denna regel i NJA 1936 II s 115 f. Se även Walin, Lagen om skuldebrev m m s 203 f.

⁶³ Se om legitimationsreglerna vid cession av enkel fordran, Tiberg, Skuldebrev, växel och check s 40 ff.

kvittning med vilken motfordran som helst från arbetsgivaren, § 2. Men vid tvungen kvittning från arbetsgivarens sida, skall motfordran ha "uppkommit i samband med anställningen", 3 §. Fordringarna ska vara — som man säger — konnexa, de ska böttna i samma rättsförhållande. Något konnexitetskrav är inte uppställt som krav för kvittning eljest.⁶⁴ Konnexitetskravet i kvittningslagen berör ett synnerligen vanskligt tolkningsproblem, nämligen vad som i kvittningssammanhang är att betrakta som anställningens identitet.⁶⁵

Identiteten anses gå förlorad i och med att arbetstagaren byter anställning mellan fristående juridiska personer i t ex ett koncernbolag, eller — i samband med uppsägning — efter en kortare eller längre tids bortovaro anställs på nytt hos samma arbetsgivare. I sådana fall skulle inte tvungen kvittning längre vara möjlig. Men det skall erinras om att det är möjligt att genom kollektivavtal, § 3.03, medge kvittning även i sådana fall.

Vad gäller nu vid rörelsens övergång till ny ägare? Anses inte då anställningens identitet ha blivit rubbad? På formellt juridiska grunder torde denna fråga få besvaras jakande — vid substansförvärv skall ju arbetstagaren få en ny arbetsgivare — men det kan sättas ifråga om det verkligen leder till ett ändamålsenligt resultat. Frågan är inte behandlad i kvittningslagen eller dess förarbeten, ej heller är den belyst i rättspraxis eller övrig litteratur.

Om parterna upprättat en amorteringsplan för lånet torde det vara en alldeles ointressant händelse att företaget, alltmedan planen löper, byter innehavare. Möjligheten till tvångskvittning har tillkommit för att i viss mån gynna arbetsgivaren. Om kvittningsmöjligheten skulle gå förlorad i och med ägarväxlingen torde arbetstagaren ha gjort en vinst, som denne inte kunnat kalkylera med. Arbetstagarens ställning i lånehänseende skulle bli oväntat stärkt i och med ägarväxlingen!

På motsvarande sätt skulle arbetsgivarens position bli försvagad. Löneutmätning är ett vida sämre alternativ för en arbetsgivare. Reglerna för tvungen kvittning har främst setts mot bakgrund av att de skall ha en kreditfrämjande effekt. Om de inte finns — är resonemanget — befaras arbetsgivarna vara ovilliga att ge kredit, och arbetstagarna gå miste om en särskild förmån.⁶⁶ Man vill tycka att denna kungstanke i kvittningslagen har samma styrka oavsett bytet av arbetsgivare vid en företagsöverlåtelse.

⁶⁴ Se Rodhe § 6 efter not 42.

⁶⁵ Se härtill Sigeman, Kvittningslagen s 149 ff, 169 f.

⁶⁶ Prop 1970:94 s 26 f.

8.2.2.4 Partsinträdet. Om universalsuccession

För visst fall är det föreskrivet i lag att förvärvaren av en rörelse övertar alla rättigheter och skyldigheter från förutvarande innehavaren. Så är fallet vid fusion mellan aktiebolag (ABL 14 kap) och vid fusion mellan ekonomiska föreningar (1951 års lag 96 f §§). Vid en rörelseidkares död övergår vidare rörelsen med tillgångar och skulder på dödsboet. De är vad man brukar benämna exempel på universalsuccession. Rättsligt sett innebär en universalsuccession vid fusion mellan aktiebolag att de deltagande bolagen inte kan undanta viss tillgång eller skuld i fusionsavtalet.⁶⁷ Hela förmögenhetsmassan med dess passiva ska övergå.

Vilken är nu rättsverkan av denna övergång på anställningsavtalet? Jag berör först förhållandet vid arbetsgivarens död kortfattat.

Vid arbetsgivarens död är det uppdykande förhållandet plötsligt. Dödsboet blir bundet av det kollektivavtal som förutvarande arbetsgivaren ingått, om dödsboet fortsätter rörelsen. Avtalet måste sägas upp av dödsboet för att inte längre gälla (AD 1934:112, 1936:38). Om en annan regel gäller för tjänsteavtal är oviss. I AD-praxis finns inget avgörande. Schmidt har antagit att avtalet kan sägas upp — av dödsboet och arbetstagararen — under iakttagande av skälig uppsägningstid.⁶⁸ Med skälig uppsägningstid torde få avses de uppsägningsregler som är föreskrivna i lag (LAS).⁶⁹ Som en rättshistorisk kuriositet kan omnämnas att 1833 års legostadga — den upphävdes 1926, men hade långt dessförinnan förlorat i betydelse — föreskrev att leghjonet skulle kvarstanna i arvingarnas tjänst om de påfordrade detsamma. Arvingarna kunde dock avskeda hjonet, men det var då tillförsäkrat lön och kostpenningar fram till nästa flyttningsdag. Rättsläget vid arbetsgivarens död har inte berörts i förarbeten eller kommentarer till 1970-talets arbetsrättsliga reformer.

Som jämförelse kan omnämnas att rättsläget i övriga nordiska länder vid arbetsgivarens död bl a är återgivet i uttryckliga lagstadganden.

I finsk rätt är föreskrivet en särskild uppsägningsfrist om 14 dagar för den händelse arbetsgivaren dör (1970 års arbetsavtalslag 41 §). Denna uppsägningstid är kortare än de eljest enligt denna lag förekommande. Den kortare fristen synes motiverad med att båda parter — dödsboet och arbetstagararen — efter arbetsgivarens död behöver en särskild, kort frist för att kunna frigöra sig från avtalsförhållandet. Förutsättningarna för avtalsförhållandets fortbestånd kan stå på spel.⁷⁰ Denna speciella uppsägningsrätt behöver inte utnyttjas inom viss tid efter arbetsgivarens bortgång.⁷¹

I dansk rätt anses avtalsförhållandet inte rubbat av arbetsgivarens död. Avtalet kan dock uppsägas — med iakttagande av eljest tillämplig uppsägningstid — av såväl dödsboet som arbetstagararen. För visst fall — där förhållandet mellan de ur-

⁶⁷ Se härtill SOU 1971:15 s 348, prop 1975:103 s 520, 528.

⁶⁸ Tjänsteavtalet s 113. Samma i SOU 1965:41 s 202.

⁶⁹ Så i konkursfall i SOU 1977:29 s 168.

⁷⁰ Saarko, Arbetsrätt s 72.

⁷¹ Suvranta i E.L.L. — Suppl 15 (February 1980) para 199.

sprungliga parterna varit av högst personlig karaktär — synes arbetstagaren äga rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. I andra fall torde dock arbetstagaren vara skyldig att erbjuda dödsboet sina tjänster.⁷² För lärlingar och anställda i lantbruk/hushåll gäller specifika regler. För lärlingar gäller att avtalet upphör med omedelbar verkan vid arbetsgivarens död (Lov om lærlingeforhold 20 §). För anställda i jordbruk och i hushåll är huvudregeln den motsatta. Avtalet består i stället med dödsboet, änkan, arvingarna som avtalsmotpart. Är avtalet ingånget på längre tid än 1 månad, kan avtalet dock uppsägas att upphöra efter 3 månader (Medhjælperlov 29 §).

I norsk rätt har Berg⁷³ — som uttalat sig mest entydigt i denna fråga — menat att det är huvudregel att arbetstagaren inte har någon arbetsplikt visavi dödsboet. Förhållandet blir ett annat om det i stället kan anses att arbetstagaren tagit anställning i verksamheten som sådan och därvid ej fäst avseende vid arbetsgivarens person. I varken det ena eller andra fallet är dock dödsboet befriat från att utge lön. Dödsfallet som sådant är inte skäl nog att häva avtalet. För norsk rätt har nämligen sedan lång tid (1909) gällt att i övrigt för arbetstagare gällande uppsägningstid — som numera är minst 1 månad (Lov 4. feb. 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 58 §) — ej kan nedsättas i anledning av arbetsgivarens död (samma lag 59 §).

I isländsk rätt gäller enligt 1928 års lag om tjänstefolk 20 § att anställningen består vid husbondens död, men att såväl arbetstagaren som änkan, arvingarna och boet äger uppsäga avtalet med iakttagande av uppsägningstid.

Vad sedan angår fusionsfallet och dess inverkan på anställningsavtalet bör först antecknas att detta spörsmål inte tagits upp till genomlysning i motiv till aktiebolagslagarna eller i den arbetsrättsliga lagstiftningen på 70-talet. Ej heller är frågan behandlad i litteraturen. De anställdas i överlåtande bolag situation torde likväl få beskrivas på följande sätt vid fusion.⁷⁴

Genom ABL 14 kap § 1.01 har övertagande bolag givit överlåtande bolag ett löfte om att inträda som part i anställningsförhållandena. Samtidigt torde detta löfte ha tredjemansverkan så att säljarpersonalen kan åberopa sig direkt på detta löfte till sin förmån.⁷⁵ Överlåtande bolag löses vidare från anställningsförhållandet i och med att överlåtande bolag övergår till övertagande bolag enligt ABL 14 kap § 5.03. Fusionsvederlaget ska sedan skiftas i överlåtande bolag varefter detta anses upplöst, ABL 14 kap 6 och 7 §§. För de anställda betyder denna legala automatik att de inte behöver samtycka till att överlåtande bolag — deras förutvarande arbetsgivare — frigöres från anställningsförhållandet. Avlösningsprocederet är det i stället

⁷² Se Carlsen, Dansk Funktionærret s 181, 298, 305, Ussing, Enkelte kontrakter s 350, 376, Hasselbalch, Ansættelsesret s 425 f, Jacobsen i E. L. L. — Suppl 13 (December 1979) para 308—310.

⁷³ Berg, Arbeidsrett s 60, 108 ff, 143. Se även Augdahl, Den norske obligasjonsretts almindelige del s 215.

⁷⁴ Se Rodhe § 55 vid not 5, 12 och § 59 vid not 79.

⁷⁵ Jfr den tredjemansverkande utfästelsen i ett äldre rättsfall, NJA 1896 s 321, som dock ej rör fusion. Rättsfallet är refererat nedan efter not 108.

sörjt för med stöd av lag. Vidare innebär fusionsbestämmelserna enligt 1975 års ABL att säljarpersonalen inte ska kallas som borgenärer av rätten, ABL 14 kap § 4.02 och 6 kap § 6.05.

Innebär då denna reglering att säljarpersonalen inte har något val? Måste man godta övertagande bolag som arbetsgivare? Frågan torde inte ha stor praktisk betydelse. De anställdas i överlåtande bolag målsättning torde vara att säkra ny anställning i övertagande bolag. Men det kan ha ett visst intresse att se om fusionsregleringen innebär något radikalt annorlunda i jämförelse med allmänna regler för partsbyte. Som bekant säger de vid företagsöverlåtelser att arbetsgivaren inte kan sätta annan arbetsgivare i sitt ställe utan samtycke från arbetstagarna.⁷⁶

Det finns skäl att gå tillbaka till förarbetena till 1944 års ABL. Det var då fusionsreglerna skrevs in i lag för första gången.⁷⁷ Som huvudmotiv härtill anförde lagstiftaren att man ville erbjuda en lättillgänglig metod vid koncentrationen av ekonomiska företag till större enheter. Syftet var även att undvika svåra rättsfrågor och praktiska ofullkomligheter som ofta uppstod då man i det praktiska livet sökte fusionera två (flera) bolag med stöd av allmänna civilrättsliga principer om överlåtelse av egendom, skuld m m. Men det framstod som högst angeläget att även skydda överlåtande bolags borgenärer. De löpte eljest — oförskyllt — risk att få en ny gäldenär som kanske inte kunde göra rätt för sig. Skyddsregler till förmån för borgenärerna skrevs därför in i 1944 års ABL. Rätten fick ej lämna tillstånd till fusionen förrän de borgenärer, som motsatte sig gäldenärsbytet, förnöjdes antingen genom betalning eller att säkerhet ställdes.

På samma grund vilar fusionsreglerna i 1975 års ABL. Ett tillägg har gjorts, och det rör de anställda i överlåtande bolag. De är ej längre att uppfatta som borgenärer som bör kallas av rätten,⁷⁸ då de samtidigt är gäldenärer i rättsförhållandet med överlåtande bolag, se ABL 6 kap § 6.05. Men den nya borgenärsregeln torde inte besvara den fråga jag ställt ovan.

Snarare är här av betydelse vilken innebörd man inlägger i portalregeln i ABL 14:1. I denna regel är det utsagt att övertagande bolag ska överta samtliga tillgångar och skulder — varmed avses även rättigheter och skyldigheter — som tillkommer/åvilar överlåtande bolag. Till skuldsidan räk-

⁷⁶ Se härtill avsnitt 7.9 efter not 91.

⁷⁷ Se till det följande SOU 1941:9 s 604 ff, prop 1944:5 s 386 ff, Stenbeck m fl s 590 ff. Jfr även Nial, Aktiebolagsrättsliga studier s 137 ff.

⁷⁸ Se i denna fråga prop 1975:103 s 754 ff, 789 f, Kedner & Roos, Aktiebolagslagen Del I s 156 f. Kallas bör dock f d anställda med pensionsrätt i överlåtande bolag. Jfr dock den med 1975 års ABL samtidigt vidtagna ändringen i tryggandelagen § 23.02 (SFS 1975:1388), se i denna fråga och förhistorien härtill i SOU 1965:41 s 204 f, prop 1967:83 s 168, SOU 1971:15 s 422, prop 1975:103 s 726 f.

nas bl a leveranskontrakt, anställningsavtal o d.⁷⁹ Vem är adressat i denna regel?

Säkerligen är det för snävt att anta att endast övertagande (överlåtande) bolag är adressat.⁸⁰ De är adressater i viss mening, nämligen att något annat än ett totalövertagande inte duger som fusion i ABL:s mening. Men även de anställda i överlåtande bolag är adressater i ABL 14:1. Regeln är riktad även till dem, liksom till varje annan borgenär i överlåtande bolag. (Att vissa av dem är privilegierade såtillvida att de kan kräva att få sin fordran betald eller säkerhet ställd är en annan sak.) Borgenärerna får tåla att få en ny gäldenär ex lege. Så synes det något vida anslaget ha formulerats vid tillkomsten av 1944 års ABL.⁸¹ Ändamålsöverväganden talar för denna, och icke annan lösning.

Anställningsförhållandet mellan överlåtande bolag, som arbetsgivare, och säljarpersonalen övergår därför in toto till övertagande bolag vid en fusion. Av det följer att överlåtande bolag genom fusionsavtalet kan överlåta sin rätt till arbetsprestation samt sin skyldighet att utbetala lön och övriga arbetsgivarförpliktelser på övertagande bolag. Berörda arbetstagare får en helt ny arbetsgivare utan att behöva lyfta ett finger.⁸² Ja, det är inte helt sant, ty om arbetstagarna kvarstår i sin anställning, utför de även arbete för övertagande bolags räkning och visar därmed att de godtagit detta som ny arbetsgivare.

Det spörsmål som kan uppstå i anledning av ABL 14:1 rör närmast den korta tid — ovisst hur kort — en arbetstagare, som *inte* vill övergå till övertagande bolag, måste kvarstå i sin anställning sedan överlåtande bolag övergått till nya bolaget enligt fusionsreglerna. Att arbetstagaren ifråga kan få kvarstå i tjänst en tid, betyder ett visst inbrott i allmänna regler för partsbyte. Arbetstagaren får i stället säga upp sig själv. I det stora hela torde detta inte vara till nackdel för någondera part. En uppsägning kan planeras på ett sådant sätt att anställningsavtalet utlöper vid överlåtande bolags övergång enligt ABL 14 kap § 5.03. Arbetstagarna har säkerligen i god tid dessförinnan även tillfrågats om huruvida de är villiga fortsätta i ny tjänst hos övertagande bolag. Eventuellt kan tänkas att även överlåtande bolag sagt upp arbetstagarna så att anställningsavtalen hinner utlöpa och ingen konflikt alls uppkommer med allmänna partsbytesregler.

⁷⁹ Nial, Aktiebolagsrättsliga studier s 166.

⁸⁰ Jfr Rodhe § 59 vid not 79.

⁸¹ Se ovan vid not 77.

⁸² Jfr det annorlunda anslaget vid tillämpningen av den brittiska aktiebolagslagen i det kända Nokes-fallet i avsnitt 5.1.

Ett särskilt problem som gör sig påmint är på vilket sätt ett långtidskontrakt behandlas. Det kan upphöra i förtid under iakttagande av skälig uppsägningstid från arbetstagarens sida, ja, t o m kan en arbetstagare få rätt att häva avtalet om t ex en väsentlig förutsättning för anställningsavtalet brutit — som en sådan förutsättning torde även få räknas ideell olägenhet.⁸³ Överlåtande/övertagande bolag torde dock ej ha samma vida möjlighet till förtidsuppsägning.⁸⁴ Ledande tjänstemän i överlåtande bolag, som övertagande bolag ej vill överta, torde ekonomiskt avlösas på annat sätt.

Av det anförda följer att det vill synas som om en arbetstagare får tåla ungefär lika mycket vid fusion som vid arbetsgivarens död (se ovan). Det förvånar inte att två fall av universalsuccession behandlas lika.

Det ska här sägas att LAS inte lämnar någon ledning till hur fusionsreglerna ska tillämpas. LAS anvisar över huvud taget inte någon bestämd partsavlösningssmodell att gälla för företagsöverlåtelser. Förvisso bygger LAS på tanken att säljaren uppsagt de anställda p g a arbetsbrist. Först då har de företrädesrätt enligt 25 §. Säljaren torde dock ha sagt upp sin personal av ett helt annat skäl, nämligen för att kunna frigöra sig från kontraktsförhållandet med verkan från viss bestämd tidpunkt.⁸⁵ Men just denna fråga — kontraktsansvaret — behöver inte överlåtande bolag vid fusion bekymra sig över. Den är effektivt löst i ABL, något kvardröjande kontraktsansvar kommer inte ifråga för överlåtande bolag för t ex vid tidpunkten för dess övergång ännu ej utlöpta anställningsavtal.⁸⁶ Dessa fortfar att gälla till dess de löper ut, men med övertagande bolag som ny avtalspart.

Och just denna situation kan mycket väl uppstå i fusionsfall. Överlåtande bolag kan ha sagt upp ett flertal arbetstagare p g a övertalighet. Uppsägningstiderna hinner inte utlöpa i tid. Att övertagande bolag kan ha dirigerat ett sådant beslut hindrar inte att beslutet fattas och att det verkställs i överlåtande bolag. Beslutet är ett i rörelsen affärsmässigt grundat beslut, likt varje annat beslut som att t ex realisera en lagertillgång eller att köpa och sälja varor och tjänster.

Om emellertid överlåtande bolag inte är underkastat en plikt att säga upp de anställda, har det en frihet att göra det, om man så vill, men då ska

⁸³ Se t ex NJA 1945 Not A 151, 1955 s 405 och kommentarer till sistnämnda rättsfall av bl a Schmidt i SvJT 1958 s 228 f, Rodhe i SvJT 1961 s 284. Se vidare Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott s 333, 351 ff, Löntagarrätt s 146 f, Sigeman & Victorin s 72 ff.

⁸⁴ Jfr AD 1979:152.

⁸⁵ Se avsnitt 7.1.

⁸⁶ Se om det kvardröjande kontraktsansvaret för säljaren vid företagsöverlåtelser i allmänhet i avsnitt 7.4.

givetvis LAS regler följas. Det lämnar t o m övertagande bolag en möjlighet att i samband med överlåtande bolags övergång enligt ABL 14 kap § 5.03 få till stånd en nyreglering av villkoren för de anställda i överlåtande bolag. För dem är det då inte fråga om en omreglering av villkoren i ett löpande avtalsförhållande.⁸⁷ Villkorsanpassningen kan även träffa de anställda i övertagande bolag (och då är det oftast fråga om en omreglering). Hur en sådan sammanjämkning av villkoren mellan olika grupper av anställda, som tidigare kan ha arbetat under vitt skilda villkor, kan se ut, kan lämnas därhän. En sammanjämkning av något slag synes vara ett önskemål vid fusioner.⁸⁸ Man inser lätt hur ohållbar situationen blir om olika lönevillkor gäller för samma arbete, att olika sidoförmåner ska utgå till arbetstagare tillhörande samma kategori.⁸⁹

En uppsägning av de anställda i överlåtande bolag torde — lagtekniskt i LAS — få behandlas som vilken annan som helst arbetsbristuppsägning,⁹⁰ hur oegentligt det än låter om avsikten desslikes är att alla ska få ny tjänst i övertagande bolag.

I de delar jag här berört fusionsreglerna i ABL torde ingen konflikt föreligga mellan dem, å ena sidan, och LAS regler, å den andra.⁹¹

8.2.3 Köparen gör en s k tredjemansutfästelse i avtalet med säljaren

8.2.3.1 Inledande synpunkter

Säljarpersonalen är i en gynnad position om köparen i avtalet med säljaren utfäst sig att ge en fördel till säljarpersonalen, om — och endast om — löftet är att uppfatta som en tredjemansutfästelse.

I det följande benämner jag — i förekommande fall — tredje man (T), den som avgivit ett löfte löftesgivaren (G), och den som mottagit löftet löftesmottagaren (M). Avtalet träffas mellan G och M.

⁸⁷ Se i denna fråga AD 1978:68 och debatten i Lag & Avtal, Schmidt i Lag & Avtal 1978 nr 3 s 28 f, Victorin i Lag & Avtal 1979 nr 2 s 21 f, Bylund i Lag & Avtal 1979 nr 4 s 32 f. Se även Victorin i SvJT 1979 s 684 ff och Lunning s 122 ff.

⁸⁸ Se t ex Brandinger, Fusioner s 63, Hultqvist i Affärsekonomi 1969 s 540.

⁸⁹ Det bör observeras att överlåtande bolag och dettas fackliga motpart(er) kan — med stöd av MBL 28 § — säga upp dem emellan löpande kollektivavtal i anledning av fusionen. Det är förtjänstfullt att lagstifaren givit behöriga parter en sådan uppsägningsrätt. Det visar att det inte dugt med en schablonregel som t ex påbjudit kollektivavtalets totala och absoluta övergång till ny ägare av rörelsen.

⁹⁰ Se i denna fråga avsnitt 7.1 vid not 6 ff.

⁹¹ Motsvarande spörsmål har ventilerats i finsk rätt med utgångspunkt från den finska arbetsavtalslagen 7 § (se härtill avsnitt 5.5) och den finska ABL, se af Schultén i JFT 1972 s 154 ff, Suviranta i JFT 1973 s 545 ff.

Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser

The Employment Relationship in Successorship Cases (With an English Summary)

Akademisk avhandling som för avläggande av
juris doktorexamen
vid Stockholms universitet offentligens försvaras i
hörsal 7, hus D, Frescati, fredagen den 27 maj 1983
kl 10.00.

av

Ronnie Eklund
jur kand, M.C.L.

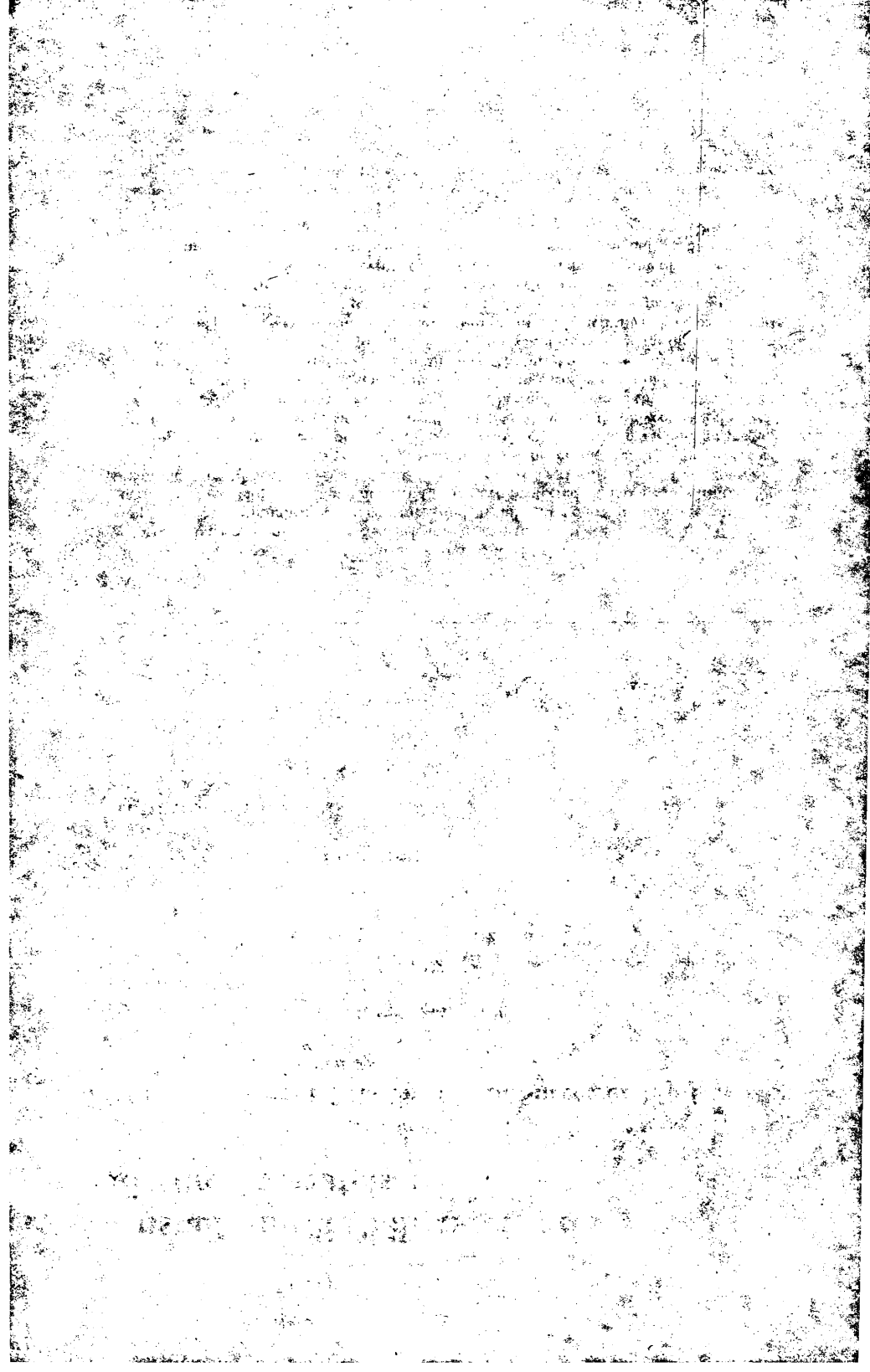
Juridiska institutionen
106 91 Stockholm

Abstract

In successorship cases (sale of a business and so forth) the law regarding employment contracts basically mirrors the Swedish law of contracts. In legal terms, the sale will imply the discontinuance of one contract, and, usually, the entry into another employment contract. However, some acquired rights are protected by labor law statutes, for example, earned vacation rights, and, in some instances, former time of employment with the predecessor-employer will be credited to the employee. The predecessor-employees are granted re-employment, if the successor engages new personnel for the acquired business. The recall right is a legal device to allow the employees to follow the work, even though the right may, in some cases, be more cosmetic than real.

By necessity the contractual setting in successorship cases is manifold and complex. The two employers — being also a seller and a purchaser of assets — may enter into undertakings that are, arguably, to the benefit of the employees. It is an open question whether such undertakings will be deemed promises to the benefit of a third party, and be enforceable in court by that party. Furthermore, the seniority issue may be touchy, if two or more seniority lists are merged. The competitive aspect of seniority is highlighted in such cases. If no collective agreement is entered into as to the merging of seniority lists — discriminatory seniority rosters will be struck down as being illegal — the seniority rules of the Swedish Employment Protection Act of 1974 (as amended 1982) will apply (a modified “last in-first out” principle).

Since the present legal setting in successorship cases is less than satisfactory in Sweden, it is suggested, finally, that the successor ought to be made a new employer by statute, and be entitled, in most cases, to apply other terms and conditions of employment than previously applied.



Den typ av löften som det här går att tänka på kan ta sikte på de anställdas hela arbetssituation. I kapitel 6 tog jag som exempel anställningslöftet, en allmänt sett mycket långtgående utfästelse från en arbetsgivarpart. Men löftet visade sig i det sammanhanget sakna "tänder". Säljaren led inte någon ekonomisk skada av att köparen mot alla odds bröt löftet. En effektiv skadeståndssanktion saknades. Det antogs i stället att löftet fick sanktioneras med en vitesklausul för att bli effektivt. Men vitesfrågan kanske inte förts på tal mellan parterna under förhandlingarnas gång, eller av andra skäl inte varit aktuell att tillföra avtalet.

Jag antydde även möjligheten av att löftet rentav kunde vara ett exempel på en för G bindande tredjemansutfästelse. Givetvis blir det inte en sådan därför att detsamma — inter partes — råkar sakna en effektiv sanktion. Så enkel är inte saken. Men löftet är inte givet i det tomma intet. Det torde vara ett indicium på att avtalsparterna tänkt i termer av att det ska gynna arbetstagarna — utan att de rättsliga aspekterna på tredjemansavtalet för den skull behöver ha varit klara för dem. Men att konstatera det utsäger inget mer än vad en allmän föreställning om löftet kan ge en antydning om, och det är ett klenst stöd för att ge löftet en förpliktande verkan. Det verkliga förhållandet kan snarare vara att inte någon av avtalsparterna närmare tänkt på saken.

Kanhända är det bästa argumentet för att T ska kunna rikta ett direkt anspråk mot G med stöd av avtalsutfästelsen (om inte ordalydelsen ger direkt vägledning) ändock att denna i det stora hela — kan man tycka — saknar reellt värde för avtalsparten M. Löftet blir så sverkningsfullt först om man sätter in detta i en vidare kontext och klargör vem (vilka) som avses bli gynnad(e) av löftet. Det är ostridigt de anställda i rörelsen. Och anses löftet även vara rättsligt bindande för G mot T, torde det även bära på en sanktion vid ett eventuellt kontraktsbrott från G. Men att enbart av nu nämnda skäl fästa alltför stort avseende vid hur avtalsparten M uppfattat, eller säger sig ha uppfattat saken vid en tvist — M kanske velat tillförsäkra T en viss liberalitet (trygghet i anställningen, visst avtalsvillkor), dock utan att ha varit särskilt mån om att klargöra detsamma för sin motpart i förhandlingarna om rörelsens överlåtande — kan vara att tippa vågskålen litet för lätt åt ena hållet, utan att samtidigt beakta vad det kan leda till om man fordrar att G ska uppfylla löftet helt eller delvis. Uteslutet är inte heller att löftet endast är att betrakta som en moralisk förpliktelse vilken som helst och det saknar då all rättslig betydelse.

Det anförda betyder att rättsverkan av ett eventuellt tredjemanslöfte är högst osäker, om man söker analysera detsamma utifrån vissa allmänna föreställningar. Redan osäkerhetsmomentet i partsbindningsmekanismen som sådan är ett memento till viss varsamhet. Om nämligen löftet står och

faller i sista hand vid vad en domstol i efterhand — kanske flera år efter löftets avgivande — värderar detsamma till, torde det inte vara det säkra partsbindningsmedel, som kanske ena parten vid avtalets ingående tog för givet, eller — i vart fall — hade en vag föreställning om, utan att dock gå så långt som till att fordra att avtalet kompletterades med ett förbehåll om T:s självständiga rätt (om något slikt varit möjligt av förhandlingsskäl).

Slutsatsen av det anförda är i första hand nedslående. Avtalsparter i allmänhet bör undvika att begagna sig av tredjemansavtalet som avtalsrättsligt redskap, om de vill vara helt säkra på vilka rättsverkningar som ska inträda. I dunkla fall kan nämligen det ifrågasatta tredjemanslöftet visa sig vara verkningslöst. Mer direkta partsbindningsmetoder får i stället rekommenderas. Den direkta utfästelsen från den förpliktade till den berättigade är då att föredra. Men det är här en sak vad det ideala förhållandet kan uppfordra en rättshandlande till, en helt annan sak vad rättshandlande parter i det verkliga livet ingår på.

Använder sig parter likväl av en tredjemansavtalskonstruktion, kan de dock välja en klar handlingslinje. De bör tillse att de — vid löftets avgivande — klargör för sig själva (och eventuellt andra) vilken ställning en tredje man åsyftas ha, om avtalet innehåller en liberalitet till förmån för T. Avtalsfriheten tillåter här varjehanda disposition. De kan då t ex uttryckligen i avtalet ha angivit vilken (vilka) part(er) som kan göra en sanktion gällande, eller vem (vilka) som kan rikta anspråk mot den part som begår ett kontraktsbrott, eller vem (vilka) som kan få en tvist rättsligt prövad. Det hela kan då antingen gå ut på att endast avtalsparterna själva förklarar sig vara taleberättigade, eller det kan klargöras att även den gynnade T ska vara taleberättigad. Exempel finns på båda dessa fall från det praktiska avtalslivet.⁹² Oproblemiskt

⁹² Jfr först huvudavtalet mellan LO—SAF 1938 kap III som rör begränsning av ekonomiska stridsåtgärder. Bestämmelserna gäller även till förmån för av avtalet obunden arbetsgivare. Men en oorganiserad arbetsgivare har för den skull inte talerätt, om han blir angripen. Endast avtalsparterna är taleberättigade, se avtalet kap III § 1.06. Se även Sölvén & Gustafsson, Huvudavtalet mellan SAF och LO s 93. — Jfr å andra sidan flera äldre kollektivavtal vari upptagits regler om att en arbetsgivare vid överlåtelse av företag ska lämna företräde vid nyanställning åt redan i rörelsen anställd personal, t ex AD 1938:84, 1943:15, 1945:13, jfr även förutvarande apoteksavtal enligt vilket det ankom på nye apoteksinnehavaren att anställa all apotekspersonal vid apoteksöverlåtelse, AD 1950:57. Se även det aktuella städentreprenadavtalet § 8 mom 1 enligt vilket en städentreprenör, som övertagit en städentreprenad från annan, även ska överta de städare som utfört ifrågasvarande arbete. Exempelen visar att en föreskrift i kollektivavtalet verkar till fördel för en arbetstagare, som arbetsgivaren inte står i rättsförhållande till, dvs en utomstående tredje man. Föreskriften kan göras gällande av den enskilde arbetstagaren med stöd av talerätsreglerna i LRA. — Jfr här även Annonssavtalet 1948 som upptog en föreskrift om att en av avtalet obunden annonsör hade rätt att få en tvist mellan sig och ett av avtalet bundet tidningsföretag prövad i en av avtalsparterna inrättad permanent skiljenämnd, se här till Nial, Annonssavtalet s 12 ff, särsk s 14. Se vidare Victorin, Kollektiv hyresrätt s 200 f, 306 f, 310 f om tredjemansavtalskonstruktionen vid förhandlingsöverenskommelser enligt HFL.

ur tredjemansavtals synpunkt är vidare fallet då M och G, utan uttrycklig regel härom i avtalet, är ense om att T kan rikta anspråk mot G med stöd av avtalet.⁹³

Jag avser inte här att gå in på en utförlig exemplifiering av i vilka sammanhang tredjemansavtalet kan komma till praktisk nytta. Av rättsfallsgenomgången (främst avsnitt 8.2.3.3) kommer likväl att visas att tredjemansavtalet som rättsfigur inte är att hänföra till endast något visst (vissa) typfall, utan det har kommit att brukas vid ett flertal olika rättshändelser. Redan det är ett skäl till viss försiktighet i bedömningen av tredjemansavtalet som avtalsrättsligt verktyg. Låt mig dock bara peka på att tredjemanskonstruktionen visat sig bärkraftig även i viss civilrättslig lagstiftning. Det gäller särskilt försäkringsavtalsrätten (se FAL om förmånstagarförordnanden vid liv-, sjuk- och olycksfallsförsäkring, 102, 122 §§). I avsnitt 8.2.2.4 har jag utförligt uppehållit mig vid ABL:s fusionsregel 14:1. Det avtal som överlåtande och övertagande bolag träffar om fusion är — i den del det berör de anställda i överlåtande bolag — ett till förmån för dem berättigande tredjemansavtal (se även motsvarigheten härtill i 1951 års lag om ekonomiska föreningar och vid övertagande av försäkringsbestånd i 1948 års lag om försäkringsrörelse 295 §). I kapitel 4 har jag genomgått vissa arbetsrättsliga stadganden av betydelse vid övergång av företag. Det avtal som träffas mellan två arbetsgivare att en av dem ska överta ansvaret för pensionsutfästelser enligt tryggandelagen 23 § är ett till förmån för pensionsborgenärerna berättigande tredjemansavtal.⁹⁴ Även LAS 25 § bygger på samma konstruktion. Den till vilken ett företag övergår skall lämna företrädare till återanställning åt säljarpersonalen.⁹⁵

Då parter i avtal överenskommer om att tillerkänna T en fördel, och rättsverkan är förutsebar, har det minst två fördelar. Om det skulle uppkomma tvist om huruvida T kan rikta anspråk mot G, hade M eljest — om han velat få T försatt i samma situation som om tredjemansavtalskonstruktionen varit ostridig — måst antingen bemyndiga eller till T överlåta sin kontraktsenliga rätt mot G. Vid cession av fordringsrätt föreligger t ex

⁹³ Se AD 1971:25. En arbetsgivare hade försummat att teckna en s k AFA-försäkring, som han var kollektivavtalsrättsligt förpliktad till. Fråga uppkom om redan av kollektivavtalet (som saknade en uttrycklig regel i frågan) följde att en avliden arbetstagares föräldrar kunde — såsom förmånstagare enligt AFA-villkoren — fordra av arbetsgivaren motsvarande belopp. Det ådagalades i målet att såväl berörda riksavtalsparter som AFA-försäkringens upphovsmän, LO och SAF, äsyftat denna rättsverkan.

⁹⁴ Se även Helmers & Ekström, Pensionering i företagets egen regi s 122.

⁹⁵ Se vidare JB 7:11 om förbehåll för rättighetshavares nyttjanderätt vid överlåtelse av fastighet, bl a Bengtsson, Hyra och annan nyttjanderätt till fast egendom s 195. Se om fler exempel på tredjemansavtal i civilrättslig lagstiftning bl a Hakulinen, Obligationsrätt I s 188 ff.

det senare fallet. Tredjemansavtalet bespar parterna en rättshandling, och det är icke litet. Dessutom kan det vara ovisst om en fordringsrätt är överlåtbar. Vidare har tredjemansavtalet den fördelen att det får bli T som får bära kostnaden för att utfå sin påstådda rätt mot G. Det kan knappast alltid vara rimligt att låta M åsamkas besvär och kostnader som är förenade med den fördel som är avsedd att utgå till T.⁹⁶

8.2.3.2 Tolkningsspörsmålet

Vad jag hittills sagt har tagit sikte på tredjemansavtalets brukbarhet då avtalsparter sökt åstadkomma klarhet i rättsverkningarna av tredjemanslöftet, dvs då ingen tvist om huruvida T är eller inte är berättigad part uppkommer. Men hur är det i dunkla fall? Ja, G har då alltid genmält att T inte förvärvat någon självständig rätt mot honom. Hur skall en sådan invändning bedömas? Vad är det som avgör om löftet är ett berättigande tredjemansavtal? Vilken ställning intar T? Kan G och M — om de kommit på andra tankar — återkalla löftet? Kan M göra det ensidigt? När kan det i så fall ske? Kan det till äventyrs ske då T väckt talan i domstol mot G? Vem är att betrakta som tredje man, om personkretsen är obestämd, eller personkretsen växlar från tid till annan?

I nordisk litteratur har många författare uppehållit sig vid tredjemansavtalets regler.⁹⁷ I svensk doktrin har särskilt Lundstedt och Nial lämnat vissa bidrag. Det är omöjligt för mig att ingå på en särskild studie. Jag instämmer helt allmänt i vad Karlgren på kort utrymme sagt. Tredjemansavtalets regler är ”oklara och omtvistade”.⁹⁸ Arnholm har menat att denna oklarhet lämnar stort spelrum för det fria skönet.⁹⁹ Två huvudfrågor som rör tredjemansavtalet är dels under vilket förhållande T får en självständig rätt enligt avtalet, dels om denna självständiga rätt kan hur som helst återkallas av de ursprungliga avtalsparterna — M och G.

Det för alldeles för långt att här gå in på oåterkallelighetsspörsmålet.¹⁰⁰ Jag vill endast kort säga att det i stor utsträckning antagits att T:s ställning varit svag. I princip har man utgått från att G och M varit herrar över avtalet, och därför när som

⁹⁶ Se till det anförda bl a Aftaler § 36.11, Arnholm II § 10.1, Avtalsrätt I s 104.

⁹⁷ Se framför allt Aftaler § 36 med omfattande litteraturhänvisningar, men även Stang, Innledning til formueretten s 316 ff, Arnholm II § 10, Arnholm, Sammansatte avtaler s 126 ff, Hakulinen, Obligationsrätt I s 184 ff, Lundstedt, Aftal angående prestation till tredjeman, dens, Obligationsbegreppet I s 177 ff, Nial i Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931 s 444 ff, Avtalsrätt I s 103 ff.

⁹⁸ Cit från Karlgren i SvJT 1953 s 355.

⁹⁹ Arnholm II s 99.

¹⁰⁰ Se särsk Aftaler § 36. IV och VII. D, men också Stang, Innledning til formueretten s 329 ff, Hakulinen, Obligationsrätt I s 194 ff, Stjernstedt, Våra avtalslagar s 313 ff, Hessler, Om stiftelser s 322 f, Avtalsrätt I s 104.

helst kunnat omintetgöra T:s anspråk. Undantag har måst göras för vissa oåterkalleliga tredjemansutfästelser (jfr t ex oåterkalleliga förmånstagarförordnanden enligt FAL), men det synes allt annat än klart vad det är för typ av utfästelser man då syftat på, och under vilken bestämd förutsättning denna oåterkallelighet inträder. Karlgren har här anmält stor tvekan. Han har sagt: ”Man kan ingalunda vara viss om att vid tredjemansavtal tredje mans rätt kan efteråt omintetgöras eller minskas i den stora omfattning som gemenligen i nordisk doktrin läres.”¹⁰¹ Även Arnholm har uttryckt visst tvivelsmål på denna punkt.¹⁰² Återkallelighetsspörsmålet har kommit upp till prövning i några äldre svenska rättsfall, men någon ökad klarhet har inte vunnits därigenom. Utgången är olika och domskälen intetsägande.¹⁰³

I förra frågan — under vilken förutsättning T kan ha förvärvat ett självständigt anspråk mot G — har det antagits i svensk litteratur att detta varit beroende av vad avtalsparterna åsyftat.¹⁰⁴ I ett tvistigt fall blir det således domstols sak att avgöra detta, dvs som i varje annan tvist som rör tolkning av avtal. Intressant är då vad domstolarna fäst avseende vid, men just på denna punkt sviktar rättsfallsmaterialet betänkligt. Stundtals är domskälen så knappa att intrycket blir att domstolen i stället skrivit bort tredjemansspörsmålet.¹⁰⁵ För visst fall har dock HD givit, om än inte en utförlig, men dock motivering, och det rör spørsmålet om övertagande av personligt betalningsansvar för in-tecknad gäld i samband med fastighetsöverlåtelser. I ett plenimål från 1895, NJA 1895 s 518 avvisade HD tanken på att in-teckningshavaren (som en tredje man) skulle få kunna rikta ett betalningsanspråk mot G, då denne — som brukligt var — i avtalet med M åtagit sig betalningsansvaret för denna gäld.¹⁰⁶ HD yttrade: ”Utan alldeles särskild anledning kan det väl icke antagas, att kontrahenterna skulle

¹⁰¹ Se Karlgren i SvJT 1953 s 355.

¹⁰² Se Arnholm, Sammansatte avtaler s 137 ff, Arnholm II § 10. IV. Se även Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 182.

¹⁰³ Se NJA 1908 s 437, SvJT 1918 rf s 82, SvJT 1920 rf s 6.

¹⁰⁴ Se Avtalsrätt I s 104, Avtalsrätt II s 22, Nial i Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931 s 448, dens, Aktiebolagsrättsliga studier s 167, dens i utlåtan-de i NJA 1941 s 317.

¹⁰⁵ Se t ex NJA 1904 s 510, 1909 s 435, 1912 s 440, 1928 s 360, 1933 s 337, 1941 s 144, 1941 s 317.

¹⁰⁶ Se i ämnet även Lagberedningens förslag till jordabalk II s 175 f, SOU 1960:25 s 224 ff, prop 1970:20 Del B 1 s 292 f, Larsson, Om personligt betalningsansvar för in-teckning s 137 ff, Olivecrona, In-teckningsförordningen s 151 f, Rodhe § 55 vid not 9—11, dens, Lärobok i obligationsrätt s 237. Jfr Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 216 ff. Jfr — från äldre doktrin — Nordling, Lagfarts- och in-teckningslagarna s 206 där tredjemansavtalets tillämplighet i fall då en ny fastighetsägare påtagit sig det personliga betalningsansvaret för in-tecknad gäld diskuteras, och frågan om huruvida in-teckningshavaren kunde få åberopa sig direkt på denna förbindelse fördes på tal. Nordling anför som huvudskäl till varför köparen inte är bunden mot in-teckningshavaren (tredje man) att löftet är — just — ”gifvet i förhållande till säljaren och icke till in-teckningshafvaren”, ett föga fruktbart konstaterande i en analys av tredjemansavtalet.

därmed hafva åsyftat att tillgodose inteckningshafvarens intresse genom att till hans förfogande ställa en ny, personligen ansvarig gäldenär. Kontrahenterna måste anses hafva velat ordna allenast sitt eget mellanvarande. . . ”

HD anför två argument för sin ståndpunkt. Dels antas avtalsparterna endast vilja ordna upp en intern affär. Denna gick ut på att gälden fick avräknas från köpeskillingen, det är den praktiskt viktiga effekten av rätts-händelsen och av stor betydelse för fastighetshandeln.¹⁰⁷ Dels har det ej heller, enligt HD, legat i avtalsparternas intresse att förskaffa inteckningshavaren (tredje man) ny gäldenär. Denna synpunkt torde gå tillbaka på hänsyn till framför allt gäldenären, som genom förutvarande IF 28 § erbjöds en möjlighet att bli fri från sitt personliga betalningsansvar för den händelse inteckningshavaren lät nye ägaren påteckna förbindelse på inteckningshandlingen om att han övertog skulden. Denna påtryckningsmöjlighet på inteckningshavaren hade kunnat gå förlorad om betalningsutfästelsen från köparen kunnat få återropas direkt av inteckningshavaren mot den förre. Syftet med IF 28 § torde här ha varit att få samlat på en hand det personliga betalningsansvaret och den skyldighet som åvilade fastigheten på grund av panträtten.¹⁰⁸

Om det än kan synas att tredjemansavtalet hade det trångt i portgången i svenska domstolar genom den avvisande hållning HD intog i 1895 års plenimål, fann dock samma domstol året därpå — för visst annat typfall — att ett avtal träffat mellan två parter innehöll en till fördel för en tredje man berättigande tredjemansutfästelse, ehuru vissa särskilda skäl kunde återropas till stöd för utgången.

NJA 1896 s 321. I målet hade televerket från en firma övertagit ett telefonnät och förklarat sig inträda i firmans rättigheter och skyldigheter enligt dess samtliga abonnemangskontrakt. En av abonnenterna gjorde gällande mot televerket att viss honom enligt abonnemangskontrakt tillkommande förmån om avgiftsfri trafik skulle alltfört utgå, vilket televerket förvägrat honom. Bl a anförde HD som skäl för sitt slut att abonnemangskontraktet ifråga innehöll en klausul som bibehöll abonnenten vid dennes rätt, om telefonnätet övergick i annan hand, förutom att televerket i avtalet med firman förklarat sig beredd inträda som part i alla dess kontrakt.

Rättsfallet, om än ålderstiget, har sitt intresse därför att det rör en mer generell företeelse som här intresserar, nämligen ansvaret för skulder vid affärsöverlåtelser i allmänhet. Jag sade ovan att Lundstedt och Nial lämnat vissa bidrag till förståelsen av tredjemansavtalet. De har båda berört

¹⁰⁷ Jfr Larsson, Om personligt betalningsansvar för inteckning s 160.

¹⁰⁸ Se till det anförda Olivecrona, Inteckningsförordningen s 151 f, Nordling, Lagfarts- och inteckningslagarne s 206, SOU 1960:25 s 225.

frågan om ansvaret för skulder vid affärsöverlåtelser. Lundstedts förord för tredjemansavtalet var kraftfullt. Nial är mer avvaktande. Detta ger anledning att här inskjuta några ord om vad dessa två rättsvetenskapsmän anfört i saken.

Lundstedt menade i sin lärobok Obligationsrätt I från 1929 att den allmänna om-sättningens intressen och samhällsnyttan hade prioritet framför skolastiska synpunkter.¹⁰⁹ Det fanns flera skäl till varför en affärsrörelses borgenär skulle få vända sig direkt mot efterträdaren av rörelsen. Denna rättshandel fick nämligen — menade Lundstedt — bedömas på sätt som den var uppfattbar för allmänheten eller för de utanförstående personer som kunde beröras av överlåtelsen. Han menade att den som övertog en rörelse skulle svara direkt för skulderna i denna gentemot tredje man, om övertagandet av rörelsen tillkännagivits offentligen eller om rörelsen fortsattes under det gamla firmanamnet, dock i båda fallen under förutsättning att efterträdaren ej gjort förbehåll offentligt om att passivan i rörelsen inte övergick. Det viktiga ansåg Lundstedt vara att det var ”synnerligen lämpligt, att allt, som ekonomiskt har omedelbart samband med en affärsrörelse, såvitt möjligt bibehålles samlat på en hand, också efter det att affären övertagits, dvs att överlåtaren såvitt möjligt avkopplas från den avyttrade affären”.¹¹⁰

Nial gick i polemik med Lundstedt i en artikel från 1931.¹¹¹ Nial höll sig till traditionell avtals- och obligationsrätt. Han menade att det var en fast grundad princip i svensk rätt att ett övertagande av en rörelse ej var ovillkorligt skuldgrundande.¹¹² Först om nye ägaren vidtog vissa positiva åtgärder kunde det tänkas att denna rättsföljd inträdde, t ex då han i själva överlåtelseavtalet åtog sig ansvaret för skulderna. Men inte ens detta innebar en automatik till förmån för borgenärerna. Saken fick bero på reglerna om tredjemansavtalet, och framför allt på vad ”parterna åsyftat”.¹¹³ Nial sade i denna fråga: ”Vad affärsöverlåtelse beträffar är det säkerligen ofta bäst överensstämmande med parternas intressen och intentioner att borgenärerna skola kunna taga efterträdaren i anspråk direkt. Så först och främst i fråga om andra förpliktelser än enkla penningsskulder. Om exempelvis en fabrik eller en tidning överlåtes med alla skyldigheter, så torde meningen in dubio få anses vara att förvärvaren skall svara direkt gentemot personal, leverantörer, prenumeranter och andra borgenärer, vilkas förnöjande mer eller mindre nödvändigt förutsätter innehav av fabriken, resp tidningen. Även beträffande vanliga penningsskulder kan detsamma vara fallet. . . I andra fall åter kan det vara naturligare att anse skuldövertagandet som en rent intern fråga mellan parterna. Någon allmän presumption i endera riktningen synes därför knappast kunna uppställas. Det finns ej heller anledning att i *borgenärernas* intresse uppställa en presumtion för deras ome-

¹⁰⁹ S 177 ff. Jag tar inte här upp Lundstedts avhandling rörande tredjemansavtal, Aftal angående prestation till tredjeman till särskild behandling. Denna är ett skolexempel på konstruktionsjuridik, och är — i stora stycken — föråldrad. Lundstedt har även tagit avstånd från sitt förstlingsverk, se Obligationsbegreppet I s 230 not 1.

¹¹⁰ Op cit s 194.

¹¹¹ Nial i Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931 s 444 ff.

¹¹² Se härom t ex NJA 1932 s 725, SvJT 1943 rf s 50.

¹¹³ Se källa i not 111 s 448.

delbara rätt, då det ju blott är fråga om tolkning av avtalet mellan överlåtare och förvärvare.”¹¹⁴

Nial tillbakavisade även Lundstedts tanke på att nye innehavaren skulle få svara för företrädares skulder, om han inte oförtydligt tillkännagav att passivan inte övergick.¹¹⁵ Saken kom dock i annat läge om offentliggörandet även innefattade ett tillkännagivande av att jämväl skulderna övertagits. Nial anförde härom: ”Ett sådant tillkännagivande bör betraktas helt enkelt som en *utfästelse* gentemot borgenärerna, även om det formellt blott framträder såsom ett *meddelande* att skulderna övertagits: att detta över huvud meddelas kan knappast tolkas annorlunda än som en anmaning till borgenärerna att hålla sig till efterträdaren och därmed såsom en förklaring av denne att vilja svara för skulderna. Alldeles samma reala skäl tala för bundenhet vid en sådan förklaring som vid andra rättshandlingar . . .”¹¹⁶ Stundom har häremot invänts att bundenhet inte kan inträda därför att accept saknas, men, gemäler Nial: ”Detta kan icke erkännas som giltigt skäl av nutida nordisk rättsuppfattning. Enligt denna kräves ju ingen accept då av utfästelsen själv eller av omständigheterna framgår, att den som gör utfästelsen icke fordrar accept; särskilt ofta är accept onödig då . . . utfästelsen allenast tillägger mottagaren (borgenärerna) en fördel.”¹¹⁷

Nial tillbakavisade även Lundstedts åsikt om att övertagandet av firman skulle ha skuldgrundande verkan.¹¹⁸

Nials inlägg är intressant, därför att det pekar på flera ting samtidigt och han kommer väldigt långt i en tredjemansbindning (Jag förbigår t v frågan om anbudets bindande verkan utan accept, jfr avsnitt 8.3.1). Vad gäller tredjemansavtalet menar Nial att det stundtals är bäst överensstämmande med båda parter såväl avsikt som intresse att låta T få en självständig rätt, särskilt vid andra förbindelser än rena penningförpliktelser.¹¹⁹ Tolkningsspörsmålet vid tredjemansavtalet synes här knutet till om löftet i vid bemärkelse kan anses fylla någon ekonomisk eller annan funktion som kan förenas med parternas intressen — kanske parterers genomsnittliga intressen i ett typfall — av att T blir direkt gynnad part.¹²⁰ En sådan intresseavvägning är inte given på förhand, utan torde få skifta från fall till fall beroende på tredjemanslöftets karaktär och typfall. Viss särskild vikt kan då få fästas vid det intresse M kan ha haft att få G förpliktad mot T (jfr det nedan omnämnda NJA 1956 s 209). Det sätter inte G i en mer brydsam situation än eljest, då det får antas att G, som redlig part, över-

¹¹⁴ Op cit s 448 f. Kurs i orig.

¹¹⁵ Op cit s 450 ff.

¹¹⁶ Op cit s 456 f. Kurs i orig.

¹¹⁷ Op cit s 457.

¹¹⁸ Op cit s 459 f.

¹¹⁹ Jfr särsk avsnitt 8.2.2.2 vid a) ovan.

¹²⁰ Se framför allt Aftaler § 36. II och III, Arnholm II s 99, Stang, Innledning til formueretten s 325.

väger sitt handlande noggrant, och gör han det inte, är han — som eljest — illa ute. Kanske får man — som Arnholm är inne på — söka sig fram till en typlösning för de fall då omständigheterna in casu inte pekar i bestämd riktning.

8.2.3.3 Tredjemansavtalet i domstolarna

Det finns skäl att med några rättsfall belysa det tolkningsspörsmål som uppkommer då det sätts ifråga om T är berättigad eller inte berättigad part enligt ett avtal som träffats mellan andra parter. Det första rättsfallet rör en speciell avtalstyp, förlagsavtalet, och dess ställning vid en affärsöverlåtelse.

NJA 1941 s 144. Förläggaren S hade avtalat med författaren V att framställa vissa kartor m m. S hade i avtalet förbehållit sig rätten att överlåta avtalet, men förbundet sig att då tillse att det nya företaget även övertog förbindelserna enligt avtalet. S överlät sedermera sin rörelse till ett av S bildat bolag N. Detta gick i konkurs. V yrkade att av konkursboet utfå tantiem motsvarande förpliktelserna i avtalet med S. Boet genmålde att V inte kunde grunda någon rätt på avtalet mellan S och N. HD sade (på RR:s domskäl): ”Det måste antagas, att N, vars rörelse uppenbarligen varit en fortsättning av den utav S drivna rörelsen och som vid tiden för tillkomsten av avtalet mellan S och N ägt kännedom om innehållet uti det mellan V och S ingångna avtalet, icke avsett att förvärva annan rätt till de omförmälda kartorna än som innehafts av S utan att det fasthellre varit ämnat, att N skolat övertaga jämväl den med förlagsrätten förbundna skyldigheten att svara för V tillförsäkrad tantiem. — Denna N:s skyldighet måste anses kunna återopas även av V.”

Enligt rubriken i målet berör fallet två spörsmål, dels om bolaget övertagit skyldigheten att betala tantiem till författaren, dels, om så är fallet, om författaren kan göra gällande någon rätt gentemot bolaget. Domskälen belyser i första hand den förra frågan.

HD säger att det varit avsett att N inte förvärvat annan rätt än den som innehafts av S. Det är troligt att HD härmed menat att bolaget N, som ju endast var den förre rörelseidkarens alter ego, kände till att förlagsavtalet med V innehöll en skyddsklausul till dennes förmån.¹²¹ Mot denna bakgrund hade det varit högst obilligt mot V att låta utgången i målet bli en annan. Men det får hållas för ovisst om utgången blivit densamma om N varit en från S helt autonom person, liksom det är en öppen fråga om utgången blivit densamma om bolaget N uttryckligen friskrivit sig från allt

¹²¹ Se om sådan skydds(efterträdar-)klausuler i amerikansk rätt vid överlåtelse av rörelse i t ex *Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Exec. Bd.*, 417 U.S. 249 (1974) not 3. Dessa klausuler (successors and assigns clause) är ej alltför ovanliga i USA, men det är ovisst vilken innebörd de har. — Jfr det här även ovan omnämnda rättsfallet NJA 1896 s 321 där en sådan efterträdarklausul var aktuell.

ansvar i tantiemfrågan.

Vad som sedan fått domstolarna att låta V förvärva en självständig rätt mot bolaget N går inte att utläsa av domskälen. Tredjemansavtalskonstruktionen kan här bygga på — som Adlercreutz antytt¹²² — att plikten att betala honorar är en oskiljbar del i förlagsavtalet, ett naturalia negotii. Det kan inte uteslutas att billighetsskäl varit avgörande. Att domstolarna inte närmare anknöt till en annan omständighet i målet, nämligen att bolaget N sedan det väl gått i konkurs försålt förlagsrättigheten till E, varvid N givit E ett löfte om att svara för tantiem till författaren V, är inte lätt att veta. Ett återopande härav torde i varje fall ha gjort tredjemansavtalskonstruktionen solidare.

Två andra rättsfall visar på nödvändigheten av att G noga överväger vad avtalet med M innebär.

SvJT 1956 rf s 9. Kajsa hade tillskiftats hela boet vid ett bodelningsavtal, jämte åtagit sig svara för ”boets samtliga skulder”. En fordringsägare S fordrade av Kajsa att få betalning för leverans av tegel till en fastighet, numera tillhörig Kajsa. Kajsa bestred. Hon menade att någon sådan skuld ej upptagits i bodelningsavtalet. Det blev utrett att skulden förelåg då bodelningsavtalet upprättades. Kajsas make hade före hemskillnaden lämnat orten. HovR:n fann att Kajsa ej styrkt att hennes utfästelse inte avsett ifrågavarande skuld. Bodelningsavtalet kunde återopas av S ”med hänsyn till omständigheterna i målet”.

NJA 1956 s 209. En hyresgäst B, som bedrev viss miljöfarlig verksamhet i en fastighet, hade åtagit sig betala förhöjning av brandförsäkringspremien, som kunde påföras övriga hyresgäster i fastigheten. En av dessa hyresgäster — K — fordrade ersättning av B för sådan hyreshöjning. B bestred. HD fann att avfattningen av den klausul som intagits i hyresavtalet mellan B och fastighetsägaren gav vid handen att hyresgästerna självständigt skulle kunna återropa betalningsåtagandet. Klausulen förutsatte ej heller att ersättningsanspråk från hyresgästerna kunde riktas mot hyresvärdens. Fastighetsägaren hade även i vittnesmål uppgivit att han icke skulle tjäna som mellanhand mellan B och hyresgästerna, och att klausulen fått en utformning i enlighet härmed. HD fann att klausulen kunde återopas direkt av K mot B, trots att innebörden av denna bestämmelse icke torde hava avhandlats mellan fastighetsägaren och B i samband med att B tillträdde som hyresgäst.

I dessa båda fall får lydelsen av vissa dokument viss betydelse. B som i hyresgästfallet uppenbarligen ej undersökt vad han åtagit sig hade ingen framgång i sitt bestridande inför HD. Kajsa fick svara för viss skuld avseende leveranser till fastigheten, som hon jämte all annan egendom i boet,

¹²² Avtalsrätt I s 106. Se även om rättsfallet, Rodhe i SvJT 1946 s 33 f. Se om förfogande över förlagsrätt i allmänhet i Saxén, Förlagsavtalet s 255 ff. — Det bör noteras att före tillkomsten av 1960 års upphovsrättslag, se 28 §, var frågan om vidareöverlåtelse av upphovsrätt — som enstaka inträffad händelse eller i samband med överlåtelse av rörelse eller del därav — inte reglerad i svensk rätt. Se härtill SOU 1956:25 s 289 ff, prop 1960:17 s 178 ff.

tillskiftats vid bodelning. Kajsa sade sig t o m inte ha någon vetskap alls om denna skuld. Vad mannen kan ha avsett med att Kajsa skulle svara för ”boets samtliga skulder” blev aldrig utrett i målet. Vad HovR:n menat med att ”omständigheterna i målet” gjorde att S fick åberopa sig på löftet i bodelningsavtalet går inte att säga.¹²³ I hyresgästfallet var situationen en annan, eftersom fastighetsägaren gav en bestämd antydan om att denne avsett att övriga hyresgäster skulle kunna vända sig direkt till B.

Hyresgästfallet är för övrigt en typisk illustration till vad man brukar benämna avtal till förmån för tredje man. Det vill förefalla som om det skulle ha räckt för HD att åberopa sig på avtalsklausulen mellan B och fastighetsägaren. Den löd: ”Hyresgästen åtager sig att betala event. förhöjning av brandförsäkringspremier, som kan komma att påföras övriga hyresgäster i fastigheten på grund av hyresgästen bedriven verksamhet.” Denna klausul var så entydig att övriga av HD anförda skäl endast framstår som förstärkande.¹²⁴

Utgången i följande AD-fall visar på att en tvetydig lydelse av en klausul — med eventuell tredjemansverkan — fick betydelse för utgången.

AD 1960:38. Bensinstationsföreståndaren S hade mot bolaget Gulf (= G) fått förbinda sig ”att ställa sig de uppgörelser till efterrättelse, som Säljaren (= G) eventuellt kommer att träffa med vederbörande fackförening angående avlöning och övriga förmåner till vid anläggningen anställd personal”. I kollektivavtalet mellan G och arbetstagarförbundet var bl a föreskrivet vid utarrendering av bensinstation att G skall tillförbinda stationsinnehavaren att följa gällande kollektivavtal, och skall även vid sådant förhållande avtalet vara bindande för arbetarparten gentemot sådan innehavare. Ett särskilt utarbetat formulär som skulle komma till bruk i sådant fall hade G inte använt sig av i det ifrågavarande fallet.

Vid tvist om viss arbetares lön invände S att AD inte var behörig pröva frågan. S var inte bunden av kollektivavtal. S anförde att hans åtagande gjorts mot G. Ordalydelsen i åtagandet innebar inte att ett kollektivavtalsförhållande uppkommit mellan S och arbetarförbundet. Att något dylikt åsyftats hade ej klargjorts av G vid avtalslutet. G anförde med instämmande från arbetsgivarförbundet att en förbindelse av det slag som omtalades i kollektivavtalet, och intagen i avtalet mellan ett oljebolag och en bensinstationsföreståndare, kunde betecknas som ett tredjemansavtal, som medför en självständig rätt för arbetarförbundet gentemot stationsinnehavaren. Att G inte använt det i kollektivavtalet stipulerade formuläret, utan formulerat förbindelsen för S att följa kollektivavtalet på annat sätt, kunde inte leda till att S var kollektivavtalsrättsligt obunden. Klausulen i avtalet mellan S och G fick ingen innebörd om inte däri intolkades en förpliktelse för S mot arbetarförbundet. Att G avsåg inlägga denna betydelse var uppenbart, vilket S hade bort förstå om han läst igenom förbindelsen. AD (4—3) fann att G otvivelaktigt avsett att S skulle bli bunden kollektivavtalsrättsligt. S var ej fritagen från ansvar därför att han inte

¹²³ Se även Avtalsrätt I s 106 f.

¹²⁴ Avvikande i Avtalsrätt II s 22.

läst igenom bestämmelsen. Men det kunde inte bortses från att klausulen enligt sin ordalydelse kunde tolkas så att S uppfattat sig bunden endast mot G. Det var ostridigt att G vid avtalstillfället ej upplyst S om syftet med bestämmelsen. S hade ej heller fått ta del av kollektivavtalet eller på annat sätt beretts tillfälle att skapa sig en uppfattning om den innebörd G lade in i bestämmelsen. AD slog fast att bestämmelsen därför fick tolkas på sätt S i målet gjort gällande.

Minoriteten menade att S bort inse vilket syfte G haft med bestämmelsen, trots att lydelsen av klausulen var tvetydig. Först då fick bestämmelsen en rimlig innebörd. Det hade ankommit på S att vid avtalstillfället klargöra att han endast åtog sig garantiansvar mot G, och icke på G att framhäva sin för S lättbegripliga mening om bestämmelsens innebörd.

Vid tolkning av avtal är det en allmän regel (oklarhetsregeln) att vid tvekan om en avtalsbestämmelses innebörd denna ska tolkas till nackdel för den part som formulerat densamma. Det gäller även vid kollektivavtal. Man tolkar också en bestämmelse snävt till förmån för den eventuellt förpliktade (minimumregeln).¹²⁵ Måhända ska utgången i AD-fallet ses mot endast denna bakgrund. Men det synes också kunna lämna ett bidrag till läran om tredjemansavtalet. Om M avsett att ett visst löfte ska förplikta G mot T, måste M *klargöra* detta vid tidpunkten för löftets tillkomst. Det räcker alltså inte med att M inom sig — internt — går och bär på en partsavsikt, utan denna måste bli känd för G.

Ett ganska typiskt tredjemansavtalsfall är det följande.

I NJA 1971 s 412 sålde E till W en fastighet. W hade då skriftligen fått förbinda sig att ”respektera gällande två arrendekontrakt . . . Det andra . . . innehas med arrenderätt av J. . . . J och hans familj skola förbehållas rätt att, om de så önska, kvarsitta med oförändrat arrende i 10 år . . .” Två år efter försäljningen uppsades J från arrendet. J yrkade att han hade arrenderätt enligt kontraktet mellan E och W. Köparna genmälde att förbehållet inte hade någon rättsverkan i förhållandet mellan W och J. HD fann att parterna i köpekontraktet åsyftat att J skulle få fortsätta bruka torpen på samma sätt som tidigare. E fick antagas särskilt ha velat tillgodose J:s intresse genom att tillförsäkra honom en självständig rätt mot W.

Det typiska framträder på så sätt att W förnekar partsavsikt, medan E — som HD anför — ”får sålunda antagas ha velat” tillförsäkra J självständig rätt mot W. I vissa fall får självfallet en domstol vara på sin vakt mot att alltför lättvindigt anta att partsavsikten är den som M (som löftesmottagare) gör sig till tolk för, vilket väl AD-fallet ovan visar. Men i det nu refererade arrendemålet, i vilket HD fann att utredningen givit vid handen ”att kontrahenterna vid fastighetsöverlåtelsen åsyftat” att T skulle få fortsättningsvis bruka de ifrågavarande torpen, torde budskapet vara att G ej styrkt sitt svaromål. G var överbevisad. Avtalsklausulen var också så enty-

¹²⁵ Se till det anförda Avtalsrätt II s 78 ff, Facklig arbetsrätt s 178 f.

dig att inget tvivel torde ha behövt uppstå om dess innebörd.

Till slut vill jag summariskt redovisa följande rättsfall. Jag vill då erinra om det ovan omtalade förlagsfallet, NJA 1941 s 144. Rättsfallen kan sägas representera ett typfall, om än i vid bemärkelse.

I NJA 1924 Not A 277—280 hade en bank P övertagit en bankrörelse från ett kommanditbolag S. Tvist uppkom om huruvida P skulle svara för bevis som å särskilda insättningar blivit av S utfärdade, utan att dessa bevis blivit utbytta mot av P utfärdade bevis. HovR:n fann med gillande av HD att de forna insättningsbevisen kunde göras gällande mot P. Bl a pekades på att avtalet om P:s övertagande av bankrörelsen "bragts till allmänhetens kännedom".

I NJA 1927 s 388 hade telegrafverket övertagit vissa telefonanläggningar från en förening V samt utfäst sig att ge viss avgiftsfri trafik. Då tvist uppstod om huruvida en efter detta avtal tillkommen abonnent skulle komma i åtnjutande av denna förmån, fanns domstolarna att avgiftsfri trafik icke kunde anses grunda någon rätt för andra abonnenter än dem som vid tidpunkten för avtalet mellan telegrafverket och V varit medlemmar i föreningen.

I NJA 1935 s 258 hade E förvärvat ett sågverk från V, som tidigare förvärvat detta från H. H hade inrättat en skola på orten och bestridit lärarkostnaderna. Vid V:s övertagande hade V fått förbinda sig att fortsätta upprätthålla skolan och betala lönerna. E hade vid sitt förvärv 1902 fått göra samma åtagande. E hade lojalt infriat sitt löfte till 1929. Kommunen fick då överta alla kostnader förbundna med skolverksamheten. Kommunen stämde nu E på basis av E:s åtagande i avtalet med V att utge ersättning till kommunen för dessa utgifter. HD fann (på HovR:s domskäl) att det "varken av ordalydelsen i köpekontrakten . . . eller av vad eljest i målet förekommit kunde anses framgå, att E gentemot församlingen blivit förpliktad att bekosta den i målet angivna skolan eller avlöna lärarkrafter därvid."¹²⁶

I SvJT 1929 rf s 3 hade arrendator H tillträtt ett hemman och gentemot jägmästaren för reviret förbundit sig utge viss ersättning till L som brutit tjärstubbar på området, men ej hunnit bortforsla dessa. HovR:n fann utrett att H i avtal med jägmästaren övertagit ifrågavarande stubbar på villkor att L skulle gottgöras här för "samt H följaktligen måste anses hava förbundit sig att till L gälda ersättning". Ett av hovrättsråden yttrade särskilt att det "måste antagas, att jägmästaren och H vid slutandet av berörda avtal avsett, att jämväl L skulle vara berättigad att göra detsamma gällande mot H", dvs menade uttryckligen att här förelåg ett berättigande tredjemansavtal.

I SvJT 1974 rf s 17 hade E övertagit en tvätterirörelse från F. E hade i avtalet med F förbundit sig "att på sin bekostnad ge personalen sysselsättning under för F lagstadgad uppsägningstid". I målet kände varken E, F eller de anställda till att äldrelagen trätt i kraft ungefär vid denna tidpunkt. Uppsägningstiderna för de anställda skulle ha utlöpt tidigast efter det att E sedermera — två månader efter övertagandet — lade ned rörelsen. Tvist uppkom då från vilken tidpunkt uppsägningstiderna skulle börja löpa. TR:n som funnit att de anställda fått ny anställning hos E räknade uppsägningstid från den dag E uppsade de anställda. HovR:n undvek att uttryckligen beröra frågan om de anställda fått ny anställning hos E. E hade i målet

¹²⁶ Se Avtalsrätt I s 105.

gjort gällande bl a att han förvisso var att uppfatta som arbetsgivare, men att något anställningsförhållande likväl inte förelåg. HovR:n fann att uppsägningstiderna skulle börja löpa från den dag — före E:s övertagande av rörelsen — då de anställda uppsagts av F. Skadeståndet nedsattes av HovR:n på detta sätt med stöd av äldrelagen § 8.03. — I målet ges tyvärr ingen närmare belysning av E:s sysselsättningsåtagande mot F.

8.2.3.4 Diskussion

Rättsfallen visar att domstolarna stundtals uttryckligen följt allmänna regler för avtalstolkning, då de avgjort frågan om T förvärvat en självständig rätt enligt avtalet mellan M och G (se t ex NJA 1956 s 209, 1971 s 412, AD 1960:38). Men alltsomoftast är det alls ej klart på vilket sätt domstolen kommit till sitt slut (t ex NJA 1941 s 144, SvJT 1956 rf s 9). Destinatärskretsen av tredje män kan här vara en omtvistad fråga (NJA 1927 s 388, 1935 s 258). Är avtalet entydigt utformat, torde saken i många fall vara klar (t ex NJA 1896 s 321, 1956 s 209, 1971 s 412). Ordalydelsen torde vara det starkaste tolkningsdatum som går att uppbringa. Och G kan givetvis inte undkomma bundenhet genom att invända att han inte observerat en förpliktelse, eller inte läst igenom avtalet (NJA 1956 s 209, AD 1960:38). En dunkel förbindelse, å andra sidan, torde ha motsatt effekt. Att M i ett sådant fall kan ha haft goda motiv att få G bunden mot T synes ej betyda något, om denna avsikt ej samtidigt klargjorts för G (AD 1960:38). Även andra synpunkter kan här spela in t ex att G kan komma att berika sig på T:s bekostnad om G:s löfte ej tillagts tredjemansverkan (t ex NJA 1926 s 57, SvJT 1929 rf s 3, 1956 rf s 9), samt att löftet innefattat viss liberalitet från M mot T eller att det nära förhållandet mellan berörda parter varit utslagsgivande (se t ex NJA 1892 s 171, 1907 s 298, 1971 s 412).¹²⁷ Den förnuftiga innebörden av en viss avtalsutfästelse (t ex NJA 1924 Not A 277—280) kan även ha betytt något.

Tredjemansavtalet som avtalsrättsligt verktyg vid företagsöverlåtelser får passas in i denna ganska vaga kontext. Förvisso saknas ej här rättsfall som något påminner om det fall jag diskuterar (se t ex NJA 1896 s 321, 1924 Not A 277—280, 1941 s 144, kanske även SvJT 1929 rf s 3), men de är ej helt entydiga. I alla händelser är det vanskligt att utifrån ett så tunt material dra bestämda och långtgående slutsatser. Även om det flerstädes i litteraturen antagits att köparen kan ha bundit sig mot säljarpersonalen i

¹²⁷ Just det nära förhållandet mellan T och M eller G gjorde att o m engelsk rätt tidigare erkände tredjemansavtalet som avtalstyp. Numera är denna ståndpunkt övergiven. Avtalstypen är inte erkänd i engelsk rätt. Den strider mot läran om "privity of contract", dvs att ett avtal endast binder parterna, ej andra. Se Cheshire & Fifoot, *The Law of Contract* s 380 ff.

avtalet med säljaren med stöd av att han gjort en tredjemansutfästelse,¹²⁸ är frågan knappast tillräckligt penetrerad — med undantag för de något mer utförliga bidragen från Lundstedt 1929 och Nial 1931 — och framför allt synes det allt annat än klart om de som uttalat sig i saken haft ett normativt syfte eller endast velat göra läsaren uppmärksam på förhållandet. Som jag visat ovan är tredjemansavtalet i svensk rätt knappast ett spörsmål som löses utifrån hypotetiska fall.

Vad som måhända kan sägas vara specifikt vid företagsöverlåtelser — som ett typfall bland andra där tredjemansavtalet som avtalstyp kan förekomma — är att det onekligen kan anföras vissa skäl för att in dubio anta G:s bundenhet mot T. Givetvis beror det hela på vad G utfäst sig till, och om inte löftet snarare kan sättas i samband med det inbördes förhållandet mellan G och M i samband med att M ska avveckla sina engagemang (jfr personalbilagan i AD 1980:49 i avsnitt 7.9) i rörelsen. Helt allmänt vill man nämligen tycka att G kunnat undgå att binda sig alls i förevarande avseende (oavsett vad för typ av åtagande G gjort). Och har G bundit sig, får G stå sitt kast. Har G varit ouppmärksam, får han också stå sitt kast. Om G varit utsatt för stark press från M att binda sig i något hänseende, vill man ävenledes tycka att G ej ska stå obunden därför att T ej varit avtalspart. Det ska anmärkas att särskilt M kan ha fäst stort avseende vid G:s förbindelse. Löftet torde ej heller — som sagts i avsnitt 8.2.3.1 — ha reellt värde för M, och en naturlig skadeståndssanktion torde oftast saknas. Att det arbetsrättsliga regelsystemet är i avsaknad av en regel som s a s för säljarpersonalen (facket), å ena sidan, och köparen, å den andra, samman vid en tidpunkt infallande före den senares övertagande av rörelsen (jfr avsnitten 1.4, 8.2.2), ett förhållande som måhända kan få säljarpersonalen (facket) mer intresserad av tredjemansavtalet som avtalstyp för att t ex trygga status quo i samband med företagens övergång till ny innehavare, torde ej ha självständig betydelse. Sant är att tredjemansavtalet här kan fylla upp ett tomrum, men det är mer en notoritet att säljarpersonalen, som eventuellt gynnad part, vill rikta sina anspråk mot G.

Att köparen förklarat sig beredd inträda som part i avtalsförhållandet med säljarpersonalen — en mycket långtgående utfästelse — torde bära på en tredjemansbindning (jfr NJA 1896 s 321). Det bör inte komma som en överraskning ens för G att T, som förvisso ej tagit del i avtalet, kan få rikta

¹²⁸ Se Lunning, 4 uppl s 62 och Lind i ACTES DU VIII.ÈME CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE s 1089, och f ö i nordisk rätt i bl a Stang, Innledning til formueretten s 326, Arnholm II § 10. II och Arnholm III § 13. I, Alm. Del § 33. III. C, Hakulinen, Obligationsrätt I s 193, Kivimäki & Ylöstalo, Lärobok i Finlands civilrätt s 205 vid not 4.

anspråk direkt mot G. Ett så långtgående löfte som att inträda som part i annat avtalsförhållande torde vara väl överlagt. Det är svårt att se någon skillnad mellan detta löfte tillkommet på avtalsrättslig grund och det som övertagande bolag i fusionsfall (se avsnitt 8.2.2.4) ger i och med fusionsavtalet med överlåtande bolag, och som ex lege är att betrakta som ett berättigande tredjemansavtal.

Det ligger ett mått av logik i att behandla även andra, mindre långtgående utfästelser än substitutionslöftet på enahanda sätt. Ett särskilt spörsmål uppkommer då, nämligen hur man ska se på frågan om en vid överlåtelsetidpunkten utestående löneskuld, som köparen i avtalet med säljaren åtagit sig svara för. I avsnitt 8.2.2.2 befanns i princip inte säljarpersonalen, som ej var part i avtalet, kunna mot nye arbetsgivaren (gäldenären) fordra betalning. Som vi erinrar oss antog även Nial 1931 att en penningsskuld ej lika lätt bar på en tredjemansbindning som andra förbindelser i en rörelse, förutsatt nye rörelseidkaren åtagit sig ansvaret för rörelsens skulder.¹²⁹ Bakom denna försiktighet döljer sig säkert de svenska domstolarnas ljumma inställning till att låta borgenären i ett skuldförhållande få bli berättigad tredje part, ifall G mot M åtagit sig svara för (betala) en M:s skuld till T.¹³⁰ Då det gäller betalningsansvaret för skuld i allmänhet torde flera ändamålsskäl tala för denna linje.¹³¹ Framför allt synes M och G ha velat reglera endast en intern fråga, M har t ex velat trygga sin betalningsförmåga. M och G har ej heller tagit steget fullt ut mot ett reguljärt gäldenärsbyte. Genomsnittligt sett torde det ej heller ligga i M:s intresse att låta T bli berättigad part mot G utan att själv bli friskriven. En tvist om den bakomliggande förbindelsen synes ej vidare få leda till T:s eventuella intervention.

Men gör sig dessa skäl gällande vid företagsöverlåtelser? Knappast. Avsikten är att då — just — få till stånd ett gäldenärsbyte. En part ska utträda ur rättsförhållandet, en annan ska inträda. Rättshändelsen synes gå ut på att förskaffa borgenärerna (säljarpersonalen) en ny gäldenär. Det betyder även att de skäl som HD androg i 1895 års plenimål¹³² — mot att låta löftet om att åta sig det personliga betalningsansvaret för in-tecknad gäld i fastighet få tredjemansverkan — inte kan åberopas med samma styrka, om ens med någon styrka alls här. Substitutionsargumentet synes redan besvarat genom det ovanstående. Det interna argumentet, dvs att parterna allenast ansågs ordna upp det interna mellanhavandet för att fastighets-

¹²⁹ Se ovan vid not 114.

¹³⁰ Se avsnitt 8.2.2.2 särsk not 41. I engelsk rätt t ex är rättsläget detsamma. Det anses följa av läran om "privity of contract", se Cheshire & Fifoot, *The Law of Contract* s 380.

¹³¹ Jfr Alm. Del § 33.III. C.

¹³² Se text efter not 105 ovan.

överlåtelsen över huvud taget skulle komma till stånd, är ej alls betydelsefullt vid företagsöverlåtelser. Huvudregel är snarare att löneskulder ej övergår på en ny arbetsgivare. Handeln med företag står och faller inte med om dessa skulder övergår på en ny gäldenär.

Därför finns det — enligt mitt förmenande — grund för att betrakta löneskuldfrågan vid företagsöverlåtelser (jfr särsk utgången i SvJT 1929 rf s 3, dock oklart i målet om arbetsersättning utgick enligt arbets- eller uppdragsavtal) som ganska frigjord från de allmänna föreställningar som synes ha väglett domstolarna i snarlika fall av betalningsutfästelser.

8.2.4 Utfästelse direkt till säljarpersonalen

Jag tar nu upp frågan då köparen väljer att vända sig direkt till säljarpersonalen med bud om ny anställning i st f att denne går omvägen via säljaren för att göra samma sak. Det bör antecknas emellertid att det ena förfaringsättet inte utesluter det andra.

Man kan via en direkthänvändelse tänka sig flera tillvägagångssätt. Schematiskt kan man tänka sig följande.

1. Köparen erbjuder ny anställning skriftligen (muntligen) och föreskriver att accept ska avges inom viss tid, avtalslagen 2 §.
2. Köparen erbjuder ny anställning skriftligen utan att fixera en acceptfrist, varför de anställdas betänketid är skälig, avtalslagen § 3.01.
3. Köparen erbjuder ny anställning muntligen och väntar sig omedelbart svar, avtalslagen § 3.02.
4. Köparen erbjuder ny anställning skriftligen (muntligen) utan att förvänta sig en uttrycklig accept, jfr avtalslagen § 8.02.
5. Köparen lämnar inte något erbjudande om ny anställning, utan uppmanar i stället säljarpersonalen att anmäla sitt intresse, jfr avtalslagen 9 §.

LAS ger ingen vägledning då det gäller frågan om vilka krav som kan ställas på återanställningserbjudandet. Klart är att de anställda har företrädesrätt enligt LAS 25 §, och således ett försteg framför andra arbetssökande. Det teoretiska fallet 5) enligt ovan torde därför bortfalla.

LAS § 27.02 säger att en arbetstagare ej behöver tillträda en ny anställning "förrän efter skälig övergångstid".¹³³ En arbetstagare ska även ges

¹³³ I 1974 års LAS § 27.01.02 stod att en arbetstagare var skyldig tillträda "först efter skäligt rådrum". Ändringen i 1982 års LAS är språkligt betingad, se prop 1981/82:71 s 140. Vad som är att uppfatta som "skälig övergångstid" torde få avgöras från fall till fall, se prop 1973:129 s 168. En "avvägning mellan parternas intressen" ska ske, AD 1983:9. Arbetsgivarens intresse att viss anställning tillträdades omgående vägde över en arbetstagares rätt att bli återanställd då den senare p g a militärtjänst i ytterligare 8 månader ej kunde tillträda tjänsten omgående.

visst rådrum för att ta ställning till om erbjudandet kan accepteras enligt 1974 års LAS-motiv,¹³⁴ och någon ändring på denna punkt synes inte avsedd i 1982 års LAS. LAS 27 § innehåller m a o två rådrumsfrister. 27 § inverkar även modifierande på acceptfristen enligt avtalslagen § 3.02 (omedelbart svar) enligt fall 3) ovan.

Jag har svårt att tänka mig att rådrumsfristen i 27 § får någon betydelse vid företagsöverlåtelser annat än måhända då köparen överrumplar säljarpersonalen i något avseende t ex fordrar att de ska avge omedelbart svar på kraftigt försämrade anställningsvillkor.

27 § är dispositiv. Genom kollektivavtal kan en annan norm binda arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid ASEA:s övertagande av Hvilans Mekaniska Verkstad AB 1977 erbjöd ASEA säljarpersonalen ny anställning skriftligen med angivande av de nya villkoren varvid även accept förutsattes vara lämnad inom en vecka.¹³⁵ Förfarandet var starkt formaliserat. AD 1975:21 är ett exempel på det motsatta. Det juridiska ombudet för köparen av en restaurangrörelse erbjöd säljarpersonalen ny anställning muntligen på ett för ändamålet sammankallat möte med de anställda några dagar innan överlåtelserna var utsatt att äga rum. I båda dessa fall kan sägas att förfarandet anslutit till fall 1) och 2) enligt ovan.

Naturligtvis kan förekomma andra fall än här nämnda. I ett fall av ombildning — som jag erfarit — gick det till på följande sätt. En division i en stor varuhuskoncern ombildades till aktiebolag. Berörda arbetstagare tillställdes ett brev härom. I detta förtydligades att aktiebolaget "inträder som arbetsgivare i Ditt anställningsavtal. Detta innebär ingen förändring i Dina anställningsvillkor eller arbetsuppgifter. Du betraktas givetvis inte heller som nyanställd i bolaget utan Ditt nuvarande anställningsdatum gäller även i fortsättningen." Kommunikationen är här ensidig. Det får antas att en arbetstagare, som haft invändningar mot arbetsgivarbytet, lät höra av sig, även om det varit mer klädsamt om bolaget — i sitt meddelande — också orienterat berörda arbetstagare om att de hade en sådan möjlighet. Genom att arbetstagarna inte gjorde någonting (se avsnitt 8.2.6.2), och orienterats om det inträffade, får i stället anses att de godtagit arbetsgivarbytet.

8.2.5 Köparen har bundit sig genom realhandling

Som jag förut nämnt (avsnitt 8.1) bygger 1915 års avtalslag på ett visst partsbindningsmönster. Man tänker sig att parterna utväxlar anbud och accept genom till varandra riktade viljeförklaringar. En viljeförklaring be-

¹³⁴ Prop 1973:129 s 167. Se även Bylund m fl s 168.

¹³⁵ AD 1978:156 aktbil 28—32.

höver inte vara uttrycklig — en sådan rättshandling behöver ej heller vara klädd i ord¹³⁶ — för att ett avtal ska komma till stånd. Avtal kan komma till stånd genom vad man kallar realanbud och realaccept. Det sker genom att en part t ex översänder en vara till en annan och den andra parten tillägnar sig denna vara — för att ta ett klassiskt exempel i den allmänna avtalsrätten. En uttrycklig viljeförklaring (anbudet, accepten) är då ersatt av ett faktiskt handlande eller uppträdande från ena och/eller andra partens sida. Jag benämner detta realhandling.¹³⁷

Realhandling är berörd till viss del i 1915 års avtalslag, ja, närmast förutsättningsvis i dess 8 §. Man tänker då i första hand på beställningsanbud (någon rekviderar varor från annan och förväntar sig leverans) och realanbud (någon tillsänder en annan en vara utan föregående rekvisition). § 8.01 innehåller en skyddsregel till förmån för anbudsgivaren i dessa fall. Anbudsgivaren kan förfråga sig hos anbudstagaren om den senare antar anbudet. Jag har ej skäl att här utveckla innebörden av § 8.01. I § 8.02 är vidare föreskrivet — närmast i strid med vad som är att uppfatta som allmän regel — att underlåtenhet att avböja anbud i vissa fall ska betraktas som accept. Så är fallet enligt t ex avtalslagen 9 § men även icke-lagreglerade fall har ostridigt åsyftats falla under § 8.02.¹³⁸ I dessa fall blir följaktligen passivitet (underlåtenhet att handla, tystnad) avtalsgrundande. Det är närmast en terminologisk fråga om passiviteten här är att betrakta som realhandling. I flertalet fall torde med realhandling avses något visst positivt handlande, men även ett icke-positivt handlande torde kunna få beskrivas som en realhandling.

I välordnade förhållanden har man svårt att tänka sig att det ska behöva vara nödvändigt att återfalla på vare sig realhandlande eller passivitet för att finna att avtal om ny anställning kommit till stånd mellan köparen — säljarpersonalen. Tilldragelsen föregås i flertalet fall av förhandlingar. De torde undanröja de flesta oklarheter som kan råda i den aktuella situationen (jfr dock AD 1982:151). Men även om parterna är tydliga i sitt rätts-handlande, kan partsbindningsfrågor av svårbedömd natur dyka upp.¹³⁹

I det följande skall jag med utgångspunkt från några AD-fall diskutera den partsbundenhet som kan uppkomma för köparen av rörelsen i realhandlingsfall. Typfallet är det då en rörelse övergått till en ny innehavare utan att något uttryckligen blivit sagt, men de anställda likväl kunnat se att rörelsen övergått, och nye innehavaren efter en tid ifrågasätter sin bundenhet.

¹³⁶ Se Karlgren, Studier i allmän avtalsrätt s 17 ff.

¹³⁷ Se om terminologin Schmidt i NJM 1966 Bil 7 s 11 f.

¹³⁸ Obligationsrättskommittén s 59.

¹³⁹ Se AD 1980:49 omtalat i avsnitt 7.9.

AD 1939:127. Enligt rättsfallsrubriken gäller fallet om en fastighetsägare som fortsatt att sysselsätta en av den förre ägaren uppsagd fastighetsskötare inträtt i arbetsavtalsförhållandet *så att* uppsägningen inte kunde göras gällande av den nye arbetsgivaren. Denne, företrädd genom A, hade utbetalat samma lön som fastighetsskötaren N tidigare uppburit, och tagit i anspråk dennes arbetskraft. Först några månader efter övertagandet blev A varse att N:s uppsägningstid ej utlöpte förrän närmare ett år efter det att fastigheterna övertagits. AD sade: "Enär A anlitat N såsom fastighetsskötare för bostadsföreningarnas räkning och för arbetet till honom utbetalat den lön, varom överenskommelse träffats, medan bolaget var ägare av fastigheterna, måste det visserligen antagas, att bostadsföreningarna i bolagets ställe inträtt såsom arbetsgivare i arbetsavtalsförhållandet mellan bolaget och N utan att göra den uppsägning av arbetsavtalet, som bolaget verkställt." AD fann dock på annan grund att A sedermera uppsagt N enligt gällande kollektivavtal.

AD har alltså funnit att A:s ianspråktagande av N:s arbetskraft inneburit att nye ägaren av fastigheterna förpliktat sig, och att denna bundenhet är av den art att nye ägaren inträtt i förre ägarens ställe i avtalsförhållandet, främst genom att följa en tidigare därom träffad löneöverenskommelse, som gällt för N. AD finner även att nye ägaren inträtt i avtalsförhållandet utan att göra den förut gjorda uppsägningen gällande. Jag tar upp denna fråga på annat ställe (avsnitt 8.2.7.1).

SvJT 1974 rf s 17. E hade övertagit en tvätterirörelse och lovat företrädaren F att sysselsätta de anställda under lagstadgad uppsägningstid. De anställda hade före E:s övertagande uppsagts av F. E hade givit de anställda besked om att de skulle få fortsatt arbete, om sådant fanns. De kvarstod i rörelsen under likartade förhållanden. De uppbar lön från E, som själv arbetade i rörelsen och som ledde arbetet. De anställda uppfattade sig som anställda av E. Men härtill genmälde E att han förvisso var att betrakta som de anställdas arbetsgivare, men att det inte förelåg något avtalsförhållande mellan honom och dem. Han hade ej behövt anställa dem, eftersom deras uppsägningstider alltjämt utestod vid den tidpunkt E sedermera nedlade rörelsen. TR:n fann att E förklarar — på fråga — att de anställda fick fortsätta vid företaget i den mån arbete fanns. Kärandena hade fullgjort sedvanligt arbete även efter det att E övertagit rörelsen. Avtal fick således "anses ha träffats parterna emellan att kärandena skulle utföra arbete åt E". HovR:n anförde att man lika med TR:n ansåg att de anställda var berättigade till att utfå skadestånd enligt äldrelagen för att uppsägningstiderna enligt denna inte iakttagits. HovR:n nedsatte emellertid skadeståndet med motiveringen att E, om han känt till att äldrelagen trätt i kraft, "icke förrän betydligt senare än som skett behövt taga ställning till om han velat bereda Märta Nordström och medparter anställning efter utgången av den tid som avsågs med hans åtagande gentemot föreningen. Om han dröjt med sitt ställningstagande, kunde detta på grund av den ådagalagda minskningen av arbetstillfällen ha utfallit annorlunda och ny anställning och uppsägning icke ha ifrågakommit".

AD 1977:40. I målet fann AD att G (= flera personer) varit verksamma på en

restaurang och där agerat så att personalen fått uppfattningen att G skulle svara för lönerna. Mellan G och förutvarande innehavaren av restaurangen hade tidigare ägt rum förhandlingar om arrende av rörelsen. Något arrendeavtal kom emellertid inte till stånd (ostridigt). Men de anställda hade uppsagts av förre ägaren, som utbetalat slutlön med semesterersättning och även underrättat de anställda om innehavarskiftet. G hade t o m introducerats som de nya krögarna på en personalfest. Restaurangen hade även bytt namn. G genmälde att de endast var nya kockar. De hade ej presenterats som nya ägare, utan endast avtackats för maten vid den ifrågavarande invigningsfesten. G slutade vara verksamma vid restaurangen någon tid därefter. AD åberopade till stöd för att nya avtal om anställning träffats mellan G och arbetstagarna att det för de senare blivit känt att rörelsen skulle komma att utarrenderas, att förutvarande ägaren utbetalt slutlön m m, att G föreställts för personalen, att G vid invigningsfesten förklarats skola driva restaurangen, samt att G upprätt så visavi personalen att man givit denna ett intryck av att G intog arbetsgivarställning, bl a hade den första lönen efter rörelsens övertagande utbetalats av G. De anställda hade alltså "haft fog för att under tid som för var och en av arbetstagarna är aktuell i målet anse sig anställda hos arrendatorer av rörelsen".

Väl är dessa två fall typiska för det dunkla i ett partsbindningsmönster som följer på ett av rättsordningen godtaget faktiskt handlande från en parts sida. HovR:n i det förra fallet får anses ha funnit att avtal om ny anställning träffats mellan de anställda och E, men det är oklart på vilka grunder det skett.¹⁴⁰ AD är tydligare i arrendefallet. Domskälen pekar på ett flertal omständigheter som sammantaget gjort att de anställda haft skäl utgå från att G var deras motpart.

I ett fjärde fall uppkom frågan om köparen av en rörelse bundit sig vid avtal med de anställda utan att tillträda.

AD 1977:11. De anställda hade uppsagts av J. Han avtalade därefter med A om att den senare skulle överta rörelsen. Men A drog sig före övertagandet ur denna uppgörelse. Strax därefter upphörde verksamheten, och de anställda stod utan arbete. Det uppkom tvist om vem av J och/eller A som skulle betala uppsägningslöner. De anställda ansåg sig i första hand inte ha träffat avtal om ny anställning med A. De riktade sin talan i första hand till J. Men J genmälde att A vid ett möte före övertagandet av rörelsen yttrat "att det nog skulle gå bra", dock utan att tillfråga de anställda om de ville ta ny anställning hos honom. Men de anställda hade inte opponerat mot A som ny arbetsgivare. A hade därför träffat avtal om ny anställning med dem. A genmälde för sin del att avtal genom passivitet inte uppkommit mellan honom och de anställda. Han hade aldrig talat med dem om eventuella anställningar, eftersom allt var så oklart med fortsatt drift. AD sade i ett principuttalande:

¹⁴⁰ Tankegången — i HovR:s domskäl — vid skadeståndsprövningen att E kunnat dröja med sitt anställningserbjudande till dess han bättre kunnat överblicka utfallet av verksamheten kan ges viss allmängiltighet. Man kan fråga om detta tillvägagångssätt är en brukbar metod i allmänhet att fördröja ett anställningsförfarande vid övertagande av rörelse. Frågan kan inte besvaras entydigt. Allmänna regler för partsbyte, se härom avsnitt 7.3, torde i regel förhindra något dylikt.

”Avgörande för hur anställningsförhållandena gestaltar sig i samband med en företagsöverlåtelse är i första hand de avtal rörande anställningarna som träffas med arbetstagarna med anledning av överlåtelsen.” AD fann att ingenting i målet framkommit om att anställningarna med J skulle upphöra vid den tidpunkt A skulle ha övertagit rörelsen, eller att A träffat avtal om anställning med de anställda.

Fallet är ganska enkelt. Att A inte bundit sig genom att närvara vid ett informationsmöte, som varade kort stund, och där ingenting i stort blivit yttrat, är knappast ett rättsfaktum av det slag vartill rättsordningen anknyter. Man kan säga att A företagit ett projekt till rättshandling. Han hade varit och visat upp sig för de anställda. Men ett projekt till rättshandling är något annat än en avgiven, definitiv rättshandling. Den senare har ett annat yttre utseende, och innehåller andra ord än den förra (t ex ”härmed förbinder jag mig. . .”). Viljeförklaringen måste såväl formuleras som avgivas.¹⁴¹

Av utgången i målet får man inte dra den slutsatsen att det inte är möjligt för köparen att ingå ett avtal om anställning före det civilrättsliga övertagandet av rörelsen, ja, det torde vara det vanliga att så sker då köparen är säker på det efterföljande händelseförloppet. Men är han oviss, torde den förutseende ställa upp villkor för sin bundenhet, dvs anbud om anställning görs beroende av att övertagandet av rörelsen även blir av.¹⁴²

De första tre rättsfallen visar tydligt att köparen av en rörelse inte kan få utnyttja arbetskraften i denna och samtidigt förvänta sig stå rättsligt obunden. Så snart köparen ingivit de anställda ett befogat intryck av att ny anställning förelegat (tydligast i AD 1977:40), anses avtal ha kommit till stånd. Det är i överensstämmelse med läran om tillitsteorin. Men förfogandeviljan som rättsgrund är — enligt teorin — inte tillräcklig för att binda köparen. Det vore ju en fördel för denne att kunna utnyttja denna arbetskraft, utan att bli förpliktad (såsom E hävdade i SvJT 1974 rf s 17).

Karlgren har grundligt utrett frågan om på vilken grund avtalsbunden-

¹⁴¹ Se mycket tydligt i Karlgren, Avtalsrättsliga spörsmål s 189 ff. Se även dens, Studier i allmän avtalsrätt s 85 ff, dens i Festskrift till Håkan Nial s 324 ff.

¹⁴² Jfr t ex de vanliga fall i det praktiska avtalslivet då de tilltänkta avtalsparterna ej avsett att binda sig förrän det slutliga kontraktet föreligger klart för undertecknande, eller fall då det är mindre troligt att behandla varje — teoretiskt sett — bud och motbud under förhandlingar, som förevarit, som upprepade anbud och avslag i förening med nytt anbud i en lång kedja enligt avtalslutsparadigmet i avtalslagen 1 kap, se Vahlén, Avtal och tolkning s 119 ff, Vahlén i Teori och praxis s 356 ff. Vid en företagsöverlåtelse är då särskilt att uppmärksamma att LAS, som i och för sig inte innehåller några regler om anställningsavtalets ingående, genom ogiltighetsregeln i 2 § ändock sätter en gräns för vad arbetsgivarparten får ställa upp som villkor för en anställnings bestånd. Ett avtal som gjorts beroende av att lönebidrag skall utgå från länarbetsnämnd har förklarats ogiltigt enligt LAS förutvarande 3 (numera 2) § i AD 1980:5.

het uppkommer för anbudstagaren vid realanbud enligt avtalslagen 8 §, och funnit att förklaringen måste ’’ligga däri, att anbudstagaren själv vet om, att han icke ’kan’, icke ’får’, tillägna sig godset med mindre han tillika gäldar köpeskillingen. Anbudstagaren har med andra ord klart för sig, att han i och med tillägnelsen blir i enlighet med en i samhället genomförd regel — en i rätt eller moral eller sed grundad regel — *bunden*, skyldig att erlægga det begärda vederlaget, oberoende av ett sitt förpliktelseåtagande härutinnan. Just därför att anbudstagaren känner till, att bundenhet inträder genom själva tillägnelsen *oavsett* om han vill ikläda sig bundenhet eller ej, aktar han sig merendels väl för att företaga en tillägnelse i andra fall än sådana, då han hellre finner sig i förpliktelserättsverkningarna än avstår från förmånen att tillgodogöra sig godset. Därför och endast därför är normalt med tillägnelseviljan förenad en villighet att betala vad som fordras i vederlag.’’¹⁴³

Det ska erinras att Karlgren i sin analys uppehållit sig vid ett mer intrikat spörsmål än vad jag här gör. Anbudstagaren kan ju i realanbudsfall *internt* tillgodoföra sig den honom tillsända varan, utan att det blir synligt för anbudsgivaren, dvs utan att en rättshandling blir utgiven och uppfattbar för motparten. Det är ju inte alls fallet om köparen av en rörelse disponerar över den däri befintliga arbetskraften. Arbetstagarna är ju själva föremål för denna disposition och kan se det inträffade. Men den allmänna rättsgrunden till *varför* köparen — likt anbudstagaren vid realanbud — blir bunden genom sin realhandling torde vara densamma, varför den karlgrenska analysen här är giltig.

Köparen kan eller får med andra ord inte ianspråkta de anställdas i rörelsen arbetskraft (och eventuellt hinna utbetala lön till dem), utan att även ha bundit sig rättsligt visavi dem vid uppkomsten av nya avtal om anställning, om inte annat avtalats. Det torde vara en in dubio regel. Denna torde gälla även om köparen av misstag sysselsatt de anställda i rörelsen, och arbetstagarna varit i god tro, dvs inte insett eller bort inse att köparen inte avsett träffa avtal med dem (jfr avtalslagen § 32.01).

En särskild fråga är då om köparen bundit sig vid nya avtal om anställning med säljarpersonalen genom att endast i mycket begränsad grad ha tagit i anspråk deras arbetskraft, eller — annorlunda uttryckt — hur lång tid får det gå innan man anser att ett rättsförhållande uppkommit mellan köparen och säljarpersonalen? Ja, frågan är inte belyst i AD-praxis. En

¹⁴³ Karlgren, Studier i allmän avtalsrätt s 98 f. Kurs i orig. Det här berörda problemet har allmän räckvidd i samband med avgivande av rättshandling, se op cit s 53. Se också Lundstedt, Obligationsbegreppet I s 128 ff.

jämförelse kan göras med konkursmål. Konkursförvaltaren måste säga upp de anställda i rörelsen strax efter konkursutbrottet för att det inte — vid en eventuell tvist — ska anses att konkursboet inträtt som part i anställningsavtalen.¹⁴⁴ Jämförelsen är emellertid inte helt träffande. Köparen har mer tid på sig att överväga hur personalfrågorna ska hanteras vid företagsöverlåtelser generellt sett än vad en konkursförvaltare har. Man bör ställa högre krav på den förre.

Genom att åvälva köparen en särskild aktivitetsplikt skulle varje passivitet å dennes sida kunna läggas honom till last i avtalsgrundande hänseende. Det är ju inte för intet det talas om "en talande tystnad", ehuru den avtalsrättsliga huvudregeln säger att tystnad inte räknas som samtycke (jfr dock avtalslagen § 8.02 ovan).¹⁴⁵ Men — som det sagts i doktrinen — passivitet har i avtalsrättslig kontext kommit att beaktas i allt högre grad "även på det tidiga stadium, då ett avtal ännu icke kommit till stånd".¹⁴⁶ Man har då återfört denna passivitet på en in casu bedömning av partsviljan (det tomma intet), eller så kan denna passivitet ha rättsverkan enligt en särskild regel (legal passivitetsverkan) t ex då en rättshandlande åläggs vara aktiv (avtalslagen § 6.02),¹⁴⁷ ja, t o m vid avtalslut inter praesentes enligt avtalslagen § 3.02.¹⁴⁸

Men — frågar man sig — ska det alls vara nödvändigt att här laborera med en passivitetsfaktor för att binda köparen mot säljarpersonalen, då — kan man anföra — köparens handlande i övrigt kan fixeras med mer hållbara rättsfakta? Passivitet är allmänt sett ett osäkert partsbindningsmedel, och torde inte i första hand tillgripas som förklaringsmodell då andra omständigheter av realhandlingskaraktär finns att tillgå.¹⁴⁹ Det hindrar givetvis inte att man i rättspraxis kan finna exempel på att en domstol adderar domskäl av än det ena (realhandling), än det andra (passivitet) slaget för att motivera utgången in casu,¹⁵⁰ även om det räckt med det ena eller det andra.

Måhända går det att säga att köparen varit passiv genom att han inte aktivt ansträngt sig att söka absolut klarhet — i realhandlingsfall — men realhandlandet f ö torde oftast vara tillräckligt som rättsfaktum för att må-

¹⁴⁴ Se NJA 1979 s 253. Se även NJA 1982 not C 41.

¹⁴⁵ Obligationsrättskommittén s 58.

¹⁴⁶ Karlgren, Passivitet s 9.

¹⁴⁷ Se om denna distinktion vid passivitetsfall i op cit s 10. Se också Vahléns recension av denna bok i SvJT 1967 s 357.

¹⁴⁸ Se härom i Karlgren, Passivitet s 193, Vahlén, Avtal och tolkning s 158 f.

¹⁴⁹ Se dock AD 1978:124 där avtalslagen § 6.02 fick betydelse vid avgörandet om arbetsgivaren bundit sig vid en viss klausul i ett kollektivavtal.

¹⁵⁰ Se NJA 1977 s 92. Se även Avtalsrätt I s 66 och Schmidt i NJM 1966 Bil 7 s 13.

let ska kunna avgöras. Det visar de exempel från bl a AD-praxis där realhandlingsspörsmålet behandlats i en företagsöverlåtelsekontext.

8.2.6 Bidraget från säljarpersonalen till avtalsbindning med köparen

Det finns skäl att här inskjuta några ord om det bidrag till avtalsbindningen med köparen som säljarpersonalen själv kan lämna. I flertalet fall torde detta spörsmål inte vara särdeles komplicerat. Säljarpersonalen kan här handla medelst uttryckligen avgivna rättshandlingar, eller genom realhandling (jfr ovan 8.2.4 och 8.2.5). Jag behandlar dessa två fall var för sig.

8.2.6.1 Samtycke till ny anställning avges uttryckligen

Det troligtvis vanligaste sättet varmedelst avtal om anställning kommer till stånd mellan köparen — säljarpersonalen är att dessa parter träffar uttryckliga avtal härom. De handlar genom till varandra riktade viljeförklaringar. Anbud och accept utväxlas. Det finns ingen arbetsrättslig regel som säger hur tillvägagångssättet skall vara. Anställningsförfarandet kan vara formbundet, eller högst informellt. Arbetstagarna kan få att lämna skriftlig accept, eller muntlig sådan. I AD 1980:54 hade säljarpersonalen på det lokala fackmötet beslutat anta nyanställningserbjudandet från den som övertagit rörelsen.

Accepdelen torde i de flesta fall vara oproblematiske, om arbetstagarna uppmannats avge ett "ja" eller "nej".¹⁵¹ I ett fall uppkom frågan om arbetstagaren själv förorsakat att avtal ej kommit till stånd.

AD 1975:21. En restaurangrörelse bytte innehavare. P, som var köksmästare, var uppsatt på den lista av arbetstagare som skulle få fortsatt anställning. P hade i avtalet med förutvarande ägaren inskriven en vinstandelsklausul samt ett löfte att få överta restaurangen vid eventuell avyttring. Då köparen fick kännedom om vinstandelsklausulen, omtalades för P att denna inte kunde gälla längre. P gjorde bl a gällande att köparen yttrat att "det inte kunde bli något fortsatt samarbete . . . utan att det var lika bra att P slutade genast". P lämnade då restaurangen. Han menade nu att köparen inte stått fast vid sitt ursprungliga anställningserbjudande. P yrkade att av säljaren utfå uppsägningslönen för 6 månader m m. Säljaren genmålde att P för köparen förklarat att han känt sig avtalsstridigt behandlad. P sade sig skola "gå till botten med hela affären". Det var vidare ostridigt att P erbjudits ny anställning. Denna hade inte P godtagit. AD fann att P:s uppträdande kunde förklaras av att han känt sig illa behandlad. Av utredningen framgick inte att P avstätt från att fordra vinstandelsklausulen som avtalsvillkor. P:s passivitet var svärför-

¹⁵¹ Situationen är olik det fall då en arbetstagare söker anställning hos vilken annan arbetsgivare som helst, och parterna sedermera kommit att tvista om huruvida avtal om anställning kommit till stånd eller ej. Arbetstagaren (sökanden) har då ej sällan lämnat eller sagt upp annan anställning, se t ex AD 1945:65, 1952:18, 1977:205, 1978:4 (ej prövad), 1981:131.

klarlig med tanke på det klara erbjudandet om fortsatt anställning från köparen, sade AD. Denna inställning var knappast förenlig med P:s huvudståndpunkt att köparen frånfallit sin utfästelse, men väl förenlig med alternativet att P ej var intresserad av fortsatt anställning. AD fann därför att det var P som själv föranlett att avtal om anställning ej kommit till stånd.

Utgången visar att en arbetstagare inte utan förklaring kan lämna sin arbetsplats.¹⁵² Ett visst aktivitetskrav torde åvila arbetstagaren i sådana fall.

Ett annat fall — här värt omnämnande — rör förvisso inte en företagsöverlåtelse, men omständigheterna är ganska snarlika dem som kan förekomma i ett sådant fall.

AD 1982:75. W-bolaget skulle läggas ned. Varsel om uppsägning hade lämnats facket, men det var oklart om huruvida arbetstagaren sagts upp. (Förvisso står i ingressen: "En arbetsgivare har sagt upp en möbelsnickare p g a arbetsbrist." Påståendet saknar dock täckning i domskälen.) Ägarna till W-bolaget disponerade ett annat bolag, V-bolaget på annan ort. Under viss tid hade pågått diskussioner mellan ägarföreträdare och möbelsnickaren L om den senares övergång till V-bolaget. Inför den förestående nedläggningen av W-bolaget menade nu arbetsgivarföreträdarna att L vid telefonsamtal med en av ägarna svarat "Javisst" på en förfrågan om L nu var beredd övergå. L genmålde emellertid att han fällt yttrandet endast skämtsamt, och att det var förenat med stora olägenheter för honom att arbeta på annan ort. Oaktat det, hade L utfört arbete åt V-bolaget på den andra orten under för L gällande uppsägningstid varefter han lämnade sin anställning. Tvisten i målet gällde bl a om L övergått i ny anställning i V-bolaget. AD ansåg att avgörande var om arbetsgivarföreträdarna med fog kunnat uppfatta L:s jakande svar som allvarligt menat. Alldenstund det under en längre tid pågått samtal mellan parterna om L:s eventuella övergång från W- till V-bolaget, och det därvidlag framkommit att bostadsfrågan för L och hans hustru måst lösas, och det ej blivit gjort, fann AD att något avtal om anställning ej träffats mellan L och V-bolaget. Bolaget hade inte "haft fog för att uppfatta Larssons uttalande vid telefonsamtalet som ett allvarligt menat erbjudande om att ta anställning i Varbergsbolaget."

Det som är intressant här är frågan om på vilket sätt en anställning kan upphöra i samband med en arbetstagares övergång i annan anställning hos samme arbetsgivare, eller denne närstående arbetsgivare. I det refererade fallet valde AD att ej avgöra målet med stöd av LAS bevisbörd (AD 1976:39), utan anknyter i stället till en särskild rättshandlingskategori, nämligen skämtet. Skämt följer samma regler som gäller för förklaringsmisstag i avtalslagen § 32.01.¹⁵³ Den som avgivit förklaringen blir bunden

¹⁵² En liknande situation förelåg i AD 1977:171. En arbetstagare på en restaurang lämnade denna till följd av ett uppträde mellan honom och arbetsgivaren. Då arbetstagaren ej sedermera återkom och var oanträffbar togs detta till intäkt för att arbetstagaren själv lämnat sin anställning. Se f ö om fall då oklarhet råder om en anställning upphört i Lunning s 113 ff.

¹⁵³ Obligationrättskommittén s 140, Almén & Eklund s 123.

om motparten varit i god tro. AD fann dock att möbelsnickaren L förebragt andra fakta — eller, som Karlgren skulle ha uttryckt det, ett ”motbeteende”¹⁵⁴ — som neutraliserade rättsverkningarna av den telefonledes givna accepten.

8.2.6.2 Samtycke genom realhandling

Som jag framhållit i avsnitt 8.2.5 kan köparen finna sig stå rättsligt bunden visavi säljarpersonalen genom realhandling. På samma sätt förhåller det sig med säljarpersonalen. Ett sådant fall kan föreligga då köparen lämnat erbjudande om ny anställning, men ej utbett sig om svar (jfr avtalslagen § 8.01). Ett annat är då köparen inte vidtagit andra åtgärder i anledning av rörelsens överlåtande än att fortsätta sysselsätta arbetstagarna i rörelsen (jfr avtalslagen § 8.02). Har de anställda i dessa två fall kvarstannat i rörelsen, och känt till att denna bytt ägare, torde man få anse att de avgivit realaccept. Genom sitt handlande har de visat att de godtagit den som övertagit rörelsen som ny arbetsgivare.

Som också visades i avsnitt 8.2.5 sökte köparen i dunkla partsbindningsfall göra gällande att han inte var bunden. Det omvända fallet — att berörda arbetstagare gör gällande att de inte bundit sig — torde vara mera sällsynt, men möjligheten finns då t ex köparen erbjudit anställningsvillkor som de anställda varit tveksamma till att acceptera, men de samtidigt påbörjat arbetet i hopp om att senare möta en mer medgörlig motpart. Vad kan då gälla?

AD 1961:13. I målet — som inte rör en företagsöverlåtelse — hade några skogsarbetare erbjudits utföra visst arbete mot angiven lön. De var missnöjda med denna, men påbörjade ändock arbetet utan att annan överenskommelse om lönen träffats med arbetsgivaren. Efter några dagar avbröt de arbetet, därför att det då stod klart för dem att den av dem begärda, högre lönen ej skulle utbetalas. Tvisten i målet gällde om skogsarbetarna varit skyldiga utföra hela det åtagna arbetet. AD sade i denna fråga: ”Genom att påbörja arbetet får därför Fransson enligt arbetsdomstolens mening anses ha godtagit bolagets erbjudande av körningen på de villkor som Olsson angivit . . .” AD tillade att det inte varit på tal parterna emellan att skogsarbetarna skulle påbörja arbetet innan de ännu bundit sig för att fullgöra det.

Det är tydligt att en arbetstagare, som är missnöjd med ett avtalsvillkor, måste säga ifrån bestämt att han inte godtar villkoret. Det går inte att hålla tyst härom, och tro att han själv inte är bunden vid att fullfölja ett arbete som påbörjats. Värt att notera är även att domstolen kunnat tänka sig något slags svävande rättstillstånd under en tid — ovisst hur lång — alltmedan parterna sökt nå enighet i villkorsfrågan.

¹⁵⁴ Uttrycket lånat från Karlgren, Avtalsrättsliga spörsmål s 196 ff.

Typiskt vid realhandlande är att en domstol söker finna konkreta omständigheter som kan stödja en viss partsavsikt, även om denna kanhända — internt — hos den rättshandlande saknats. Genom att ge motparten ett befogat intryck av att en sådan avsikt funnits, har rättsordningen knutit an till själva rättshandlingen såsom den varit uppfattbar för motparten. Det är själva grunden för tillitsteorin. Motparten ska kunna sätta viss lit till vad andra parten företagit sig. Har rättshandlingen avgivits av misstag, är den rättshandlande inte i en bättre situation, om motparten varit i god tro (jfr avtalslagen § 32.01).

Måhända går det även i det nu diskuterade fallet att göra gällande att en arbetstagare kan sägas ha varit passiv, om han inte klargjort för motparten (arbetsgivaren) att han inte avsåg att binda sig. Ett liknande resonemang förde jag då köparen bundit sig rättsligt genom realhandling.¹⁵⁵ Jag tror inte det är nödvändigt att argumentera på detta sätt för att finna att de anställda bundit sig, om de kvarstår i rörelsen och utför arbete, utan att i något avseende ha gemänt mot köparen som varande ny arbetsgivare.

Men kan inte priset för avtalsbundenheten bli litet väl högt i realhandlingsfall? Betänk att samma parter, om de handlat medelst till varandra riktade viljeförklaringar, kunnat t v undvika denna bundenhet (jfr ovan AD 1961:13).¹⁵⁶ Går det inte att tolkningsvis komma dithän även i realhandlingsfall?

De arbetsrättsliga reglerna ger inget svar. Visserligen betyder LAS 27 § att en arbetstagare har ett visst rådrum för att överväga ett återanställningserbjudande.¹⁵⁷ Rådrummet får bedömas från fall till fall. Denna regel torde inte få någon betydelse, om man vill söka få till stånd en "fördröjd" avtalsbundenhet i dessa realhandlingsfall. Det finns ingenting som säger att dissensen i — just — villkorsfrågan upptäcks under den korta tid varunder denna rådrumsfrist löper. Upptäcks dissensen, har parterna möjlighet att klargöra läget och fö hålla avtalsbindningsfrågan svävande en tid.

Det praktiska fallet torde i stället vara att ena/andra parten menar att det avtalats om visst villkor medan detta förnekas av motparten. Till det kan allmänt sägas att köparen av en rörelse torde fästa stort avseende vid vilka villkor de anställda i rörelsen har före övertagandet — en garanti-klausul från säljaren om att villkoren inte är osedvanliga för branschen

¹⁵⁵ Se härtill avsnitt 8.2.5 från not 145 ff.

¹⁵⁶ Jfr t ex situationen då avtalsparter inte åsyftar att vara bundna av anbud och accept under förhandlingar, se Vahlén, Avtal och tolkning s 121, se om kollektivavtalsförhandlingar i Facklig arbetsrätt s 168.

¹⁵⁷ Härom i avsnitt 8.2.4 vid not 133 f.

torde ej vara ovanlig.¹⁵⁸ Vid avtalstolkningstvister har AD fäst stor vikt vid att den part som framlagt ett förslag klargjort för motparten innebörden av förslaget. En aktivitetsplikt har m a o pålagts den som formulerat en viss bestämmelse.¹⁵⁹ Arbetsgivaren (köparen) torde ha denna tolkningsprincip mot sig vid en tvist om villkoren.¹⁶⁰ Ja, man skulle t o m kunna hävda att den som övertar ett företag och vill nyreglera villkoren så att de avviker från de förra alltid har en klargörandeplikt, och sägs ingenting alls, är han ej bättre ställd. Om inte det avvikande villkoret klargjorts tydligt, kan i varje fall de anställda haft goda skäl utgå från att allt annat, bortsett från arbetsgivarpersonen, skall förbli lika^{160a}. Det anförda kan då uppfattas som en — för typfallet — utfyllnadsregel, men det är inte uteslutet att man kan komma dithän även med användande av gängse metoder för avtals-tolkning.¹⁶¹

Vid denna typ av tvist är det ofta även ett för högt pris, kanske för båda parter, att hävda att något avtal över huvud taget inte alls kommit till stånd, särskilt som det kan förlöpa ganska lång tid innan dissensen upp-täcks, och parterna f ö utgått från en ömsesidig avtalsbundenhet.¹⁶²

¹⁵⁸ Se t e x de förtryckta formulären "Överlåtelse av enskild rörelse" § 17 (Sparbanksföreningen) och "Avtal vid överlåtelse av rörelse" § 8 (Esselte Blankettförlag). De har diskutera-t i avsnitt 8.2.2.1 vid not 34 ff. Se om garantiutfästelser vad avser säljarpersonalens an-ställningsvillkor även i prop 1977/78:17 s 24.

¹⁵⁹ Se härtill Avtalsrätt II avsnitt 11.4.4 och Schmidt i SvJT 1959 s 497 ff.

¹⁶⁰ Jfr t e x AD 1976:128 (vem som var att betrakta som arbetsgivare), 1977:169 (om en ut-fästelse gällt tills vidare) och 1978:14 (vid missförstånd ankom det på den av parterna i an-ställningsförhållandet som ville få till stånd en ändring i avtalsvillkoren att klargöra sin in-ställning för motparten).

^{160a} Det i texten behandlade fallet är uttryckligen prövat i en isländsk dom, Högsteret d 12 maj 1976 (Mål Nr 51/1974). Omständigheterna var följande. En tvätterirörelse hade överlä-tits. Flertalet av arbetstagarna fick fortsatt anställning av köparen på samma villkor som för-ut (utan att det uttryckligen sades). En av arbetstagarna, Erlu, sade senare upp sig. Hennes uppsägningstid enligt gällande kollektivavtal var 2 månader. Strax efter uppsägningen öns-kade köparen ändra arbetstiderna för samtliga arbetstagare i rörelsen inklusive Erlu. Enligt kollektivavtalet kunde arbetsgivaren inte ensidigt ändra arbetstiden. Det skedde dock med följd att Erlu ej utfick 2 månaders uppsägningstid. Erlu menade att köparen vid övertagan-det av rörelsen inträtt som part i bestående arbetsavtal. Köparen gjorde häremot gällande att nya avtal träffats med berörda arbetstagare, så även Erlu. Högsteret konstaterade att Erlu — under den korta tid hon kvarstod i rörelsen alltsedan överlåtelsen ägde rum till dess hon sade upp sig — hade utfått lön enligt kollektivavtal med påslag om 10 % enligt en särskild överenskommelse mellan gamle arbetsgivaren och Erlu. Erlus övriga arbetsvillkor hade ej heller ändrats, eller ens diskuterats vid överlåtelsen av tvätterirörelsen. "Därför kunde hon lita på att dessa även skulle förbli oförändrade" slog Högsteret fast. Innebörden härav är att en arbetstagare som fortsatt arbeta i en rörelse sedan denna övertas av annan arbetsgivare har en förväntning om att förutvarande arbetsvillkor fortfar att gälla, om det inte klargörs vid överlåtelsefallet att andra villkor skall gälla i stället.

¹⁶¹ Se om distinktionen mellan tolkning och utfyllning i Vahlén, Avtal och tolkning s 193 ff.

¹⁶² Jfr op cit s 168 f. Vahlén talar i dylika fall om "kvasiavtalsrättsligt förhållande".

Som stöd för att en klargörandeplikt här inte är en frihandskonstruktion (jfr även motsvarande fall då en arbetsgivare menar att en anställning upphört på annat sätt än med stöd av LAS regler, och fall då en arbetstagarare påstås ha eftergivit sin rätt mot arbetsgivaren i något avseende, se bl a AD 1980:165 och andra rättsfall diskuterade i avsnitt 7.4), kan åberopas ett färskt AD-fall.

AD 1982:113. I målet hade ett företag sålt ut sina tillgångar till ett annat bolag strax innan det förra bolaget gick i konkurs. Det uppkom sedan tvist om huruvida en viss i förutvarande bolaget anställd arbetstagarare — en yrkesskicklig snickare — ingått ett avtal om tillsvidareanställning med det nya bolaget, eller om denne endast blivit anställd för visst arbete avseende begränsad tid. Avsikten från nya bolagets sida var att sedermera omsätta denna anställning i en provanställning. Arbetstagararen ifråga hade dock vägrat att ingå i ett provanställningsavtal. AD förklarade entydigt att det fått ankomma på nya bolaget som arbetsgivare att ”noggrant och i detalj” klargöra det aktuella arbetserbjudandet, och att, om så inte skett, ”varje oklarhet som kan uppstå måste drabba arbetsgivaren.” AD fann att en tillsvidareanställning förelåg. AD tillade även att det föreföll märkligt att nya bolaget inte skingrat den oklarhet som uppkommit i anledning av att arbetstagararen motsatt sig provanställningsavtalet, utan likväl låtit arbetstagararen ”börja arbeta hos bolaget utan att provanställningsavtalet var klart.” (Jfr här även rättsfall diskuterade i avsnitt 8.2.5.)

8.2.7 Två särskilda spörsmål som rör arbetsgivaravlösningen vid företagsöverlåtelser

Det får anses inte alltför ovanligt att köparen, alltmedan övertaliga arbetstagarare i rörelsen blivit uppsagda av säljaren, tar i anspråk denna arbetskraft under resterande — i vissa fall kanske en t o m förlängd — uppsägningstid efter det att rörelsen övergått till köparen.¹⁶³ Kan i sådana fall köparen till sin fördel åberopa den av säljaren gjorda uppsägningen?

Ej heller får anses ovanligt att köparen fordrar att de anställda slutar sina forna anställningar vid tidpunkten för övergång i ny tjänst hos köparen. I normalfall torde ingen ifrågasätta detta förfarande. Det är först när köparen erbjudit sämre avtalsvillkor, och uppsägningstiderna för säljarpersonalen överlappar tidpunkten för säljarpersonalens tillträde i ny tjänst hos denne som det kan ifrågasättas hur det kvardröjande kontraktsansvaret för säljaren under — för honom gällande — uppsägningstid kan fås att

¹⁶³ Vid ASEA AB:s förvärv av Hvilans Mekaniska Verkstad AB 1977, AD 1978:156, fick moderbolaget AB Karlskronavarvet ta det fulla arbetsgivaransvaret för övertaliga arbetstagarare. De kvarstod inte i rörelsen efter ASEA:s övertagande. I AD 1983:7 är förhållandet likartat. Inga arbetstagarare alls övergår från säljande till köpande bolag då viss del av verksamheten överläts. Det utsågs uttryckligen i överlåtelseavtalet (aktbil 14) mellan parterna att säljande bolag ska ”behålla allt ansvar för . . . anställd personal”. Dessa typfall innefattas således inte under denna delrubrik. Givetvis måste säljaren i sådant fall ta sitt omplaceringsansvar enligt LAS § 7.02, se AD 1982:155.

upphöra.¹⁶⁴ Kan köparen här ge säljaren en hjälpande hand genom att ställa upp ett avslutsvillkor för att få denna rättsföljd att inträda?

Här nu nämnda frågor behandlas i följande två avsnitt.

8.2.7.1 Kan köparen återropa av säljaren gjord uppsägning?

Typfallet utgår från att säljaren sagt upp sina arbetstagare och att uppsägningstiderna ej utlöper förrän, kanske lång tid efter det att köparen civilrättsligt övertagit rörelsen samt att köparen är beredd att ta i anspråk denna arbetskraft för egen räkning under denna tid.¹⁶⁵ Ett snarlikt fall är att berörda arbetstagare kan vara uppsagda av säljaren (en uppsägning behöver dock ej ha skett), men det uttalas direkt att något anställningsförhållande mellan berörda arbetstagare och köparen ej uppkommit, ehuru avsikten är att arbetstagarna ska utföra arbete för köparens räkning.¹⁶⁶ Det är närmast fråga om en utlåningssituation. Fallet behandlas inte här.

Det huvudsakliga spörsmålet är således om köparen får återropa sig på en av säljaren verkställd uppsägning av säljarpersonalen till sin fördel. I motiven till 1982 års LAS är denna fråga behandlad. Departementschefen såg inget hinder mot att låta nye arbetsgivaren få återropa en sådan gjord uppsägning om enbart detsamma klargjordes för arbetstagarna i anslutning till överlåtelsen eller i rimlig tid därefter.¹⁶⁷

Principfrågan kan därmed anses knäckt, dvs om en rättshandling företagen av säljaren kan gälla även till förmån för annan part. Det är ingenting som hindrar att säljaren och säljarpersonalen låter det komma till uttryck i form av ett tredjemansavtal. I andra fall kan det givetvis vara oklart om ett återropande ägt rum, och om det skett i rimlig tid efter tidpunkten för överlåtelsen.

Det vill synas som om principfrågan, nämligen om en arbetsgivare kunnat återropa en av en annan arbetsgivare verkställd uppsägning, kunnat besvaras jakande i ett äldre rättsfall, AD 1939:127, om inte andra omständigheter förelegat. En fastighetsskötare N hade uppsagts i anledning av att vissa fastigheter överlåtits av bolaget P. Nye ägaren A fortsatte att sysselsätta N och utbetala lön i enlighet med en ti-

¹⁶⁴ Frågan är utförligt undersökt — från säljarens perspektiv — i kapitel 7.

¹⁶⁵ I ett danskt rättsfall, U 50/794, SHT 1950 p 119, förelåg denna situation. En lagerförmän hade uppsagts av säljaren. Utan att något blivit sagt om för hur lång tid förmannen skulle kvarstanna hos köparen, sedan denne väl tillträtt, påmindes förmannen om att uppsägningen avsågs stå fast strax innan uppsägningstiden — knappt två månader efter övertagandet — skulle utlöpa. Domstolen fann att uppsägningen skett för att säljaren skulle kunna trygga sin rätt. Köparen hade inte tyst kunnat få återropa denna. Det pekades särskilt på att köparen ej klargjort rättsläget vid övertagandet, utan först när de ursprungliga avsikterna med rörelsens bedrivande inte kunde fullföljas återropades uppsägningen.

¹⁶⁶ Jfr AD 1980:49.

¹⁶⁷ Prop 1981/82:71 s 101.

digare mellan facket och bolaget P träffad överenskommelse. Tvist uppstod bl a om den förut gjorda uppsägningen av bolaget P kunde gälla till förmån för A. AD sade emellertid att A inträtt i arbetsavtalsförhållandet mellan bolaget P och N utan att göra uppsägningen gällande, varför den inte kunde åberopas av A. I rättsfallets rubrik är utsagt att målet gäller frågan om A inträtt i arbetsavtalsförhållandet så att den förut verkställda uppsägningen inte kunnat åberopas av A.

Det vill tyckas att fastighetsövertagandet tillgått på ett sådant sätt att A ej klar gjort för N att den tidigare uppsägningen av bolaget P varit ämnad att stå fast. Det troligaste är att AD menat att A till följd av omständigheterna givit N ett befogat intryck av att allt skulle förbli vid det gamla. Det skulle för N ha tett sig alltför överraskande om A i efterhand fått åberopa denna uppsägning. Det fick i stället falla på A att bära följderna av den oklarhet som uppkommit (jfr AD 1980:165 i avsnitt 7.3 in fine). Det finns inget i detta rättsfall som motsäger tanken på att A fått åberopa bolaget P:s uppsägning, om det bara skett tydligt.

Även om man i enlighet med det ovanstående tillåter köparen — som ny arbetsgivare — att få åberopa en av säljaren verkställd uppsägning av säljarpersonalen, uppkommer omedelbart frågan vilken anställningsform som här blir aktuell. Det ska erinras att arbetstagarna förväntas utföra arbete för köparens räkning. Är det så att de fortfar att utföra arbete för säljarens räkning, uppkommer inte det här påtalade problemet.

En möjlighet här är att anknyta till visstidsanställningsbegreppet i LAS. Syftet med en sådan anknytning är i så fall att söka renodla och klargöra det tillfälliga rättsförhållandet mellan de berörda parterna.

Enligt LAS 5 § får en tidsbegränsad anställning ingås för vissa särskilt angivna fall, eller om det betingas av ”arbetets särskilda beskaffenhet”.¹⁶⁸ Vid en företagsöverlåtelse torde knappast praktik- och feriearbete, vikariat eller visstidsavtal avseende tillfällig arbetsanhopning vara aktuella. Provanställningsregeln i LAS 6 § har i motiven ej sagts få användas så att en tillsvidareanställning omvandlas till en provanställning enbart av det skälet att ett företag byter ägare.¹⁶⁹ Enligt 1974 års motiv anses vidare en övertalig arbetstagare kunna få gå kvar i en rörelse för att utföra bl a avvecklingsarbete i samband med en driftsinskränkning. I ett sådant fall skulle det bli möjligt att s a s omvandla en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning.¹⁷⁰ Även vid konkurs torde konkursförvaltaren äga anställa arbetstagare för viss tid.¹⁷¹

I enlighet med det anförda bör det vara möjligt — utan att kränka skyddssyftet med visstidsanställningen i LAS — för köparen att sys-

¹⁶⁸ Se om innebörden av det förutvarande uttryckssättet i 1974 års LAS 5 § i bl a AD 1975:84, och f ö i anslutning till nya lydelsen i prop 1981/82:71 s 119 ff.

¹⁶⁹ Prop 1981/82:71 s 50.

¹⁷⁰ Prop 1973:129 s 236, AD 1978:40.

¹⁷¹ AD 1975:75.

selsätta uppsagda arbetstagare i rörelsen under viss begränsad tid, om övertalighet föreligger, och uppsägningstiden inte hunnit utlöpa.¹⁷² Då sker en rättslig anknytning till något som är bekant, och det är värt mycket, och man undviker ett svävande, oklart rättstillstånd. Vissa särskilda detaljproblem kan här röra frågan om villkor i anställningen för kort tid, eller frågan om den visstidsanställdes rätt att medelst uppsägning få lämna sin anställning, men de får lösas för sig.

En visstidsanställning betyder här att parterna träffat *nya* avtal om anställning. En annan, och — rättsligt sett — bättre lösning på det här omtalade problemet är att köparen förklarar sig beredd inträda som *part* i avtalsförhållandet till dess avtalet utlöper, men det fordrar givetvis berörda arbetstagares samtycke. En helt annan fråga är sedan om en arbetstagare kan anses skyldig stå till förfogande under så begränsad tid som det här diskuterade aktuella tillståndet kan vara, eller om det snarare ska anses att han kan avböja sådan korttidsanställning.¹⁷³

8.2.7.2 Giltigheten av avslutsvillkor

I avsnitt 7.5 (slutet) har jag pekat på att säljarpersonalen fått en oväntat stark ställning i LAS övergångsfall visavi sin egen motpart, säljaren. Jag ifrågasatte då om en eftergift från säljarpersonalen att avstå från viss uppsägningstid (-lön) stod sig rättsligt vid en prövning enligt LAS § 2.02.01. Frågan hade störst betydelse då köparen erbjudit de anställda i rörelsen väsentligt sämre villkor än de tidigare haft. Men rättsläget var dock oklart.

Till denna fråga knyter sig nu förevarande problem. Köparen kan vilja kräva att de anställda lämnar sina forna anställningar i samband med att de tillträder nya. Kan köparen ställa upp detta — som jag kallar — *avslutsvillkor*?¹⁷⁴ Är det giltigt? Kan säljarpersonalen tillbakavisa det? Kan man rygga det, om man ovetande, och i ett pressat läge, godtagit det?

Jag har pekat på en möjlighet att på en kollektivavtalsreglerad arbetsplats avvika från LAS 11 § (se avsnitt 7.6), vilket löser det väsentliga i det spörsmål som säljaren står inför — att få de anställdas uppsägningstider att utlöpa vid rätt tidpunkt. Förfarandet torde förutsätta ett visst mått av samförstånd mellan arbetsgivarparten och dennes kollektiva motpart. Helt

¹⁷² Se om tillåtligheten av att träffa visstidsavtal mellan nye arbetsgivaren och föregående ägaren av rörelsen i AD 1981:116. Visstidsavtalsfrågan i allmänhet var aktualiserad i AD 1976:81 betr. ett kioskiträde, men då arbetsgivaren ej kunnat styrka att ett tidsbegränsat avtal träffats, prövades inte principfrågan.

¹⁷³ Jag berör denna fråga i avsnitt 7.7.

¹⁷⁴ "Avslut" används här i betydelsen "avsluta något", "få något att upphöra". Det torde ej kunna förväxlas med "avslut" som handelsterm, vanligt använd vid fondbörsaffärer i betydelsen att en köpare och säljare enats om ett pris och att affär kommit till stånd.

problemfri är dock ej heller denna metod (jfr nedan).

På en icke-kollektivavtalsreglerad arbetsplats är förhållandet ett annat. Då det där inte är möjligt att avvika från LAS 11 §, kan det tyckas att arbetsgivaravlösningen blir alltför osmidig om säljaren ska behöva kvarstå som kontraktspart vad avser de anställningsavtal som är under avslutande för tid infallande efter tidpunkten för överlåtelsen av rörelsen.

Övervägande skäl talar emellertid för att ett avslutsvillkor är ogiltigt, eller kan förklaras oförbindande i efterhand, och skälen härtill är flera.

Det kan vara så att det ligger ett mått av lindrigare tvång i att köparen fått de anställda att godta villkoret, och då kan avtalslagen 29 § bli tillämplig.¹⁷⁵ I ett enskilt fall kan även svek föreligga, avtalslagen 30 §, om de anställda t ex lurats att tro att de måst ingå på denna eftergift. Kanske det t o m anses strida mot tro och heder, avtalslagen 33 §, att göra en sådan eftergift gällande om t ex de anställda känt fruktan att inte få fortsatt anställning.

Möjligt är även att avslutsvillkoret kan ses som ett led i en av arbetsgivar-
en provocerad uppsägning.¹⁷⁶ Kanske även grunderna för LAS 2 § kan tänjas dithän att avslutsvillkoret förklaras ogiltigt. Man får då se saken så att frukterna av en eftergift ska komma säljaren till del. Att köparen fordrat att de forna anställningarna ska avslutas innan nya kan tillträdas, kan då inte godtas, om det samtidigt anses att säljaren ej på egen hand varit i stånd att nå samma avslut. Säljaren kan ju tänkas ha skjutit köparen framför sig.

Även generalklausulen, 36 § avtalslagen torde kunna åberopas som stöd för att ogiltigförklara eller jämka ett avslutsvillkor. Det har sagts i motiven till detta stadgande att ”inte minst viktigt är att generalklausulen . . . bör kunna användas för att hindra försök att kringgå lagregler.”¹⁷⁷ Detta synes ha omedelbar tillämplighet på det fall där köparen försöker sig på ett avslut av de forna anställningarna, då säljaren själv inte kunnat göra det (jfr LAS 2 §, närmast ovan).

En förutsättning för 36 §:s tillämplighet är dock att det ifrågasatta villkoret är oskäligt. Oskäligheten får bedömas med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid dess tillkomst, sedermera inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Det säger sig självt att inte varje typ av avslutsvillkor med stöd av 36 § kan förklaras icke gällande, eller jämkas.

¹⁷⁵ Se t ex NJA 1980 s 1. En kommun hade krävt visst åtagande som villkor för att byggnadslov skulle erhållas. Då detta gick längre än vad som ansågs förenligt med byggnadslagstiftningens syften förelåg rättsstridigt tvång enligt avtalslagen 29 §.

¹⁷⁶ Se härom Löntagarrätt s 131 och Lunning s 105 ff.

¹⁷⁷ Prop 1975/76:81 s 121.

Vid tillämpningen av 36 § ska särskild hänsyn tas till behovet av att skydda svagare part i ett avtalsförhållande. 36 § är även tillämplig på tjänsteavtal.¹⁷⁸ Det har även sagts att vissa villkor då de strider mot lag eller goda seder kan förklaras oskäligen *i och för sig*.¹⁷⁹

Ett avslutsvillkor är — enligt min mening — ovidkommande för rättsförhållandet mellan köparen och säljarpersonalen vid företagsöverlåtelser. Det är knappast ett anställningsvillkor i vedertagen mening. Det borde därför kunna förklaras oskäligt i sig enligt 36 § avtalslagen.¹⁸⁰

Jag sade ovan att det ej var helt problemfritt att medelst kollektivavtal avvika från uppsägningsnormen i LAS 11 §. Det var aktuellt om säljaren och det lokala facket (förutsatt behörighet) avtalat om att låta de forna anställningarna upphöra i och med säljarpersonalens övergång i ny tjänst hos köparen (avsnitt 7.6).¹⁸¹ Antag att en sådan avvikelse för en viss arbetstagarer betyder att han går förlustig — säg — 25.000 kronor. För arbetstagararen innebär en ny anställning m a o en väsentlig lönesänkning, men det är det enda som köparen erbjuder. Alternativet är ingen ny anställning alls. Vill arbetstagararen i ett sådant fall komma åt avslutsvillkoret, om köparen skulle uppställa ett sådant för tillträde av den nya tjänsten, torde det i själva verket vara kollektivavtalsavvikelsen som arbetstagararen är ute efter. Om köparen är försiktig, fordrar han inte ens att arbetstagararen ska avsluta sin forna anställning, det är ju sörjt för på annat sätt. Kan arbetstagararen med framgång åberopa 36 § avtalslagen för att få det lokala kollektivavtalet jämkat eller satt åsido?

Jag diskuterar inte sannolikheten för att facket medverkar till en sådan avvikelse från LAS 11 §. Jag utgår endast från att ett sådant kollektivavtal, träffat mellan behöriga parter, ingåtts, samt att vid en eventuell tvist det kan göras gällande minst ett hållbart skäl för avtalet, t ex att facket vunnit något annat i stället, ex-vis utfått

¹⁷⁸ Op cit s 112, 114. I AD 1982:142 förklaras lönevillkor oskäligt med stöd av 36 § avtalslagen då under 2 år vaktmästarlön utgick endast med halva det belopp som följde av gällande kollektivavtal för arbetet.

¹⁷⁹ Op cit s 111, SOU 1974:83 s 116.

¹⁸⁰ Ett annat exempel på ett ovidkommande villkor i anställningen kan vara ett påbud från en arbetsgivare att en arbetstagarer ej får ta eller inneha en bisyssla. En arbetsgivare kan vilja säga upp en arbetstagarer som innehar en bisyssla. Jfr AD 1963:18 där en sådan uppsägning med stöd av den fria uppsägningsrätten godtogs. Med saklig grund regeln i LAS 7 § torde utgången ha blivit en annan. Men utan att en arbetsgivare är beredd att skrida till uppsägning, och arbetstagararen ej beredd att uppgå sin bisyssla kan den senare vilja få prövat om villkoret är förenligt med 36 § avtalslagen. Jag menar då att det är möjligt att med stöd av 36 § förklara villkoret oskäligt i och för sig. Jag har utgått från att bisysslan ej kommer i konflikt med huvudsysslan, jfr bisyssloförbundet i LOA 6:1.

¹⁸¹ Jämför med det flerstädes omnämnda Hvilans-fallet, där emellertid i det lokala kollektivavtalet mellan Hvilans Mekaniska Verkstad AB och PTK-L "noterades" att tjänstemännen skulle få behålla sin tidigare lön vid övergång till ASEA.

viss ersättning till mindre väl lottade arbetstagare, som ej fått erbjudande om fortsatt anställning alls. Från utilitaristiska utgångspunkter kan en sådan uppgörelse väl försvaras. Att här frågan om s k intjänade rättigheter inte kommer på tal, beror på att kollektivavtalet anses träffat innan uppsägningarna enligt avtalad turordning går i verkställighet (jfr avsnitt 7.6).

Klart är att 36 § — enligt motiven — ej gör undantag för oskäliga avtalsvillkor ingående i kollektivavtal även om det praktiska utrymmet för stadgandets tillämplighet torde bli begränsat.¹⁸² Särskilt har det pekats på i motiven till 36 § att oskäligheten av ett villkor får bedömas bl a med utgångspunkt från eventuella dispositiva rättsregler — på området — om de är uttryck för ”direkta rättspolitiska ställningstaganden”.¹⁸³ Oskälighetsprövningen får dock ej gå så långt så att en dispositiv regel i praktiken upphöjs till en tvingande regel.¹⁸⁴

Vad är ett rättspolitiskt ställningstagande i LAS 11 § i här berört fall? Uppsägningstiderna läggs fast genom 11 §. Samtidigt är denna regel dispositiv, ej på vilket sätt som helst utan endast genom att kollektivavtal av viss kvalitet får träffas, 2 §. Ja, man kan säga att det rättspolitiska ställningstagandet är präglad av en dualism, där det in casu kan bli svårt att sätta den ena regeln före den andra. Jag menar att det rättspolitiska ställningstagandet i LAS 11 § består i att man här fastlagt en norm för hur lång en enskild arbetstagares uppsägningstid är, och att det är av större betydelse än att samma bestämmelse — enligt 2 § — är dispositiv.

Det betyder emellertid ingalunda att det skulle vara fritt fram att ingripa i varjehanda kollektivavtal som till äventyrs missgynnar en viss arbetstagare, då det in casu föreligger en avvikelse medelst kollektivavtal från LAS 11 §.¹⁸⁵ Det är ett alltför högt pris för det kollektivavtalsrättsliga systemets fasthet. Partsautonomin torde även bli kraftigt rubbad om något sådant tilläts. Dessutom fordrar ju en tillämpning av 36 § ej en återgång till en dispositiv regel, utan endast att vägledning kan hämtas av en sådan bestämmelse då det gäller att pröva oskäligheten av ett visst avtalsvillkor. Redan häri ligger att det finns en marginal inom vilken avtalsfriheten tilläts slå igenom.

Närmast till hands att fråga i det nu diskuterade fallet är i hur hög grad och på vilket sätt kollektivavtalsnormen avviker från ett tänkt normalfall där LAS 11 § verkar fullt ut. Om arbetstagaren förlorar mycket vid en så-

¹⁸² Prop 1975/76:81 s 114. I AD 1981:143 berör domstolen frågan om antastbar pension enligt kollektivavtal utifrån 36 § avtalslagen. Jfr här också AD 1981:163.

¹⁸³ Prop 1975/76:81 s 123. Se även SOU 1974:83 s 137 ff.

¹⁸⁴ Prop 1975/76:81 s 124.

¹⁸⁵ Se härtill SOU 1975:1 s 596 ff.

den jämförelse (ovisst dock hur mycket som fordras), torde kollektivavtalet kunna jämkas eller ogiltigförklaras.

Jag nämnde ovan att säljaren kunde skjuta köparen framför sig för att få ett avslut av de forna anställningarna till stånd. Det kan här vara naturligt att även anknyta till mellanmansrättsliga kategorier, dvs se köparen som ombud (av något slag) för säljaren. Då är huvudmannen — säljaren — bunden av köparens rättshandlande med stöd av avtalslagen 2 kapitel.

8.3 Om anställningsgarantier och sysselsättningslöften

En anställningsgaranti kan betyda att arbetsgivaren bundit sig rättsligt genom kollektivavtal eller annat avtal att inte säga upp arbetstagare p g a arbetsbrist under viss längre tid. Ett sysselsättningslöfte kan innebära att en arbetsgivare förbundit sig mot någon part att inte låta sysselsättningen i företaget underskrida en viss angiven nivå. Det senare löftet är mer vittgående. Det betyder t ex att arbetsgivaren även bundit sig för att ta in nya arbetstagare efter naturlig avgång.

Under 70-talet byggdes anställningsskyddet ut väsentligt. Genom andra politiska manifestationer inom andra politikområden än arbetsmarknadspolitiken förstärktes denna trend. Jag har på kort utrymme i kapitel 2 utvecklat dessa frågor. Dessa institutionella förändringar har säkert bidragit till att människor i allmänhet fått en överdriven föreställning om den trygghet de kan förvänta sig i en föränderlig värld, men även att de haft svårare att acceptera nödvändiga förändringar i det företag varifrån de haft sin utkomst, och detta inneburit driftsinskränkning, nedläggning, omflyttning av produktion och sådant. Bindningen mellan arbetsgivare och arbetstagare har blivit starkare. I lagstiftningen har detta blivit uppenbart. Ansvar för stor del av arbetsmarknadspolitiken har s a s flyttats in i företagen, och företagen förväntas stå för en del av de sociala kostnader som förut samhället stod för.

Det är mot denna bakgrund som bl a anställningsgarantin och sysselsättningslöftet får ses. Jag skall ge några exempel på denna typ av löften i det följande, jämte diskutera några rättsliga frågor som kan uppkomma i det sammanhanget.

8.3.1 Sysselsättningslöften

Löften av detta slag synes ej vara alltför ovanliga då företag träffar avtal med eller får finansiella bidrag (lån, subventioner) från stat och/eller kommun. Två exempel kan ges. Då Electroluxkoncernen övertog AB Järnförädling 1978 förband sig företaget att hålla sysselsättningen vid liv under 5

år motsvarande 350 helårsanställda. Statsmakten erbjöd i utbyte synnerligen generösa lån, bidrag.¹⁸⁶ Electroluxkoncernen övertog vidare AB Håkansson's Industrier 1971. I samband med en uppgörelse om industrifastigheten vari rörelsen bedrevs, utfäste sig koncernen i avtal med Åmåls kommun, som övertog fastigheten, att under 1971—1972 sysselsätta befintlig arbetsstyrka (ca 360 anställda), att förbehålla sig rätt att reducera denna till 200 anställda under 1973, samt att för tiden därefter till 1981 icke underskrida denna nivå. Sysselsättningen låg under 1973—1976 på ca 340 anställda.¹⁸⁷

Det är ej troligt att dessa löften får någon betydelse utanför de avtalsslutande parternas krets. Men det är också oklart om alla sådana löften har sedvanliga avtalsrättsliga verkningar. I Järnförädling-fallet torde exempelvis aldrig något bindande avtal — i gängse mening — ha träffats mellan statsmakten och Electroluxkoncernen. Villkoren för det ifrågavarande avskrivningslånet till Facit AB är meddelade genom ett regleringsbrev. I detta är bl a sysselsättningslöftet intaget, jämte övriga handlingsnormer som gäller för stödmottagaren (Facit AB) under den tid avskrivningslånet skall utgå. Över huvud taget är det en oklar fråga hur man egentligen ska bedöma dessa halvt offentlig- och privaträttsliga överenskommelser som träffas i stor mängd.¹⁸⁸

I ett aktuellt fall uppkom frågan om ett företag — Hvilans Mekaniska Verkstad AB — hade rättsligt förbundit sig mot Kristianstad kommun att låta sysselsättningen i företaget ligga på viss nivå. I målet föreligger endast en underrättsdom, men det är mig veterligen den första dom av detta slag som avkunnats av domstol i detta land, och torde även ge en konkret föreställning om hur ett sådant fall kan 'se ut', varför det här refereras.

Kristianstads kommun ./.. Hvilans Mekaniska Verkstads Aktiebolag, dom 16/2 1979, T 436/77. Kommunen stämde företaget för kontraktsbrott och fordrade 4 miljoner kronor i skadestånd. Den korta bakgrunden var att företaget — enligt kommunens förmenande — varit införstått med att arbetsstyrkan lades på minst nivån 400 arbetstagare i samband med att förhandlingar förevarit mellan kommunen och företaget om bl a försäljning av företagens industrifastighet till kommunen. Den försälda fastigheten skulle i stället tills vidare förhyras av företaget. Arbetsstyrkan underskreds i och med att ASEA AB 1978 övertog företaget. I avtalet, som träffades i anledning av här ovan nämnda förhandlingar, hade uttalats att ändamålet var 'att trygga godtagbar sysselsättningsnivå vid HVM i Kristianstad, varför verkstadsaktiebolaget förbinder sig att på allt sätt i framtiden verka härför'. Före-

¹⁸⁶ Se t ex prop 1978/79:43 bil 2, KU 1978/79:30 s 285 ff och regleringsbrev 1978-12-21 och beslut 1979-01-18 avseende lån till Facit AB.

¹⁸⁷ Se SOU 1977:51 s 95 ff.

¹⁸⁸ Se också Sandgren, Statens stöd till forskning och utveckling s 284 ff.

taget borde ha förstått — menade kommunen — att fastighetsförvärvet betingades av att sysselsättningsnivån upprätthölls. Företaget genmålde att man aldrig fixerat en viss nivå för sysselsättningen. Inga bindande utfästelser härvidlag hade gjorts av företaget. I förhandlingarna hade nämnts siffran 300 anställda som en lämplig ekonomisk nivå, men det var ett mål. Avyttringen av fastigheten hade skett på marknadmässiga villkor. Företaget bestred att man inte verkat för en så god sysselsättningsnivå som möjligt. Vid tidpunkten för avtalet kunde inte någon heller förutse det våldsamma ras i industriinvesteringarna som sedermera drabbade näringslivet, och framför allt företagets beställare.

TR:n yttrade om den omtvistade klausulen: ”Någon preciserad överenskommelse om sysselsättningsnivån har ej träffats mellan parterna och kommunen gör ej gällande att bolaget lämnat en bindande utfästelse att ha minst 400 anställda.” TR:n fann ej heller att företaget brustit i sitt åtagande att på allt sätt verka för en godtagbar sysselsättningsnivå.¹⁸⁹

I ett annat fall, som dock ej kommit under rättslig prövning, har det varit oklart vilka rättsliga föreställningar de olika parterna haft. Fallet rör AB Emmaboda Glasverk.¹⁹⁰ *Problemet här är — enligt mitt sätt att formulera det — om det sysselsättningslöfte som köparen avgivit till säljaren i överlåtelseavtalet innefattat ett berättigande tredjemansavtal till arbetstagarna i företaget förmån.*

Ett franskt företag, St Gobain (SGI), övertog en majoritetspost aktier från Å 1974. I avtalet inskrevs: ”Regardless of the possibility of establishing a float glass line, St Gobain shall maintain the level of employment in Emmaboda, achieved at December 31st, 1973.” Sysselsättningsnivån låg då på 720 anställda. I juli 1978 hade denna nedgått till 550 anställda. För att kunna förvärva dessa aktier fordrades att regeringen medgav en ändring i bolagsordningen, som innehöll en utlänningsklausul, enligt inskränkningenslagen 2 §. Sysselsättningslöftet kom att behandlas även på regeringsnivå.¹⁹¹ Före godkännandet hade förhandlingar pågått mellan företrädare i regeringskansliet och St Gobain. SGI hade då i brev till industriministern bekräftat att man avsåg stå fast vid sitt förut givna åtagande gentemot Å. På bl a denna grund beslöt regeringen tillstyrka att utlänningsförbehållet fick borttas ur bolagsordningen (statsrådsprotokoll 1974-02-15, Dnr 1040/73, 103/74, Dossier 170).

1976 gick Emmaboda ihop med två andra glasföretag. Återigen kom det förutvarande sysselsättningsåtagandet att tas upp på regeringsnivå. SGI förklarade sig i två brev till industriministern stå fast vid den tidigare utfästelsen, men underströk att den tillkommit under helt andra betingelser än de vari företaget nu befann sig. Den s k floatglasanläggningen hade inte kommit till stånd. Man erinrade även om

¹⁸⁹ Den omtvistade klausulen i målet torde vara att jämställa med en förpliktelse att med omsorg eftersträva bästa möjliga resultat, se Rodhe § 3 efter not 5.

¹⁹⁰ Fallet är utförligt dokumenterat i Gonäs, Emmabodarapporten.

¹⁹¹ Skälet till varför den s k sysselsättningsgarantin kom att s a s lyftas upp på regeringsnivå var att Emmaboda kommun syntes vilja få regeringen som SGI:s motpart och att de fackliga organisationerna var emot SGI:s aktieförvärv och att avtalet mellan Å och SGI inte var något värt. Fabriksarbetareförbundets ordförande yttrade: ”Såvitt jag förstår föreligger ingen reell utfästelse. Vem anklagar St Gobain om avtalet bryts?” Citat och motiv i Gonäs, Emmabodarapporten s 54 ff.

att det tidigare åtagandet både i vad gällde omfattning och tid gick långt utöver vad något annat företag i Sverige någonsin åtagit sig. I ett tredje brev till industriministern förklarade sig St Gobain avsätta 5 mkr för bildandet av ett utvecklingsbolag i syfte att demonstrera och materialisera det fortlöpande åtagandet till gagn för de anställda i Emmaboda enligt avsikten och ändamålet med brevet till industriministern 1974. (1978 gjordes dock från SGI gällande — i samband med en då aktuell neddragning av tillverkningskapaciteten i Emmaboda — att utvecklingsbolaget förkroppsligade den s k sysselsättningsgarantin.)

Alltmedan förhandlingar emellertid pågick mellan företrädare i regeringskansliet och SGI i anledning av företagssammanslagningen 1976 inkom SGI:s juridiska ombud i Sverige med en skrift till industridepartementet vari ombudet ifrågasatte på vilken grund förhandlingar nu fördes. Ombudet gav då en ytterligare belysning av SGI:s åtagande i brevet till industriministern 1974. 1974 års brev var — enligt ombudet — en ensidig, rättsligt oförbindande förklaring från SGI. SGI:s åtagande i brevet gällde varken mot statsverket eller Å, utan det var en ”förklaring till förmån för de anställda i Emmaboda Glasverk”, och denna hade ”lämnats industriministern såsom representant för de anställdas intressen”. Denna förklaring kunde inte heller tolkas bokstavigt. Det kunde inte krävas av SGI att vid varje tidpunkt hålla sysselsättningen över ett visst antal personer. Utfästelsen kunde ej gälla för all framtid och oavsett vad som inträffade. Förklaringen i 1974 års brev var endast moraliskt bindande mot de anställda i Emmaboda.

Låt mig särskilt peka på att två plan är aktuella i Emmabodafallet. *Dels* gäller mellan SGI och Å ett avtal om överlåtelse av aktier vari SGI förklarar sig skola hävda sysselsättningen i företaget. Det är källan till den s k sysselsättningsgarantin. *Dels* förekommer sedermera samma löfte i breven från SGI till regeringen bl a i samband med ändringen av bolagsordningen 1974, men även i skriften från SGI:s juridiska ombud 1976. Den tredjemansrättsliga frågan rör det förra planet. Det senare innefattar så många andra aspekter — offentlighetsrättsliga — att det här inte är möjligt att beröra dem.

Då jag i fortsättningen talar om sysselsättningsgaranti avses en förpliktelse till uppfyllelse, dvs att gäldenären (arbetsgivarparten) åtagit sig göra något eller att underlåta göra något.¹⁹²

¹⁹² Se härtill gränsdragningen mot s k garantiförpliktelser i Rodhe §§ 2. B och 21. — Lunning s 220 har ett lätt sangviniskt uttalande om anställningsgarantier och sysselsättningslöften. Han säger: ”Det händer ju inte sällan att det exempelvis i riksdagen görs uttalanden om att ett visst beslut skall ”rädda jobben” eller ge ett visst antal arbetstillfällen eller att en omorganisation skall göras utan att personalen ”behöver drabbas” eller att en strukturförändring skall genomföras enligt en avvecklingsplan med en ”särskild sysselsättningsgaranti” i form av anslag för omskolning etc. Att en politiker på sitt sätt får stå för sådana löften är en sak, om de kan åberopas mot den enskilde arbetsgivaren är ofta något helt annat. Sådana löften är nämligen sällan rättsligt bindande på det sättet att de kan utkrävas i rättegång.” Det rätta förhållandet torde här snarare vara att denna fråga ej alls prövats i domstol (jfr nedan om AD 1978:57). — Ett sådant politiskt sysselsättningslöfte är i Norge under rättslig prövning, Oslo byretts dom 7. april 1981, Sak nr 1572/79-XIII-68 mellan Arna Tekstil-

Jag ska anlägga några principiellt rättsliga synpunkter på den typ av utfästelser det här varit fråga om. Inom avtalsrätten räknar man med att vissa rekvisit ska vara uppfyllda vid avtal och andra rättshandlingar. En rättshandling förutsätter t ex att den rättshandlande avsett att vidta en rättshandling (att den inte tillkommit på skämt), att rättshandlingen är utgiven, att rättshandlingen riktar sig till annan person, att rättshandlingen mottagits av andra parten, att innehållet i rättshandlingen är tillräckligt tydligt för sitt ändamål.

I målet mellan Kristianstad kommun och Hvilans Mekaniska Verkstad AB var det tydligt att det påstådda löftet inte var tillräckligt preciserat för att kunna läggas till grund för en framgångsrik skadeståndstalan. Tydlighetsrekvisitet brast således.

arbejderforening m fl parter /. Staten/industridepartementet och statsråden Gjerde och Haukvik. Numera föreligger även dom från Eidsivatings lagmannsrett av 15. oktober 1982 i ankesak nr 438/81, hl nr 577/81, Staten /. Haaland m fl. Denna dom är överklagad till Høyesterett. Det kan ha sitt intresse att här belysa fallet något. Saken rör ersättningsanspråk för mistad lön till arbetstagare som förlorat sina anställningar på grund av driftsinskränkning i samband med rekonstruktion av en textilkoncern, men även frågan om staten rättsligt förbundit sig till att upprätthålla sysselsättningen i del av företaget på viss nivå. Bakgrunden är följande. Norska staten medverkade till att en textilkoncern bildades 1972. I denna ingick flera driftsenheter bl a Arne Fabrikker som är en av koncernledningens lågt prioriterad enhet. De anställda och facket på orten där Arne Fabrikker ligger var dock av annan mening. Då koncernen höll på att omvandlas i mitten av 70-talet p g a ändrade marknadsförhållanden följde ett invecklat händelseförlopp. Strukturplaner utarbetades och reviderades i flera omgångar, konsultrapporter intogs, likviditetsslån utgick för att stärka koncernens överlevnadsförmåga, förslag om att de anställda skulle överta driften framlades etc. I takt med handläggningen av ärendet försämrades marknadsutsikterna för koncernen alltmer. Fråga uppkommer så småningom om 1) industridepartementet i skrivelse 1977 och 2) statsrådet Gjerde genom uttalanden i anslutning härtill gått i författning om att ha bundit norska staten vid att det ska upprätthållas 165 arbetsplatser vid Arne Fabrikker, och om staten är ersättningskyldig då tre arbetstagare mister sina anställningar då viss drift i Arne Fabrikker läggs ned 1979. — Byretten fann i sin dom att de tre arbetstagarna var berättigade till skadestånd från staten om totalt 450.000 norska kronor. Som skäl härtill anfördes främst att industridepartementets skrivelse till fackföreningarna vid Arne Fabrikker var kraftigt rättsligt belastande för staten, samt att statsrådet Gjerde vid stormötet med Arne-arbetarna ”må ha skapt de sterkeste forhåpninger hos tilhørerne, og at disse satte sin lit til at staten ville følge opp de gitte løfter.” Statsrådet hade bl a talat i termer om garantin till Arne-arbetarna. — Lagmannsretten friar emellertid staten från allt skadeståndsansvar. Om sysselsättningsgarantin säger lagmannsretten: ”Uten å ta stilling til de forfatningsrettslige spørsmål som en slik erklæring reiser, finner lagmannsretten at en slik garantibindning er så extraordinær at det klart har formodningen mot seg at staten skal ha garantert et nærmere antall arbeidsplasser . . . så lenge det ikke foreligger en entydig skriftlig erklæring som konkretiserer garanti-forpliktelsens innhold og dens utløsende faktum”. Ej heller hade staten eljest förbundit sig rättsligt att för framtiden sätta in stödåtgärder så att sysselsättningen vid Arne Fabrikker kunde ligga kvar på angiven nivå. Om statsrådet Gjerde på stormötet avsett att gå längre än vad skrivelsen från industridepartementet angav hade det varit naturligt att i efterhand bekräfta det skriftligen, men så har ej skett. Statsrådets redogörelse på stormötet var fyllig och ej vilseledande på sådant sätt att han varit oaktsam och därigenom bibringat de anställda orealistiska förväntningar om statens medverkan, fastslog lagmannsretten.

I Emmaboda-fallet kan flera frågor diskuteras. Jag vill förutskicka att varje sådan diskussion får tagas med förbehåll. Fallet kan vara "orent" på skäl som på föreliggande material är omöjligt att känna till. Men det som tilldrar sig största intresset synes vara om löftesgivaren själv avsett att binda sig, och i så fall gentemot vem, eller om löftet endast var av moralisk innebörd (som SGI:s ombud menade i skriften 1976).

En sysselsättningsgaranti är — generellt sett — en mycket långtgående förpliktelse. Löftet innebär att arbetsgivaren inskränkt sin egen handlingsfrihet, och något sådant är inte att räkna med i normalfall. Just därför finns det skäl anta att en arbetsgivare, som avgivit ett sådant löfte, haft en bestämd avsikt härmed, och allvarligt övervägt detsamma. En annan sak är sedan att löftet *kan* vara oförbindande, därför att det är att uppfatta som en rättsligt oförbindande förpliktelse genom att löftesgivaren själv uppställt ett förbehåll om att det inte ska vara förbindande, eller att det av omständigheterna kan framgå att löftet har denna karaktär. Löftet kan även ha gjorts beroende av att omständigheter inte inträffar varöver företaget inte rå, och som på ett bestämmande sätt påverkar dess möjligheter att bedriva rörelsen som förut och samtidigt stå fast vid det givna löftet.¹⁹³

Sysselsättningslöftet torde kunna vara upptaget i ett ömsesidigt förpliktande avtal t ex det som köparen träffar med säljaren i anledning av rörelsens överlåtande, eller vara en ensidig utfästelse, som antingen tillkommit i samband därmed eller tillkommit i helt annat sammanhang, men som ostridigt givits till känna. Oavsett det är det ena eller det andra, gäller för löftet den s k löftesprincipen, det är bindande för den som avgivit detsamma (jfr avtalslagen 1, 7 §§).

Oavsett yttre form, och ramen för löftets tillkomst gäller enligt svensk rätt, och om det behöver inte så mycket ordas, att en avsikt att rättshandla inte i och för sig behöver finnas hos en rättshandlande för att likväl rättsordningen ska finna — vid eventuell tvist — att denne förbundet sig till vad som utfästs, eller det genom tolkning eller utfyllning bestäms vad löftet gått ut på.¹⁹⁴ Det är tillräckligt här att den handlande givit sin motpart ett befogat intryck av att ha handlat i avsikt att binda sig, eller givit sin motpart skälig anledning tro detsamma. Det är m a o (vilje-) förklaringen själv, tolkad i sin kontext, som är rättsfaktum, ej den inre vilja som den

¹⁹³ Se om tillämpligheten av eventuellt avtalslagen 36 § i samband med löfte genom medbestämmandeavtal att inte vidta driftsinskränkning vid ändring av MBL 32 §, se prop 1976/77:137 s 57 f. Se även Lind, Aktiebolagslagen s 323 som jämför med gåvolagen 5 § om förminskelse av gåvogivarens förmögenhetsvillkor då företagens ekonomiska situation försämrats drastiskt.

¹⁹⁴ Se om vilje- och tillitsteorierna i nordisk rätt bl a Aftaler § 4, Stang, Innledning till formueretten § 17. Se även Avtalsrätt I s 28 f, 87 f.

rättshandlande har, eller en gång kan ha burit på. (Vissa misstagsfall är dock reglerade i avtalslagen 32 §.) Den inre viljan är irrelevant som rättsfaktum.

En rättshandlande får således giva noga akt på att uttalanden eller handlandet inte ges denna form och utan förbehåll, eller — vid tvist — vara beredd att visa att det förelegat ett "motbeteende" eller annan "motförklaring", dvs "motfakta" som s a s neutraliserar rättsverkningarna av annat för honom rättsligt förpliktande rättsfaktum.¹⁹⁵ Teoretiskt är det inte lätt att beskriva ett sådant rättsfaktum. Det är helt enkelt fråga om olika omständigheter som av domstol tillmäts betydelse. Huvudsaken är — har Karlgren pekat på — att rättsordningen erkänner vissa typer av viljeförklaringar. De "ser inte ut" på något speciellt sätt.

Men mot vem är då ett löfte bindande? Vid ömsesidiga avtal är svaret enkelt, motparten. Vid ensidiga utfästelser är adressatkretsen den eller de personer vartill löftet riktas. Att adressatkretsen är obestämd förringar inte löftets karaktär av en rättsligt bindande viljeförklaring. Så är t ex fallet vid utfästelse om belöning, premie o d.¹⁹⁶ Det kan även erinras om att SGI:s juridiska ombud i Emmaboda-fallet menade att SGI:s "förklaring" — sysselsättningslöftet — i brevet till den svenska regeringen 1974 var riktad till de anställda vid glasverket i Emmaboda, en nog så obestämd personkrets.

En särskild fråga — om Emmabodagarantin tas som exempel — är att avgöra *vem* som då är att betrakta som tredje man. Ett sysselsättningslöfte har konsekvenser för många parter, kommunen, övriga rörelseidkare på orten, ja, kommuninvånarna i gemen. Adressatkretsen kan på detta sätt bli ganska vid. Någon gräns måste sättas för vem som har talerätt.¹⁹⁷ An-

¹⁹⁵ Se härtill Karlgren, Avtalsrättsliga spörsmål s 196 ff, dens i Festskrift till Håkan Nial s 324 ff, dens i SvJT 1969 s 199 ff.

¹⁹⁶ Jfr framför allt allmänneligen kungjord fullmakt, avtalslagen 14 §. Frågan om den obestämda adressatkretsen vid löftens avgivande i allmänhet är flerstädes berörd i litteraturen, se t ex Arnholm I s 212, 229, Arnholm II s 52, 55 f, Stang, Innledning til formueretten s 260, Platou, Forelæsninger over udvalgte emner af privatrettens almindelige del s 226 ff, Aftaler § 6.11.4, Lassen, Haandbog i Obligationsretten § 10. V, Nordling, Svensk civilrätt s 151, Almén, Om auktion II s 104 ff. I norsk och dansk rätt kallas löftena utlovelser (udlovelser). Flerstädes behandlas i nämnda verk även andra spörsmål som hör hit, löftesgivarens återkallelserätt t ex. I ett engelskt rättsfall, Carlill v Carbolic Smoke Ball Co /1891—1894/ All E. R. 127 behandlas frågan om huruvida en annons om en "dundermedicin" mot influensa band annonsören till att även utge 100 pund — som sagts i annonsen — till den som insjuknade trots behandling på föreskrivet sätt. Anbudet kunde enligt svarandesidan inte vara bindande eftersom det riktade sig till hela världen. Argumentet tillbakavisades av Court of Appeals. Den insjuknade utfick sina 100 pund. Se om engelsk rätt i dessa frågor, Cheshire & Fifoot, The Law of Contract Pt II, Ch I, Secs II, III, IV passim.

¹⁹⁷ Se t ex NJA 1935 s 258.

ställda vid Emmaboda Glasverk torde i denna mening vara tredje män, om de står inför varsel- eller uppsägningshot, men eljest är frågan mer osäker. Det är vidare en öppen fråga om t ex den som kommit att ta anställning efter löftets tillkomst är att betrakta som tredje man i här avsedd mening.¹⁹⁸ Och vidare, om sysselsättningslöftet gått ut på att låta sysselsättningen i företaget ligga på viss nivå, och denna nedgått — även skälet härtill kan vara av viss betydelse — är det en öppen fråga vem (vilka) som kan vara taleberättigad(e). Är det de som har rätt till återanställning enligt LAS (varmed får jämföras annat till innehåll likadant civilrättsligt åtagande från arbetsgivarparten)? De som sökt arbete hos företaget och inte fått det? Eller de som står i arbetslöshetskön (varhelst i landet?) och förklarat sig beredda att ta arbete på företaget? Är facket, som företräder de uttagna arbetstagarna, taleberättigat? På dessa frågor kan inga svar ges. Svensk tredjemansavtalspraxis lämnar inga hållpunkter.

En annan fråga vid sysselsättningslöften är vem (vilka) som påtalar ett eventuellt löftesbrott från den förpliktades sida. Denna fråga är delvis berörd i avsnitten 6.2 och 8.2.3. Spörsmålet är även beroende av i vilken form löftet givits.

Är löftet att återföra på en klausul i avtalet mellan säljaren och köparen avseende rörelsens överlåtande, vilket får anses som det troligaste, och är löftet samtidigt att betrakta som en tredjemansutfästelse, och det är allt annat än givet (se avsnitt 8.2.3), kan den som är utpekad eller tolkningsvis är att uppfatta som tredje man föra talan. För att T ska kunna föra talan behöver löftet ej först accepteras av T.¹⁹⁹

Men löftet kan även vara att uppfatta som en ensidig utfästelse riktad till en mer eller mindre bestämd (obestämd) adressatkrets. Den ensidiga utfästelsen, som kan ha tillkommit i tidssamband med förhandlingarna kring rörelsens överlåtande, eller vid annan tidpunkt, tänker man sig upptaget i något annat dokument än ett vanligt, ömsesidigt förpliktande avtal, dvs att löftet är en rättshandling som inte fordrar accept för att binda löftesgivaren.²⁰⁰ Sådana rättshandlingar är t ex gåvan (om gåvolagens regler iakttagits), eftergiften, borgensåtagandet. Gränslinjen mot vad som här endast är att uppfatta som en icke-förbindande avsiktsförklaring (t ex kommunicéer i anslutning till företagsförvärv om att inga förändringar i personalstyrkan är förestående) får naturligtvis uppmärksammas.

¹⁹⁸ Se t ex NJA 1927 s 388.

¹⁹⁹ Se t ex Aftaler s 374, Stang, Innledning til formueretten s 303 not 8, 335.

²⁰⁰ Givetvis behöver inte den som är berättigad part acceptera ett sådant löfte. Accepteras det, å andra sidan, torde han dock bli bunden. Se t ex Arnholm II s 86.

Men kan en ensidig utfästelse vara bindande utan accept? Enligt avtalsläran är en ensidig utfästelse inte ett avtal. För ett avtal fordras såväl ett anbud som en accept. Men om en ensidig utfästelse går ut på att tillägga motparten endast en *fördel* (lukrativt anbud), torde den rättshandlande ofta själv utgå från att en accept är onödig. Nial har särskilt pekat på att något dylikt ofta är aktuellt vid affärsöverlåtelser.²⁰¹ Om köparen förklarar eller tillkännagivit att han övertagit såväl passivan som aktivan i en rörelse, torde detta betyda att den rättshandlande gentemot borgenärerna även syftat till att avge en förklaring av innebörd att de ska kunna vända sig till honom. Nial menar att detta resonemang ansluter väl till allmänna rätts-handlingskategorier, det är ingen för rättssystemets fasthet äventyrlig nybildning.

Även sysselsättningslöftet är ett lukrativt anbud — för arbetstagarna i rörelsen, som är måna om sina anställningar. Om inte sysselsättningslöftet givits i form av ett för arbetsgivarparten bindande kollektivavtal eller annat civilrättsligt giltigt avtal, utan i stället i form av en ensidig förklaring riktad till arbetstagarna i företaget, torde den rättshandlande arbetsgivaren själv utgå från att accept är onödig. Att han möjligen tror sig vara rättsligt obunden är en annan sak, och det hjälper honom inte vid tvist, om det — som jag pekat på tidigare — inte finns annat ”motbeteende” eller annan ”motförklaring” som neutraliserar rättsverkningarna av det lukrativa anbudet. Att det är en viss kvalitativ skillnad mellan en förklaring att borgenärerna i allmänhet skall kunna få rikta sina anspråk mot nye innehavaren av rörelsen — efter det att innehavaren tillkännagivit offentligen att han övertagit passivan — och arbetstagarnas anspråk på att sysselsättningslöftet ska vidmakthållas kan ej förnekas, och vilken betydelse det kan komma att få vid en eventuell tvist är oklart. Men det kan erinras om att även andra förbindelser, t ex långtidskontrakt, prenumera-tionsavtal ingående i en rörelse, kan vara väl så långtgående och inriktade på viss permanens, men likafullt kunna vara omfattade av ett lukrativt löfte om passivans övertagande. Om det här fordras någon, utöver själva den uttryckliga viljeförklaringen, särskild form för tillkännagivandet av det lukrativa anbudet (löftet) är väl oklart.

En helt annan fråga är sedan hur en av ett sysselsättningslöfte bunden

²⁰¹ Se källa ovan i not 116 och 117. Se även AD 1977:24 i avsnitt 8.3.2. Se särskilt om anbud (löften) som tillägger löftesmottagaren endast en fördel och ej innebär en oppoffring för denne i övrig nordisk rätt — Nials uppfattning är överensstämmande härmed — Aftaler § 6. V. A särsk p 2. c, Stang, Innledning til formueretten § 22. IV, Platou, Forelæsninger i udvalgte emner af privatrettens almindelige del s 224 ff, Lassen, Haandbog i Obligationsretten s 47, Nordling, Svensk civilrätt s 156, Arnholm II s 86.

arbetsgivare kan frigöra sig från detsamma. Helt allmänt kan på denna punkt sägas att löften, som endast tillägger löftesmottagaren en fördel, och ej medför en uppoffring för denne, ej synes när och hur som helst kunna återkallas av löftesgivaren.²⁰² Å andra sidan är denna fråga synnerligen vanskelig, och — veterligen — är den ej prövad i svensk rätt, varför rättsläget är ovisst. En komplikation är vidare att en ensidig utfästelse från en arbetsgivare (likt normer i ett tjänstereglemente) kan — enligt det arbetsrättsliga paradigmet — inflyta som del i tjänsteavtalen. Om denna norm sedan kan ensidigt ändras, eller om det fordras en uppsägning, och i så fall vad som då krävs vid denna omreglering är en i sig inte alldeles klar fråga i arbetsrätten.²⁰³

8.3.2 Anställningsgarantier

I ett mål inför AD gjordes gällande att arbetsgivaren givit en garanti för att anställningen skulle komma att bestå under viss tid.

AD 1978:57. Vid kärnkraftsbygget i Forsmark hade byggnadsarbetare anställdts före resp efter 1976. För dem — menade byggnadsarbetareförbundet — hade en garanti givits om att anställningarna inte skulle upphöra förrän 1980 (1982). Då ett 80-tal uppsades 1977 yrkade arbetarförbundet därför ekonomiskt skadestånd för dem. Det hade varit en förutsättning, då de tog anställning, att de garanterades fast anställning under denna tid. Det stred mot avtalslagen 33 § (sic!) att genomföra uppsägningarna, förutom att det inte förelåg saklig grund — inte arbetsbrist — enligt LAS 7 §. Staten (Vattenfall) medgav att de till bygget rekryterade arbetarna sannolikt upplysts om att de kunde påräkna ovanligt långa anställningstider, men någon garanti om anställningarnas bestånd hade inte givits. AD fann att uppsägningarna ostridigt var sakligt grundade. Att byggnadsarbetarna ingivits föreställningen att anställningarna skulle vara viss längre tid, och att det skulle vara oskäligt att säga upp anställningsavtalen innebar inte — underströk AD — att ”någon form av garanti” givits. Förvisso hade säkert arbetarna fäst avseende vid att anställningarna skulle komma att bestå till dess kärnkraftverket var uppfört, men dessa överväganden skilde sig inte principiellt från dem som normalt görs när en arbetstagare bestämmer sig för att anta ett erbjudande om tillsvidareanställning. ”Enligt arbetsdomstolens mening kan inte antas att de berörda byggnadsarbetarnas anställningsavtal träffats under annan i rättsligt avseende betydelsefull förutsättning än som i allmänhet gäller vid slutande av avtal om tillsvidareanställning.” Yrkandet avslögs.^{203a}

Det var tydligt att ”garantin” i detta fall inte hade utfästelsens karaktär. Något bindande löfte om att inte säga upp arbetarna, oavsett vilka omständigheter som inträffade, hade inte givits. Annorlunda förhöll det sig i följande fall.

²⁰² Se litteratur ovan i not 196.

²⁰³ Se källor ovan i not 87.

^{203a} Jfr även AD 1983:42 där utfästelsen att inga friställningar skulle komma ifråga lämnats av befattningshavare som ej varit behöriga att binda arbetsgivaren.

AD 1977:24. En arbetstagare påstod sig ha träffat ett visstidsanställningsavtal gällande fr o m 30/12 1974 och ett år framåt. I bekräftelse 27/3 1975, ställd till arbetstagaren för undertecknande, hade arbetsgivaren antecknat: "På grund av omläggning av bussverksamheten gäller denna anställning t o m den 31/12 1975." Bekräftelsen återsändes med internpost, men kom ej arbetsgivaren tillhanda. Före anställningstidens utlöpande uppsades arbetstagaren på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren menade att något visstidsavtal ej träffats. Anbudet 27/3 hade aldrig accepterats. En tillsvidareanställning förelåg därför. Om en visstidsanställning skulle anses ha ingåtts, var denna ogiltig enligt LAS § 5.02. AD fann att arbetstagaren "oavsett om han återställt brevkopian eller ej, ägt utgå från att konsumentföreningen genom bekräftelsen utfäst sig att ej avbryta anställningsförhållandet före den 31 december." Utfästelsen ägde giltighet oavsett om arbetstagarens anställning rättsligt sett varit att bedöma som visstids- eller tillsvidareanställning. Uppsägningen innebar ett åsidosättande av LAS eller av dess grunder.

Fallet är en utmärkt illustration till vad jag i avsnitt 8.3.1 (in fine) anfört om ensidiga utfästelser. I målet var det en fördel för arbetstagaren att åberopa sig på anbudet (bekräftelsen 27/3) från arbetsgivaren. Arbetstagaren gjorde i målet gällande att han återsänt en accept (som ej kom arbetsgivaren tillhanda), men *oavsett* det fick arbetstagaren sätta sin lit till den utfästelse som arbetsgivaren gjort. Löftet var bindande oaktat accept sänkades, ja, en accept behövdes ej.

De två nu anförda fallen har ingen företagsöverlåtelseanknytning, men de rättsliga aspekterna vid en anställningsgaranti torde vara desamma oavsett under vilka faktiska omständigheter en sådan tillkommer.

Jag skall till sist beskriva en annan typ av anställningsgaranti, som tilldragit sig viss uppmärksamhet.²⁰⁴ Då Svenskt Stål AB (SSAB) bildades 1978 sammanfördes de tre största handelsstäl företagen i landet jämte vissa andra rörelsegrenar i dessa företag till ett enda.²⁰⁵

²⁰⁴ Se om en liknande anställningsgaranti — tillkommen efter riksdagsbeslut 1978 — för övertaliga arbetstagare inom Svenska Varv AB, NU 1978/79:17 s 27 ff. — Det kan även upplysas om att i december 1980 har ett kollektivavtal träffats mellan Saléninvest AB och Svenska Sjöfolksförbundet angående företagets antal anställda inom förbundets avtalsområde. Avtalet löper t o m utgången av 1984. Saléninvest har förbundit sig att inte uppsäga arbetstagare p g a arbetsbrist under denna tid. Vid utgången av 1984 skall antal anställda inom avtalsområdet ej understiga 400. Om Saléninvest av "oförutsetta skäl" ej lyckas uppfylla i avtalet "angivna avsikter" skall företaget på grund därav utbetala ett särskilt avgångsvederlag om 50.000 kr. per person. Tvist om avtalet skall avgöras av skiljemän. Parterna har också tilllagt att kollektivavtalet ej utgör medbestämmandeavtal enligt paragraf 32 MBL.

²⁰⁵ Se om bildandet i t ex prop 1977/78:87 och även det senare händelseförloppet sammanfattat i SOU 1981:72 s 75 ff. Se också Sternhufvud, En beskrivande studie av en fusionsprocess, Hammarström & Hörde, Facket inför handelsstälkrisen, Hedberg, SSAB-fusionen: Erfarenheter kring förändringsstrategi och löntagarkonsultroll, Ardelius, Strukturömvandling och sysselsättning. Jag har även haft förmånen att få diskutera sammanslagningsfrågorna med bl a Åke Aronsson, personalchef vid SSAB-Domnarvet, Christer Holm, förutvarande chefsjurist på SSAB, Allan Larsson, löntagarkonsult, Christer Marklund, SIF-ordförande på SSAB-Oxelösund, Inge Selinder, personaldirektör vid SSAB.

För att på ett smidigt sätt kunna sammanföra de olika enheterna, och för att undvika en alltför strikt tillämpning av MBL vid alla de beslut som fordrades vid sammanläggningen, tillskapades i stället en övergångsorganisation, som skulle ha det exekutiva ansvaret för att genomföra sammanläggningen i avvaktan på att sedvanliga bolagsorgan tog över dessa funktioner. Denna övergångsorganisation verkade i ett halvår från omkring årsskiftet 1977/78. I denna övergångsorganisation, som utgjordes av partssammansatta organ med företrädare för bolaget och de fackliga organisationerna, utarbetades en anställningsgaranti. Anställningsgarantin var inskriven i ett paper betitlat "Riktlinjer för personalpolitik och arbetsmarknadsåtgärder inom SSAB, 1978-03-30". Strax därefter antogs även ett annat handlingsprogram, som utgjorde en fördjupning av det första, kallat "Åtgärdsprogram för övertalig personal, 1978-04-12".

Anställningsgarantin lyder i sin programdel:

"Den pågående omstruktureringen i världens stålindustri, förstärkt av det rådande konjunkturläget, har skapat ett personalöverskott inom gruv- och stålrorelserna.

Bildandet av SSAB syftar till att omstrukturera dessa verksamhetsgrenar och på sikt trygga sysselsättningen, men ger inledningsvis effekter som ökar personalöverskottet.

Omfattningen av det nu aktuella personalöverskottet kommer att fastställas i samband med förestående budgetarbete och däri ingående personalplan, kallad Organisation 78. SSAB:s organisation kommer senare successivt att anpassas med hänsyn till den fortsatta omstruktureringen av gruv- och stålrorelserna. Ytterligare personalöverskott kan därvid uppkomma.

Parterna inom SSAB är överens om att samverka för att skapa personalbalans och har som gemensam målsättning att nödvändiga personalreduceringar skall genomföras utan permitteringar eller uppsägningar. Detta förutsätter att SSAB får de ekonomiska resurser för arbetsmarknadsåtgärder som angetts i regeringens proposition om SSAB.

Följande regler skall gälla för arbetet med att skapa personalbalans i SSAB.

- 1 Personalöverskottet skall vid varje förändring av organisation eller produktionsstruktur fastställas till antal och befattningsslag för varje division, resultat-område eller motsvarande enhet.
- 2 Övertalig personal skall överföras till särskild organisation och där ges arbete eller utbildning enligt särskilt program.
- 3 Frivillighet skall eftersträvas vid övergången till arbete eller utbildning vid sidan av ordinarie organisation. Den som frivilligt har gått över till sådan projektorganisation har förtur till befattningar, som blir lediga i den enhet från vilken man kommer, om ej annat överenskommit lokalt.
- 4 Om övertaligheten inte har kunnat reduceras i tillräcklig omfattning genom frivillig övergång under en period av fyra månader skall övertaligheten fastställas individuellt genom förhandlingar mellan SSAB och de fackliga organisationerna. Sådana förhandlingar skall vara avslutade inom sex månader efter övertalighetens fastställande, så att all övertalig personal därvid blivit identifierad.

Särskilda ansträngningar skall göras för att bereda personal med arbetshinder sysselsättning i ordinarie organisation.

- 5 Genom samverkan mellan företag och anställdas organisationer samt genom aktiva arbetsmarknadsåtgärder skall varje definierat personalöverskott lösas inom en tvåårsperiod från ändrad organisation.
- 6 Varje enhetschef är tillsammans med sin ledningsgrupp ansvarig för underställd personal och därmed för tillämpningen och efterföljden av dessa riktlinjer. Ansvaret för övertalig personal upphör icke förrän personalöverskottet helt eliminerats. Personalenheterna skall bistå enheterna i det praktiska arbetet.”

Som framgår är SSAB:s anställningsgaranti 2-årig, och uppdelad i olika handläggningssekvenser om 4 (tid för frivillig övergång) + 2 (tid för förhandlingar) + 18 (garantin löper) månader, allt räknat från månad 0, som är tidpunkten för förändrad organisation inom viss driftsenhet.²⁰⁶

Två frågor är värda att fästa uppmärksamheten på. Vid tillkomsten av garantin förefaller inte någon ha fäst avseende vid om garantin var en kollektivavtalsrättslig förpliktelse eller inte. Denna tycks emellertid — även efter 1978 — i de partssammansatta organen internt i SSAB ha behandlats som ett kollektivavtal. Garantin torde emellertid redan från början ha varit ett kollektivavtal.²⁰⁷ Frågan har dock — enligt uppgift — aldrig ställts på sin spets.

Den andra frågan rör SSAB:s rätt att säga upp övertaliga arbetstagare. Att anställningsgarantin är 2-årig säger inget om huruvida det varit möjligt för bolaget att säga upp och varsla övertaliga arbetstagare redan före 2-årsperiodens utgång. På denna punkt synes ostridigt arbetsgivar- och arbetstagsidans företrädare haft skilda meningar redan 1978. Arbetstagsidans har naturligt nog hävdat att inte ens uppsägning varit möjlig under 2 år, medan arbetsgivarsidan intagit motsatt ståndpunkt. Frågan har sedermera lösts till arbetsgivarsidans fördel.²⁰⁸

²⁰⁶ I koncernledningsgruppen — det permanenta partssammansatta organet i SSAB som efterträdde den sk övergångsorganisationen sommaren 1978 — har beslut sedermera fattats om att ge anställningsgarantin ett något modifierat innehåll. Den kommer bl a att utlöpa 1983-03-01.

²⁰⁷ Kriterierna för kollektivavtal är inskrivna i MBL 23 §. De är i och för sig uppfyllda i SSAB-garantin. Men partsavsiktsfrågan är oklar, och så även i praxis, se AD 1978:72, 1980:114, och Facklig arbetsrätt s 168 ff.

²⁰⁸ Se not 206.

Kapitel 9

Säljarpersonalen vs köparpersonalen

9.1 Problemställningar

I kapitel 7 har förhållandet säljarpersonalen—säljaren belysts. I kapitel 8 har jag bl a tagit upp köparens och säljarpersonalens bidrag till avtalsbindningen om ett nytt avtalsförhållande är avsett att komma till stånd dem emellan. Jag gav också en översikt av kriterierna för utövandet av företrädesrätt i LAS 25 § (avsnitt 8.1). Företrädesrätten till återanställning inskränker arbetsgivarens möjlighet att fritt välja arbetskraft. Det kan vara av värde att ha i minnet.

I detta kapitel avser jag att ta upp några frågor som rör företrädesrätts- och turordningsreglernas tillämpning på LAS övergångsfall. 25 §:s tillämplighet på företagsöverlåtelser är en speciell svensk innovation. I utländsk rätt har jag inte påträffat denna konstruktion, i varje fall inte då det gällt att stärka arbetstagarnas ställning vid överlåtelser.¹

Företrädesrätts/turordningsreglerna i 22, 25—26 §§ är det sätt varmedst lagstiftaren tänkt lösa den interna konkurrensen mellan arbetstagarna om tillgängliga arbetstillfällen.² Dessa regler är dispositiva, LAS 2 §. Det betyder att man kastat nytt bränsle på brasan. Olika arbetstagargrupper

¹ I norsk rätt, se Lov 4 febr. 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 67 §, har efter svenskt mönster en regel om fortrinnsrett til ny tilsetning införts. Denna har dock ett annat innehåll än den svenska, och det beror på att den norska lagen i § 60 nr 3 föreskriver att en företagsöverlåtelse är "alene ikke saklig grunn for oppsigelse". Se om företrädesrättsregeln i Friberg, Arbeidsmiljøloven s 347 f, Evju i Arbeidsrettslige emner s 316 ff. I 67 § nr 2 är dock tillagt att en arbetstagare som uppsagts i samband med konkurs har återanställningsrätt, dock endast om driften fortsätter eller återupptages och denna kan anses som en fortsättning av tidigare bedrivna verksamhet. — I finska arbetsavtalslagen finns vidare sedan 1978 en regel, 42a § (Finlands författningssamling 16.6.1978:476) som ger en p g a arbetsbrist uppsagd arbetstagare viss återanställningsrätt inom 6 månader efter uppsägningen. Denna återanställningsrätt gäller även sedan en arbetstagare uppsagts p g a arbetsavtalslagen 40 §, dvs den regel som ger såväl en arbetstagare som en arbetsgivare en särskild uppsägningsrätt i anledning av att företaget överlätits, se härtill avsnitt 5.5.

² Även andra arbetsrättsliga regler berör ytterst förhållandet arbetstagarna på en arbetsplats emellan, se t ex studieleddighetslagen 7, 12 §§.

kan vilja ta chansen att berika sig på andras bekostnad. Det ankommer emellertid på de avtalslutande fackliga organisationerna att tillåta avvikelser från LAS och i detta torde ligga en viss garanti för att regelsystemet inte urartar eller korrumpas i det fördolda. En facklig organisation är då f ö sällan i en avundsvärd situation, om det t ex gäller att lägga ned en av två (flera) driftsenheter på samma ort, eller — som vid företagsöverlåtelser — det kan gälla att slå ihop två (flera) tidigare olika senioritetslistor till en gemensam.

Först berör jag i det följande det fall då köparen redan förfogar över en annan driftsenhet varifrån han vill överflytta redan anställd köparpersonal (avsnitt 9.2). Sedan berör jag frågan om avtalsområdesbytet vid företagsöverlåtelser (avsnitt 9.3). Därefter berör jag frågan om sammanläggning av driftsenheter i turordningshänseende (avsnitt 9.4). Problemet har flera bottenar. Svensk rätt kan här sägas ha beträtt jungfrulig mark. Jag vidgar perspektivet till att även belysa amerikansk rätt, där senioritetsfrågorna fått en ingående behandling i både praktik och teori. Till sist tar jag upp frågan om en arbetstagares plats i turordningen är att betrakta som en intjänad rättighet (avsnitt 9.5).

9.2 Företrädesrätt vs omplacering

Det är en högst oklar fråga i LAS hur företrädesrättsreglerna skall tillämpas vid samtidig omplacering. Kan — vid en företagsöverlåtelse — köparen överflytta hos sig anställd personal till förvärvad rörelse utan att säljarpersonalens företrädesrätt blir kränkt?

Den första fråga jag då vill ställa är vad som gäller i LAS huvudfall. Det kan först konstateras att LAS inte föreskriver något särskilt. Problemet är ej heller behandlat i LAS-motiven. Men i LOA 9 kap 2 § finns en särskild bestämmelse för det motsvarande fallet inom dess tillämpningsområde. Den lyder: ”Sådan företrädesrätt gäller ej heller gentemot arbetstagare som skall omplaceras på grund av 7 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.” I samband med att denna regel tillkom i statstjänstemannalagen 1974 anförde departementschefen: ”Återanställningsrätten enligt LAS *torde* bara gälla vid ny anställning *i egentlig mening*. Den gäller följaktligen inte vid omplacering till annan tjänst hos samme arbetsgivare. I sådant fall anses nämligen inte själva anställningsförhållandet upphöra.”³ Bakgrunden till detta motivuttalande synes framför allt vara det snäva tjänstemannabegreppet på statliga sektorn, där det stundtals

³ Prop 1974:176 s 66. Min kurs.

fordras — formellt sett — en uppsägning av en arbetstagare och därpå följande förordnande av samma arbetstagare på annan tjänst för att en omplacering ska kunna äga rum.⁴ Förhållandet är artskilt det som gäller för stora delar av enskilda sektorn, där det ju anses för bl a arbetare i industrin — enligt 29/29-principen — att denne har en mycket vid arbetskyldighet. I anslutning till det här redovisade motivuttalandet från 1974 har emellertid Lunning tillagt att LOA-stadgandet är uttryck för en allmän princip även i LAS.⁵

Om det är riktigt, uppkommer inte en konflikt mellan omplacering och företrädesrätt i det fall en arbetstagare är uppsägningshotad av *personliga skäl*, och den som är uppsägningshotad på grund av *arbetsbrist* går ju i allt fall före varje annan företrädesberättigad person.

En sådan på bekostnad av företrädesrätten prioriterad omplaceringsrätt kan motiveras på flera sätt. För det första att den som har en anställning ska ha ett starkare anställningsskydd än den som bara är företrädesberättigad. Det följer bl a av lydelsen i LAS § 7.02 att arbetsgivaren vid en eventuell uppsägning måste anstränga sig ordentligt för att om möjligt tillse att annat arbete kan skaffas fram.⁶ Vid återanställning finns inte ett motsvarande stadgande. Återanställningsrätten är därför tänkt att gälla, om, och endast om, arbetsgivaren efter eget gottfinnande och bestämmande — efter att ha primärförhandlat enligt LAS 32 § — beslutat sig för att nyanställa.

För det andra kan göras gällande att 25 § är avsedd att tillämpas endast då arbetsgivaren står i begrepp att utöka sin arbetsstyrka.⁷ Först då skulle det — enligt det ovanstående — vara möjligt att tala om nyanställning ”i egentlig mening”. En enbart gjord omfördelning av arbetsuppgifter på en arbetsplats, som får till följd att en uppsägningshotad arbetstagare får överta arbetsuppgifter som tidigare en numera företrädesberättigad utfört, är inte en tillräcklig förutsättning för att en konflikt mellan 25 § och omplaceringsplikten i LAS § 7.02 ska behöva uppkomma.

Men det finns även andra goda skäl till varför denna ordning är att föredra framför något annat. Det skapar enkelhet i regelsystemet, parterna vet vad de har att hålla sig till. En generell verkande regel är här att föredra framför att låta oklara fall lösas, i sista hand i domstol. För arbetsgivaren,

⁴ Se framför allt prop 1974:88 s 177, prop 1974:174 s 57, 66.

⁵ Lunning s 227 f, 347. Lunning torde åsyfta en omplacering av arbetstagare med mycket snäv arbetskyldighet (jfr AD 1978:161) hos samma arbetsgivare.

⁶ Se t ex AD 1976:49, 1977:64, 1978:161, dock utan skyldighet för arbetsgivaren att inrätta nya tjänster, AD 1977:151, 1980:168.

⁷ Något liknande, men otydligt i prop 1973:129 s 163.

som skall tillämpa bestämmelserna, är det också en fördel att i det praktiska livet få en entydig regel att gå efter. Skadeståndssanktionen vid en kränkning av 25 § är ej försumbar. På arbetstagsarsidan vet man också vad som gäller.

Vad som nu sagts gäller omplaceringsfall enligt LAS § 7.02. Men vad kan gälla i andra omplaceringsfall? T ex då en arbetsgivare genom att ha vidtagit extraordinärt långtgående åtgärder för att ge en uppsägningshotad arbetstagarare annat arbete hos sig, och det vid en jämförelse med LAS § 7.02 visar sig att det räckt med en avsevärt mindre ansträngning för att den däri föreskrivna omplaceringsplikten skall ha ansetts vara uppfylld? Och vad gäller då arbetsgivaren i kraft av sin allmänna ledningsrätt i rörelsen omplacerat arbetstagarare eller omfördelat arbetet? I båda dessa fall kan det göras gällande att en konflikt mellan omplacering och företrädesrätt kan uppkomma. Konflikten gäller de två arbetstagararna emellan. Situationen torde för övrigt inte vara så ovanlig. Det kan t o m erinras om att en arbetsgivare enligt trygghetsavtalet mellan SAF-PTK bör vidta åtgärder för att trygga anställningen för äldre, övertaliga tjänstemän som sträcker sig långt utöver vad LAS § 7.02 skulle ha uppfordrat arbetsgivaren till. Dessa andra arbetsuppgifter kan stå att finna i andra företag inom samma koncern eller annan sammanhållen företagsgrupp (avtalet 5 §) eller i helt andra företag genom s k personalclearing (avtalet 3 §).⁸

I ett fall uppkom frågan om företrädesberättigade arbetstagarare vid övergång av företag hade företrädesrätt till ny anställning, när nye arbetsgivaren lånade in personal från annat företag. AD besvarade denna fråga nekande.

AD 1980:54. Ett företag övertog tillgångarna från ett konkursbo, liksom även en del av de anställda hos konkursgäldenären. För vissa arbetsuppgifter lät dock nye ägaren låna in personal från annat, fristående företag. Från arbetstagarhåll gjordes gällande att förfarandet stred mot LAS 25 §. Det var ett kringgående av lag. Det hade funnits företrädesberättigade arbetstagarare att tillgå. AD gjorde i målet en principiell markering av hur långt företrädesrätten i LAS sträckte sig. Man sade att en arbetsgivare inte var skyldig "att så att säga ta vara på senare uppkommande arbetstillfällen för att bereda den uppsagda arbetstagararen sysselsättning. Enligt lagtexten är det endast i nyanställningssituationen som företräde kan göras gällande. I lagens förarbeten (prop 1973:129 s 163) anges att det står en arbetsgivare fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettårsperiodens utgång även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan. Detta förarbetsuttalande som inte mött gensaga under lagstiftningsarbetets fortsatta handläggning tyder på att det inte har varit lagstiftarens mening att företrädesrätts-

⁸ Trygghetsavtalet är behandlat i Berggren-Hedin, Trygghetsöverenskommelsen SAF-PTK och dess tillämpning.

reglerna tolkningsvis skall ges tillämplighet utanför nyanställningssituationen i syfte att garantera att företrädesberättigad arbetstagare bereds sysselsättning hos arbetsgivaren när detta i och för sig skulle vara möjligt.” AD angav även ett annat motiv härför: ”Anställningsskyddslagen har den allmänna innebörden att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer verksamhetens omfattning och inriktning. Finner arbetsgivaren det vara motiverat från företagsekonomisk synpunkt att begränsa den egna verksamheten genom att anlita entreprenör för ett arbete eller eljest låta annan utföra arbetet, kan därför arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler, även om det med fog kan påstås att åtgärden är till förfång för sysselsättningen vid företaget. Denna grundsyn på anställningsskyddet kommer till uttryck främst vid prövning av om uppsägning är sakligt grundad. Konsekvensen bjuder dock att företrädesrättsreglerna tillämpas på samma sätt. I enlighet härmed bör företrädesrätt till nyanställning inte kunna utövas exempelvis i den situationen då arbetsgivaren under ettårsperioden anlitar entreprenör för ett arbete i stället för att nyanställa tidigare uppsagd arbetstagare.” Endast otillbörliga förfaranden kunde anses som ett kringgående av företrädesrätten, menade AD. I detta fall var inlåningen inte permanent. Den tillgodosåg verkliga behov. Inlåningen hade ej tillkommit av ovidkommande skäl. De lokala parterna hade t o m varit överens om att låna in personal för att klara en produktionstopp. AD tillade slutligen att det inte fanns skäl ”att generellt sett anse inlåning av arbetstagare under ettårsperioden som ett kringgående av företrädesrättsreglerna”.

Utgången visar att arbetsgivaren har en mycket vid handlingsfrihet då det gäller att bemanna rörelsen, t o m inlåning av personal från annat företag fick komma ifråga. Företrädesrätten var inte kränkt för den skull. Antag i stället att nye arbetsgivaren, allt annat lika, överfört hos sig redan anställd personal till den andra rörelsen. Är säljarpersonalens företrädesrätt kränkt? Svaret torde bli nekande. Dissidenterna i det s k Landvetter-fallet (AD 1978:153) var inne på samma linje. Man sade: ”Som förutsättning för att företrädesrätt skall kunna komma ifråga måste givetvis gälla att den nya arbetsgivaren avser att nyanställa arbetstagare och alltså inte utnyttjar hos honom förut anställd personal.”⁹

Men det finns en gränslinje som ännu inte är berörd, och den står att finna i LAS § 7.02, som får sägas verka inskränkande på en arbetsgivares handlingsfrihet då det gäller konflikten mellan omplacering och företrädesrätt. Denna gränslinje följer av rättssubjektsläran. LAS § 7.02 bygger på ett rättstekniskt arbetsgivarbegrepp. Stadgandet är så utformat att saklig grund för uppsägning ej föreligger om det skäligen kunnat fordras av arbetsgivaren att denne berett arbetstagaren annat arbete ”hos sig”. I AD 1977:64 sade AD att omplaceringsplikten enligt denna bestämmelse omfattade en arbetsgivares alla driftsenheter, oavsett var de var belägna.

⁹ Fallet är behandlat i avsnitt 4.2.3. Jfr kritik mot rättstillämpningen i AD 1980:54 anförd i motion 1982/83:661.

Men i AD 1977:80 sade AD att omplaceringsplikten endast omfattade det företag där arbetstagaren var anställd, ej andra företag inom en koncern vartill en uppsägningshotad arbetstagare i och för sig kunnat omplaceras.

Som jämförelse kan anföras att den rumsliga bestämningen vid företrädesrättens utövande enligt 25 § är inskränkt till att gälla ”i den verksamhet” där arbetstagaren förut var sysselsatt. En företrädesberättigad arbetstagare kan alltså ej göra anspråk på att bli återanställd i annan driftsenhet, ej ens om denna ligger på samma ort.¹⁰ På annan plats (avsnitt 9.4.3) behandlar jag möjligheten till sammanläggning av driftsenheter på samma ort vid uppsägning och återanställning.

En strikt tillämpning av rättssubjektsläran på konflikten mellan omplacering (avseende alla typer av omplaceringsfall) och företrädesrätt vid företagsöverlåtelser leder till att säljarpersonalens företrädesrättsliga ställning utfaller något olika beroende på bl a hur köparen har sin egen rörelse — rättsligt sett — organiserad, vem som står som köpare, och i vilken rättslig form köparen avser att bedriva verksamheten i den förvärvade rörelsen. Jag vill illustrera med två exempel.

Exempel 1. En enskild rörelseidkare innehar firman B. Rörelseidkaren förvärvar enskilda firman A. Anställd personal i firman B får överta arbetet som härrör från firma A. I detta fall är inte säljarpersonalens företrädesrätt kränkt. Det gäller oavsett om rörelseidkaren slår ihop firma A och B eller låter dem kvarstå som självständiga driftsenheter. I båda fallen är det rörelseidkaren själv som är arbetsgivare (rättssubjekt).

Exempel 2. En enskild firma A övertas av bolaget B. Driften i firman A skall flyttas över till B:s dotterbolag C och bolaget B avser att flytta över vissa övertaliga arbetstagare från bolaget B till C. Dessa arbetstagare får överta arbetet som härrör från firman A. Är nu säljarpersonalens företrädesrätt kränkt? Ja, det torde vara fallet. Vid nyanställning i bolaget C har nämligen säljarpersonalen ett försteg framför andra arbetstagare.

Antag f ö i exempel 2 att de övertaliga varit äldre tjänstemän (över 55 år och med 10 anställningsår), och bolaget B varit bundet av trygghetsavtalet. Enligt avtalet 5 § gäller: ”Uppsägning av övertalig tjänsteman . . . bör ej företagas förrän alla möjligheter prövats att bereda tjänstemannen fortsatt anställning inom företaget (koncernen eller liknande sammanhållen företagsgrupp).” Hur förhåller sig den kollektivavtalsrättsliga omplaceringsplikten för bolaget B till säljarpersonalens i firma A företrädesrätt? Det skall anmärkas att trygghetsavtalet föreskriver att arbetsgivaren *bör*

¹⁰ För att bl a förhindra denna möjlighet tillkom vid riksdagsbehandlingen av LAS den s k driftsenhetsregeln i LAS § 25.03. Se prop 1973:129 s 265, InU 1973:36 s 39 f.

vidta vissa åtgärder till gagn för övertaliga tjänstemän. Det är något oklart vilket mått av ansträngning man kan fordra av den kollektivavtalsbundne arbetsgivaren för att uppfylla denna böra-förpliktelse. Men vad gäller vid en eventuell konflikt med företrädesrätten i LAS 25 § för säljarpersonalen i firman A?

Av rättssubjektsläran följer att övertaliga tjänstemän i bolaget B ej kunna överföras till bolaget C på bekostnad av säljarpersonalen. Men bolaget B kan med ett minimum av planering undvika att komma i denna situation exempelvis genom att låta firman A t v ingå i bolaget B och på så sätt låta de övertaliga tjänstemännen få överta arbetet ifråga. Vid lämplig tidpunkt kan sedan denna del av bolaget B:s rörelse avsondras till bolaget C. Att man stundtals kan tycka att förfarandet är en manöver för att kringgå effekten av en viss rättsregel är en sak, men utgången av AD 1980:54 visar att de företrädesberättigade arbetstagarna (säljarpersonalen i konkursbolaget) har en svag ställning.

Jag vill visa på ett exempel där man lyckats säkra säljarpersonalens krav på fortsatt anställning vid övergång av företag. I kollektivavtalet för städ-entreprenadföretag är föreskrivet: ”Då städentreprenadföretag övertar städningsarbete från annat företag skall anställning i första hand erbjudas åt de i detta företag anställda städarna. — Denna regel skall tillämpas även om det övertagande företaget har personal som har anmält företrädesrätt till ny anställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.” Denna klausul innebär att det övertagande städföretaget har en plikt att anställa de städare som utför det specifika arbetet. De har m a o en rätt att få följa med sitt arbete. Avtalet innebär dock ingen skyldighet för det övertagande företaget att anställa alla städare, endast så många som behövs för att utföra arbetet inom entreprenaden. Eventuellt företrädesberättigade arbetstagare inom övertagande företag kan inte konkurrera med dessa städare. Övertagande städföretag får ej heller sätta annan redan anställd städpersonal på de nya arbetsuppgifterna.¹¹

Städentreprenadavtalets övergångsregel är säkert mycket unik.¹² Härmed är dock inte sagt att städentreprenadavtalets regel är problemfri.

¹¹ Kollektivavtal för städentreprenadföretag, gällande mellan SAF:s Allmänna Grupp och Fastighetsanställdas Förbund, Avtal nr 17, § 8 Mom 1. Kompletterande uppgifter har inhämtats genom intervjuer med direktören Tomas Dahlin, Allmänna Gruppen den 13/11 1981 och förhandlingsombudsmannen Rikard Lundström, Fastighetsanställdas Förbund den 20/11 1981. De här omtalade reglerna har funnits i olika skepnad sedan 1971. I avtalet är också föreskrivet att den övergående städpersonalen ”minst behåller sina tidigare ordinarie inkomster”, § 8 Mom 2 punkt 4.

¹² Jfr även ett annat icke längre gällande kollektivavtal för apotekspersonal, som föreskrev en liknande anställningsplikt för den som övertog ett apotek, AD 1950:57.

Man kan t ex fråga hur den förhåller sig till den för arbetsgivaren (läs: övertagande städföretag) tvingande omplaceringsplikten i LAS § 7.02. Men ingen regel är problemfri, om man söker lösa en konflikt om vem av flera arbetstagare som ska få behålla eller få överta vissa arbetsuppgifter. Städentreprenadavtalets övergångsregel är dock en i detta sammanhang principiellt intressant konstruktion, som enligt mitt förmenande — på ett bättre sätt än t ex företrädesrättsreglerna i LAS tillgodoser säljarpersonals antällningstrygghet.

9.3 Avtalsområdesbytet

I LAS § 25.03 sägs att återanställningsrätten gäller ”inom . . . det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde”. Inskränkningen gäller då arbetsgivaren är, eller brukar vara bunden av kollektivavtal.¹³ Denna regel torde betyda att företrädesrätten helt faller bort (!) om företaget byter avtalsområde i samband med att det övergår till ny innehavare,¹⁴ liksom detsamma bör bli fallet då företaget av andra skäl byter avtalsområde. Denna effekt är säkert inte avsedd.

Det skall erinras om att § 25.03 tillkom vid riksdagsbehandlingen av 1974 års LAS. Motivet för att införa en avtalsområdesregel även i 25 § var bl a från riksdagsutskottets sida att få till stånd enhetliga turordningsregler. En avtalsområdesregel var nämligen inskriven i lagförslaget vid upprättande av turordning enligt 22 § (uppsägning, permittering), men med mycket speciell bakgrund. I remissyttrande över Åmanska utredningen hade nämligen TCO föreslagit en regel som skulle ha tillåtit en arbetsledare att s a s få knuffa ut en arbetare i en arbetsbristsituation. En tjänsteman skulle alltså i kraft av sin längre anställningstid och med ett förflutet som arbetare få återgå i sin ursprungliga tjänst. Departementschefen avvisade TCO-förslaget med en intetsägande motivering.¹⁵

Det är tydligt att det bakom avtalsområdesregeln i 22 § låg hänsyn till konkurrensen om arbetstillfällena i arbetsbristfall mellan tjänstemanna- och arbetaregrupper.

Genom att vid riksdagsbehandlingen av LAS eftersträva uniformitet i 22 och 25 §§ tycks man inte ha tänkt på vilken effekt ett avtalsområdesbyte

¹³ Se prop 1981/82:71 s 138. Det framgick tidigare uttryckligen i § 25.03 i 1974 års LAS.

¹⁴ Företrädesrätten föll bort då arbetstillfällena — vid viss omorganisation av verksamheten i en koncern — överflyttades från moderbolaget till dotterbolaget och sålunda kom att lyda under annat avtalsområde (byte från elektrikeravtalet till verkstadsavtalet) i AD 1977:79 (s 606).

¹⁵ Prop 1973:129 s 159 f.

för företaget kunde komma att få i företrädesrättsfall, vilket ju egentligen är en helt annan fråga än den som var aktuell då avtalsområdesrekvisitet tillfördes 22 § i lagutkastet.¹⁶ För övrigt förefaller ej heller LAS-motiven ha räknat med effekten av ett avtalsområdesbyte i företrädesrättsfall.

Mot den klara lydelsen av § 25.03 går det knappast att tolkningsvis finna en lösning som står i överensstämmelse med sunt förnuft, och framför allt är mer ändamålsenlig, och ej slår slumpvis. Avtalsområdebegreppet torde i här berört avseende ha en så knäsattnings innebörd både i det allmänna språkbruket och på arbetsmarknaden att det knappast är rimligt att göra en distinktion som tar hänsyn till — just — avtalsområdeseffekten.

Ett oväntat resultat av avtalsområdesregeln i 25 § är att företrädesberättigade arbetstagare hos köparen av ett företag kan se en chans att få återgå i arbete. Det lokala facket torde i första hand vilja se till sina egna medlemmars intresse och att de förutvarande arbetstagarna i rörelsen kan återintatas, om nya arbetstillfällen yppar sig. Legalt sett är dock en sådan ansträngning fåfång vid ett avtalsområdesbyte. Inte ens denna grupp f d arbetstagare äger rättsligt sett göra anspråk på företrädesrätt till dessa arbetstillfällen. Arbetstagarna har nämligen bara återanställningsrätt till sådana arbetstillfällen som är att hänföra till det avtalsområde där de var samsatta då de förutvarande anställningarna upphörde.

Om det, å andra sidan, ej kommer till stånd ett avtalsområdesbyte i anledning av rörelsens överlåtande kan emellertid ett kattrakande om arbetstillfällen bli aktuell, om köparen har företrädesberättigade arbetstagare som med sin tidigare anställningstid kan effektivt konkurrera om arbetstillfällena med säljarpersonalen.

Jag har då bortsett från att driftsenhetsregeln i § 25.03 och verksamhetskriteriet (jfr avsnitt 4.2.4 in fine) i § 25.01 begränsar en f d arbetstagares återanställningsrätt. I det sammanhanget bör emellertid erinras om att sammanläggningsregeln i samma bestämmelse kan komma att öppna en ny port för dessa f d arbetstagare att få återgå i tjänst. Vidare kan det efter en tid — med bortseende från sammanläggningsregeln — bli nog så svårt att avgöra till vilken/vilka driftsenhet(er) ett visst arbete är att hänföra, om produktion flyttas från en enhet till en annan och/eller verksamheten f ö ändras genom rationalisering.

Avtalsområdesregeln i § 25.03, såsom den f n är utformad, lämnar utrymme för visst manövrerande som inte gagnar säljarpersonalens rättsliga

¹⁶ Den olycksaliga formuleringen av § 25.03 är uteslutande en riksdagsprodukt. I motionen 1973:2028, Geijer m fl, som var ursprunget till detta tillägg i 25 §, hade föreslagits en bestämmelse införd i 25 § som var likalydande med den i § 22.04. Om motionärernas förslag antagits, hade § 25.03 blundat för avtalsområdesbyten!

ställning vid företagsöverlåtelser. Ja, 25 § kan t o m ge köparen — som ny arbetsgivare — en opåräknad frihet att fritt välja arbetskraft utifrån vid ett avtalsområdesbyte. Denna effekt var säkerligen ej avsedd 1974 då lagstiftaren tänkte sig att återanställningsregeln skulle vara ett legalt skydds nät — i avsaknad av eventuella civilrättsliga utfästelser i samma riktning från köparen — till gagn för säljarpersonalen.

9.4 Sammanslagning av turordningslistor

Regler om hur driftsenheter kan sammanläggas i turordningshänseende vid uppsägning p g a arbetsbrist, permittering och vid återanställning finns i LAS 22, 25 §§. Jag berör frågan utförligare i avsnitten 9.4.3 och 9.4.4, men det bör redan här sägas att behöriga parter har stor frihet att laga efter läglighet, dvs på olika sätt och med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet utarbeta lösningar för vad som ska utgöra turordningskrets för berörda arbetstagare och hur den inbördes placeringen arbetstagarna emellan på listan ska gestalta sig. Man kan t o m vid företagsöverlåtelser tänka sig trekantsavtal, dvs kollektivavtal mellan köparen — som ny arbetsgivare — och facken för säljar- och köparpersonal. Det är givet att en sammanläggning av driftsenheter med en sammanslagning av senioritetslistor som följd härav — för gott eller tillfälligt — är en grannlaga uppgift.

I USA har man samlat på sig en väldig erfarenhet i senioritetsfrågor, särskilt är frågan om sammanslagning av turordningslistor, som här är aktuell, utförligt belyst i såväl rättspraxis som litteratur. Det har med tiden utmejslats vissa tekniker för hur senioritetslistor kan slås ihop vid företagsförvärv, företagssammanslagningar eller vid annan produktionsomläggning då flera driftsenheter i samma företag är berörda. Fallen går inte helt att åtskilja. Jag lämnar i det följande en redogörelse av amerikansk erfarenhet — dock endast i huvuddrag. Exempel och illustrationer ska ge en antydan om vilka typfall som här förekommer och var de ”ömma” tärna sitter i senioritetsfrågan.

Genomgången av det svenska materialet, som på detta fält är mycket knapphändigt, torde bli mer handfast om det finns ett bakgrundsunderlag som det går att referera till. I viss mån torde det vara möjligt att dra nytta av en sådan jämförelse — man ska för den skull inte tro att det utan vidare är möjligt att omsätta transatlantiskt material på svenska förhållanden (i en komparativ studie måste även andra överväganden göras, framför allt av lagstiftaren).¹⁷

¹⁷ Se särskilt om bruk och missbruk vid lagstiftning med utländsk förebild, Kahn-Freund i M.L.R. 1974 s 1 ff.

9.4.1 Allmänt om senioritetsfrågan i USA

Då det gäller amerikansk rätt måste man känna till viss bakgrund.¹⁸ De flesta kollektivavtal innehåller ett eller flera stadganden om senioritet. "Seniority is a system of employment preference based on length of service; employees with the longest service are given the greatest job security and the best opportunities for advancement."¹⁹ Det är främst genom kollektivavtalet som rättsligt instrument som senioritetstanken vuxit sig stark och fått så stor utbredning i USA. Under 1940-talet fick den sitt stora genombrott. Det första senioritetsstadgandet någonsin har påträffats i ett kollektivavtal som rör järnvägsanställda från 1875. Senioritetstanken är även erkänd i federal lag.²⁰

Det skall — för tydlighetens skull — sägas att då jag i fortsättningen talar om senioritetsfrågor avses arbetsplatser som är kollektivavtalsreglerade.

Flera skäl har anförts varför senioritetsfrågan fått ett så kraftigt genomslag i amerikanskt arbetsliv. Ett synsätt bygger på tanken att den som har lång anställningstid i ett företag även har ansetts förtjänt av ett bättre anställningsskydd "as a matter of equity", dvs billighetsskäl. Ett annat har utgått från att senioritetskriteriet är objektivt. Det hindrar en arbetsgivare från att favorisera eller uppträda godtyckligt gentemot arbetstagarna. Men senioritetskriteriet har även skyddat facket. Då en arbetsbristsituation uppkommit har det ej sällan hänt att arbetsgivaren sökt göra sig av med fackliga förtroendemän. Förtroendemän med viss längre anställningstid får då med ett senioritetskriterium visst skydd, och facket blir ej utlämnat till arbetsgivarens fria skön. Ett senioritetskriterium betyder även — i många fall — att facket kan undvika svåra ställningstaganden då det ska avgöras vem (vilka) av arbetstagarna som ska få lämna företaget, eller som ska få återgå, eller som ska få en befordran. En objektiv, odisputabel norm hindrar intern splittring inom arbetstagarkollektivet inom vilket facket eljest kan få det svårt att ena viljorna. Det har även pekats på att

¹⁸ För det följande hänvisas till Schlichter m fl s 104 ff, Meyers, Ownership of Jobs s 10 ff, Sayles i Harv. Bus. Rev. 1952 s 55 ff, Smith m fl, Collective Bargaining and Labor Arbitration s 421 ff, Mitchem i Rocky Mt. L. Rev. 1949 s 156 ff, 293 ff. Se även Stone, Labor Grievances and Decisions s 1 ff för en redovisning av olika senioritetstypfall.

¹⁹ Cit från Aaron i Harv. L. Rev. 1962 s 1534.

²⁰ Se t ex Selective Service Act 1940 (ändr flera ggr), Sec 8 och 9. Den som fullgjort sin militärtjänst och fått hedersamt avsked har rätt att få återgå till sin forne arbetsgivare, kan ej avskedas utan godtagbart skäl under ett år, och skall få bibehålla tidigare inarbetad senioritet jämte att få öka tidigare eller med dem likvärdiga anställningsvillkor samt att få räkna sig militärtjänsten till godo i senioritetshänseende. Senioritetsfrågor i anslutning till denna lagstiftning har prövats i ett stort antal rättsfall. Arbetstagaren har samma rätt mot den som övertagit en rörelse, se t ex Rix v. Turnbull-Novak, Inc., 245 F. 2d 809 (CA 8, 1957).

man fäst stort avseende vid senioritetskriteriet i skiljedomsrätten. Om en avskedad har lång anställningstid, kan det leda till att en skiljedomare sätter ned påföljden till t ex suspension eller återinsättning utan lön i st f att låta arbetsgivarens beslut stå fast.

Det har ej saknats invändningar från arbetsgivarhåll mot senioritetsföreskrifter. De har antagits leda till sämre produktivitet och effektivitet, liksom de givetvis har inneburit en inskränkning i arbetsgivarens traditionella rätt att leda och fördela arbetet i ett företag.

En arbetstagare börjar i regel förvärva senioritet först efter att ha varit anställd på prov, vanligtvis 30—60 kalenderdagar.²¹ När denna tid förflutit, räknas senioritet från anställningsdatum. Ibland inträffar att senioritet ej får tillgodoföras en arbetstagare från en annan enhet (avdelning) i företaget där han tidigare varit sysselsatt. Endast anställningstid i den enhet där en arbetstagare är sysselsatt får då tillgodoräknas.²²

Senioritetslistan är en löpande lista som upptar arbetstagarnas namn med senioritetsdatum och plats. Många kollektivavtal innehåller regler om hur listan ska tillkännages för de anställda och för facket.²³ Listorna uppdateras med jämna mellanrum, vanligen var 3:e månad. Det finns då möjlighet för en enskild arbetstagare eller för facket att rikta invändningar för att få listan korrigerad, om den är felaktig.

Kollektivavtalen upptar även bestämmelser om hur senioritet skall beräknas vid bortovaro p g a sjukdom, fackliga angelägenheter och vad som kan utlösa förlust av senioritet t ex då arbetstagaren frivilligt lämnar arbetsgivaren, vid avsked, längre permittering och då arbetstagaren försummar att anmäla sig vid återanställning. Jag kan inte här lämna fler detaljer.

Senioritetsrättigheterna är i huvudsak av två olika slag.

En typ fixerar den enskilde arbetstagarens personliga förmån i anställningen, t ex längden på semester, rätt till pension, arbetslöshetsunderstöd, avgångsbidrag, grupplivförsäkring, sjukhusvård, sjuklön, helglön, tjänsteuppflyttning m m. I dessa fall är rätten att utfå den ifrågavarande förmånen och storleken av denna beroende av hur lång anställningstid arbetstagaren har, oftast inom företaget. Denna typ av senioritetsrättighet kallas ofta benefit seniority.

En annan typ av senioritetsrättighet — och det är den som jag uppehåller mig vid fortsättningsvis — tar sikte på att bestämma en enskild arbets-

²¹ Se härtill Tillery i *Monthly Lab. Rev.*, December 1972 s 36.

²² Se Mitchem i *Rocky Mt. L. Rev.* 1949 s 175 f.

²³ Se Tillery i *Monthly Lab. Rev.*, December 1972 s 36 f.

tagares position (status) visavi övriga arbetstagare i företaget (driftsenheten) i samband med t ex permittering, uppsägning på grund av arbetsbrist, eller vid återanställning, befordran, omflyttning, omplacering, tilldelning av visst arbete, fördelning av skift, val av lediga arbetsdagar, fördelning av övertid, förläggning av semester, tilldelning av parkeringsplats m m.

Denna typ av senioritetsrättighet benämns oftast competitive-status seniority. Av namnet följer att den är relativ till sin natur och att den speglar en konkurrenssituation inom arbetstagarkollektivet. Tillämplighetsområdet för denna typ av senioritetsrättighet är i regel driftsstället (således ej företaget om det har flera driftsställen) där en arbetstagare är sysselsatt.

I en studie publicerad 1971²⁴ visade det sig att 80 % av 1 845 större kollektivavtal, omfattande 7,7 milj arbetare, innehöll regler om permittering, uppsägning p g a arbetsbrist (både permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist benämns layoff i USA) och återanställning (recall). Författaren till denna studie har kunnat redovisa en uppgång i frekvensen av dessa klausuler i kollektivavtalen alltsedan en liknande studie gjordes 1954—55. Det allt dominerande urvalskriteriet vid uppsägning till följd av arbetsbrist och vid återanställning var en arbetstagares senioritet.

Återanställningsrätten i dessa kollektivavtal löper ej sällan under längre tid än ett år. En rätt till återanställning upp till 4 år efter tidigare uppsägning (permittering) är ej ovanlig. Ofta relateras den tidsfrist varunder återanställningsrätten löper till den anställdes egen förutvarande anställningstid.

Två centrala begrepp i ett senioritetssystem är *senioritetsenhet* och *beräkning av anställningstid*. Senioritetssystemets tillämplighet i rummet skiftar nämligen från fall till fall. Senioritetsenheterna kan vara flera stycken inom ett och samma driftställe. Så t ex kan en arbetstagare vid kortare permittering få räkna sig till godo anställningstid inom viss enhet, men vid längre permittering få inkludera även anställningstid från andra enheter, där han tidigare varit sysselsatt, eller hela driftstället ifråga. Detta för med sig att en arbetstagare kan ha rätt att få flytta över till annan senioritetsenhet inom driftstället, och där ”knuffa ut” (det amerikanska uttrycket för en sådan övergång mellan senioritetsenheter är bumping) en arbetstagare med totalt sett sämre senioritet, och denne i sin tur ”knuffa ut” en tredje arbetstagare i en annan enhet osv. Komplexiteten i dessa system är mycket stor. De är anpassade efter de särskilda förhållanden som gäller vid

²⁴ Se för detaljer Tillery i Monthly Lab. Rev., July 1971 s 41 ff.

varje enskild arbetsplats. Det finns därför en stor flora av regelsystem som det här inte är nödvändigt, eller ens möjligt att beskriva.²⁵ I den ovan omtalade studien från 1971 visade det sig att klausuler om bumping upptogs i 60 % av alla kollektivavtal.

9.4.2 *Tekniker för sammanslagning av senioritetslistor i USA*

Jag måste först säga några ord om den rättsliga ramen för hur två eller flera senioritetslistor kan sammanfogas till en. Då är att märka att denna fråga har generell räckvidd. Den omfattar ej bara fall då ett företag A förvärfvar ett företag B, utan även fall då samma företag slår samman två eller flera driftställen till ett. Det följande tar i förstörone sikte på förra fallet. Senioritetsfrågan kan då behandlas som antingen en rättstvist, eller, vilket är vanligare, som en intressetvist.

Det kan bli en rättstvist om parterna i kollektivavtalet givit en föreskrift i ämnet.²⁶ En tvist om denna föreskrift kan, om den inte löses i gällande förhandlingsordning, hänskjutas till avgörande genom en för parterna bindande skiljedom. Till saken hör att så gott som alla kollektivavtal i USA upptar en regel om att varje tvist om kollektivavtalets rätta innebörd och tillämpning i sista hand ska avgöras på detta sätt. Detta är i överensstämmelse med federal lag och rättspraxis.²⁷

Men om parterna ej förutsett att företaget ska byta ägare, och det är det vanliga,²⁸ uppkommer en intressetvist om hur man ska förfara med en senioritetslistesammanslagning. Händelseförloppet kan då utvecklas olika. Om parterna enas om att upprätta en ny senioritetslista omfattande alla arbetstagare, har de träffat ett nytt kollektivavtal i frågan. Detsamma in-

²⁵ Se utförligare i Schlichter m fl s 116 ff, 154 ff, Mitchem i Rocky Mt. L. Rev. 1949 s 161 ff.

²⁶ Om än inte frågan om sammanslagning av senioritetslistor kommer upp, kan likväl senioritetsspörsmålet jämte andra villkor i anställningen för säljpersonalen aktualiseras genom att det ifrågasätts om inte kollektivavtalet, som gäller för förutvarande arbetsgivaren, även skall binda nye arbetsgivaren, eller att i vart fall denne ska anses bunden att underkasta sig skiljeförfarande för att få denna tvist löst. Frågan har flera gånger prövats i domstolar och i skiljedomspraxis, se rörande det förra John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964), Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Exec. Bd., 417 U.S. 249 (1974). På skiljedomspraxis kan jag inte här gå in. Jag har behandlat denna i en (opubl) uppsats, Subcontracting, Plant Removal, Plant Closing and Successor Employer's Liability in Arbitration Awards s 46 ff.

²⁷ Se Labor Management Relations Act 1947 Sec. 203(d) och United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564 (1960), United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960) och United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960).

²⁸ Se bl a Tillery i Monthly Lab. Rev., December 1972 s 37. I endast 79 av 1 501 kollektivavtal innehållande senioritetsregler upptogs en bestämmelse om hur parterna skulle förfara vid sammanslagning av företag.

träffar om lokala parter varit bundna av en förhandlingsordning som säger att regionala (centrala) kollektiva parter har att träffa ett beslut åt dem i den fråga som uppkommit. Det gäller t ex inom stora delar av transportindustrin.²⁹ I dessa fall kan en eller flera av berörda arbetstagare vara missnöjda med det nya kollektivavtalet, och de kan då gå till domstol för att få kollektivavtalet prövat med stöd av federal lag. En särskild fråga som då uppkommer är om fackföreningen iakttagit sin duty of fair representation.

Kommer lokala parter ej överens om en ny senioritetslista, kan de i stället välja att hänskjuta denna intressetvist till avgörande genom bindande skiljedom. De utpekar då en skiljedomare. Detta förfarande är inte ovanligt. Men skiljedomaren är då ej satt att avgöra en rättstvist, dvs lösa en tvist som följer av tolkning eller tillämpning av ett kollektivavtal, utan skiljedomaren gör i stället ett kollektivavtal åt parterna i denna del.

En del fackliga organisationer — piloterna, järnvägsanställda — har vidare i interna dokument, t ex stadgar, utarbetat en viss ordning som kan föreskriva t ex att arbetstagarna skall ha en rätt att följa med sitt arbete vid senioritetslistesammanslagning, eller innehålla regler om en viss procedurordning innan en senioritetstvist slutligt hänskjuts till bindande skiljedom.³⁰ Organisationerna har på detta sätt sökt minimera stridigheterna inom det egna medlemskollektivet.

Det bör även omnämnas att federala myndigheter — Civil Aeronautics Board, Interstate Commerce Commission — med stöd av federal lag kan spela en icke obetydlig roll vid sammanslagning av företag, oftast av allmännyttig karaktär. De anställdas intressen kan då komma att särskilt beaktas. I det sammanhanget kan senioritetsfrågan bli aktuellt gjord.³¹

Då det sedan gäller olika tekniker för *sammanslagning* av senioritetslistor, har professor Kennedy i en ledande artikel från 1963 givit en översikt av

²⁹ Se beträffande lydelsen av en sådan klausul i *Humphrey v. Moore*, 375 U.S. 335, 338 (1964). Se vidare *Mater & Mangum* i *Ind. & Lab. Rel. Rev.* 1963 s 343 ff.

³⁰ Se härom t ex i *Levine & Moritz* i *Lab. L. J.* 1973 s 617 ff och *Kennedy* i *Labor Arbitration and Industrial Change* s 17.

³¹ Se en genomgång av praxis, *Brown* i *Yale L. J.* 1954 s 445 ff. Se vidare *Kent v. CAB*, 204 F. 2d 263 (CA 2, 1953). Den federala myndigheten CAB förklarades ha befogenhet att integrera två senioritetslistor för flygtekniker vid sammanslagningen mellan PAA och AOA 1950. Sammanförandet av senioritetslistorna skedde med utgångspunkt från ursprungligt anställningsdatum för teknikerna. Detta ansåg domstolen vara en metod som fördelade bördor och förmåner rättvist mellan teknikerna. Se även *Outland v. CAB*, 284 F. 2d 224 (CA D.C. 1960), där domstolen bl a avvisade en integrering av senioritetslistor för piloter vid en flygföretagssammanslagning baserad enbart på piloternas anställningstid. En sådan metod var inte alltid rättvis och billig, sade domstolen.

de mest använda modellerna härför.³² Jag redovisar dem med utgångspunkt från Kennedys klassifikation. De amerikanska benämningarna på dessa tekniker är bibehållna (beteckningarna satta inom parentes är i praxis och litteratur ofta använda uttryck). I exemplen talar jag om företag A och B samt om A- resp B-anställda.

1. *Surviving-Group Principle* (även benämnd Bottom-of-the-List Integration eller endtailing). Denna metod innebär ofta en ren maktdemonstration. B-anställda placeras längst ned på A-listan. A-anställda har då fått en oväntad fördel. Metoden har sagts kunna rättfärdigas om företag B varit så finansiellt svagt att det inte tillfört företag A några arbetstillfällen alls. I skiljedomspraxis har denna metod inte fallit i god jord.

2. *Length-of-Service Principle* (även benämnd dovetailing). Denna metod innebär att de anställda inplaceras på en gemensam lista alltefter anställningsdatum. Denna metod är enkel. Stundtals kan metoden leda till oväntade fördelar för antingen A- eller B-anställda. Det har särskilt påpekats att denna metod inte tillåter ett beaktande av det centrala momentet i senioritetsrättigheten, nämligen att denna är relativ till sin karaktär.

3. *Follow-the-Work Principle*. Enligt Kennedy kan denna metod innebära antingen att de anställda följer med sitt arbete vid en företagssammanslagning eller annan driftsömläggning och utför samma arbete före som efter det inträffade, och att de bibehåller tidigare upparbetad senioritet, dvs ingen riktig integrering av de två separata senioritetslistorna kommer till stånd, eller så kan metoden betyda att man gör en integrering av de två listorna, vilket ofta är praktiskt nödvändigt med hänsyn till verksamhetens karaktär, med utgångspunkt från hur mycket varje enskild, tidigare fristående driftsenhet bidragit med till den samlade rörelsen. Men det är samtidigt ej helt klart hur detta bidrag skall bestämmas, och vad som skall vara referensunderlag: mängden arbete, årsarbetstid för anställda eller något annat, och om beräkningen skall bygga på uppskattning av tidigare, nuvarande, framtida arbete/möjligheter till arbete. Kennedy har särskilt understrukit att denna metod är ofta använd av såväl kollektivavtalsparter, skiljedomare som domstolar för att korrigera orättvisorna i någon an-

³² Kennedy i *Labor Arbitration and Industrial Change* s 1 ff. Jag berör här endast s k competitive-status seniority. Vid s k benefit seniority uppkommer i regel inget konkurrensproblem arbetstagarna emellan, varför sådana rättigheter lättare kan överflyttas och medfölja arbetstagarna, om de övergår från en driftsenhet till en annan, se Kennedy, *Automation Funds and Displaced Workers* s 199.

nan metod, t ex en Length-of-Service metod. Kennedy har givit följande exempel: Ett tryckeriföretag A, där de anställda hade full sysselsättning, köpte upp företag B med många anställda som var permitterade. Som resultat av sammanslagningen och till följd av att fackförbundets stadgar föreskrev att en Length-of-Service metod skulle användas vid senioritetslistesammanslagning fick många A-anställda lämna sina arbeten alltmedan B-anställda fick återintas. En domstol fann detta obilligt och beslöt att A-anställda skulle återinsättas.

4. *Absolute-Rank Principle*. Denna metod innebär att man inplacerar de två 1:orna på de separata listorna först på den gemensamma listan, 2:orna sedan osv. Ingen vinner och ingen förlorar. Idealfallet för denna metods användning föreligger endast sällan. Företagen A och B bör då helst vara lika stora, ha lika många anställda, gå lika bra eller dåligt.

5. *Ratio-Rank Principle* (även benämnd Ratio Principle eller Ratio Method). Metoden innebär att man väger de anställdas ranking mot varandra. Exempel: Företag A har 200 arbetstagare, företag B har 100. De tre första platserna på en gemensam senioritetslista går till 1:an och 2:an på A-listan och 1:an på B-listan, osv. En Length-of-Service metod får oftast komplettera för att bestämma den inbördes placeringen mellan 1:an, 2:an, 3:an. Denna metod är vida använd. Skälet härtill är att det ansetts att denna metod förhindrar oväntade utfall av en sammanslagning. Vinst och förlust anses delas någorlunda lika. Arbetstagarnas inbördes relativa positioner är bibehållna.

Kennedys översikt bygger främst på en genomgång av skiljedomspraxis. Man får utgå från som huvudregel att de lokala parterna själva kan lösa senioritetssammanslagningen. Kan de inte göra det, och önskar de en gemensam senioritetslista i stället för de tidigare, kan de, som ovan sagts, hänskjuta denna fråga till avgörande genom skiljedom. Det är en intressetvist. Jag vill redovisa två sådana exempel. De är typiska för hur man i skiljedomsrätten går en balansgång mellan två motstridiga intressen. Å ena sidan finns en önskan att tillämpa en Length-of-Service metod. Denna är inte bara enkel, utan har även fördelen att senioritetsbegreppet i kollektivavtalet får ett och samma innehåll i skilda sammanhang och att det dessutom får ett innehåll som ansluter till hur det traditionellt brukar definieras, nämligen som längden på en arbetstagares anställningstid. Å andra sidan står det motsatta intresset att en sammanslagning inte får gynna en grupp på en annans bekostnad. Båda dessa mål går att uppnå, men endast

i ideala fall, och dessa föreligger sällan. I skiljedomspraxis har man då ofta valt en kompromiss mellan motstridiga önskemål.³³

Pan American World Airways, Inc., 19 Lab. Arb. 14 (Cole, Arb., 1952).³⁴ Pan American Airways (PAA) övertog American Overseas Airways (AOA) 1950. Vid denna tidpunkt gick det ca 1 000 PAA-piloter på ca 150 AOA-piloter. Tvist uppstod om hur de två senioritetslistorna skulle integreras. De ursprungliga ståndpunkterna från berörda parter var följande. PAA-piloterna ville placera AOA-piloterna längst ned på den gemensamma listan (end tailing). AOA-piloterna ansåg detta obilligt och förordade en Ratio-Rank metod. PAA förespråkade en Length-of-Service metod. — Skiljenämnden fann ingendera metoden attraktiv. Vinst och förlust borde fördelas lika på piloterna, sade man. Två metoder i kombination användes, en Length-of-Service metod och en Ratio-Rank metod. Den förra tillmättes 2/3 vikt, den andra 1/3 vikt. Tillvägagångssättet var följande. Alla piloterna inplacerades först på en Length-of-Service lista och erhöll då en viss placering, 1, 2, 3, . . . 1 150. De inplacerades på en Ratio-Rank lista på samma sätt. Sedan företogs följande operation. Exempel: En pilot som placerades som 25:a på Length-of-Service listan och som 10:a på Ratio-Rank listan erhöll slutplaceringen 20 på den gemensamma listan (1/3 av skillnaden mellan de två placeringarna — 15 — innebar en förflyttning uppåt på förra listan med 5 placeringar). Ett annat exempel: En pilot placerad på 90:e plats på Length-of-Service listan och på 96:e plats på Ratio-Rank listan förflyttades nedåt (enligt samma metodik) till 92:a plats på förra listan.

Sonotone Corp., 42 Lab. Arb. 359 (Wolf, Arb., 1964). Två driftsenheter — P. och C. — skulle sammanläggas på samma ort. Även senioritetslistorna skulle slås ihop. Lokalt kom parterna inte överens. De hänsköt tvisten till avgörande genom skiljedom. P-anläggningen hade 212 anställda, C-anläggningen 302. C-anställda förordade end tailing, medan P-anställda menade att de alltfört kunde utgöra en självständig senioritetsenhet. Bolaget tog ingen ställning. — Skiljedomaren avvisade blankt end tailing, liksom även en Length-of-Service metod. Den senare skulle gynna P-anställda i övermått. Skiljedomaren förordade en proportionalitetsprincip (som rätteligen var en Follow-the Work metod), och motiverade: "It . . . has been most frequently used where the parties have sought an intelligent rationale to the integration rather than base it upon collective bargaining strength." I domen underströks särskilt den relativa karaktären i senioritetsrättigheten: "The meat of the dispute is the struggle to safeguard each one's security against the possibility of being laid off. Each employee's security is measured not by the amount of time which has elapsed since he was hired, but by how far he is from the bottom of the list. It is his relative position in the active work force which determines his sense of security." Tillvägagångssättet vid integreringen var följande: P-anställda, som utgjorde 70 % av C-anställda, fick tillgodoräkna sig endast 7/10 av sin anställningstid i senioritetshänseende. Detta ansåg skiljedomaren rättvist med hänsyn till att P-anställda arbetade i en anläggning som höll på att läggas ned p g a att den var olönsam.

³³ Kennedy i Labor Arbitration and Industrial Change s 33.

³⁴ Fallet finns även utförligt beskrivet i bl a Brown i Yale L. J. 1954 s 459 ff.

Jag ska även ge några exempel på hur frågan om senioritetslistesammanslagning belysts i domstolarna. Den korta bakgrunden är då att behöriga kollektiva parter i anledning av att företag A ska övergå till företag B och driftsenheterna sammanläggas — en händelse som de vanligtvis inte förutsett i kollektivavtalet — avtalat om en ny senioritetslista omfattande alla berörda arbetstagare. De har m a o träffat ett nytt kollektivavtal. Ej alltför sällan känner sig då en (flera) arbetstagare diskriminerade i anledning därav, eller, de menar att facket inte tillvaratagit deras rätt. De har då i domstol sökt hävda sin ställning. Frågan uppkommer då vad federal lag fordrar av de kollektiva parterna i senioritetshänseende.

Det ska omedelbart sägas att det i National Labor Relations Act inte finns något uttryckligt stadgande om senioritet. Men det säger inte att frågan inte kan bli föremål för domstols prövning med stöd av denna lag. Ofta har det här gällt att ta ställning till om fackföreningen uppträtt diskriminerande. En varning är då på sin plats. Enligt federal amerikansk arbetsrätt gäller att den fackförening, som utsetts att företräda flertalet av arbetstagarna i en förhandlingsenhet (denna kan sammanfalla med driftstället eller utgöra en del av denna), är skyldig iakttä god representationsstandard visavi alla berörda arbetstagare i denna enhet. Denna princip går under uttrycket *duty of fair representation*. Majoritetsfackföreningen har fått en legalfullmakt att företräda *alla* arbetstagare, NLRA sec. 9(a), så även i Railway Labor Act som gäller för järnvägarna och flyget. Man brukar här tala om att denna fackförening har en exklusiv representationsrätt. På motsvarande sätt får ej arbetsgivaren ha något samröre med andra, rivaliserande fackföreningar i enheten.

Men exklusivitetsprincipen har — som ett mynt — en baksida. Det är denna som betecknas som en *duty of fair representation*. Man fordrar av fackföreningen att denna företräder såväl medlemmar, icke-medlemmar, lojala som icke lojala arbetstagare på ett icke-diskriminerande sätt, att den uppträder ärligt, rättvist, opartiskt och utan illvilligt uppsåt. Principen om en *duty of fair representation* knäslattes för första gången 1944 av Supreme Court i ett fall som rörde diskriminering av svarta arbetare vid järnvägarna.

Steele v. Louisville & N.R.R., 323 U.S. 192 (1944). Det vita facket hade i egenskap av företrädare för alla anställda i bolaget förhandlat fram ett avtal som innebar starkt begränsade arbetsmöjligheter för svarta. Supreme Court fann att detta stred mot Railway Labor Act. Enligt denna lag hade den fackförening som representerade arbetstagarna en skyldighet att företräda alla som berördes, medlemmar som icke-medlemmar, majoritet som minoritet och detta skulle ske "without hostile discrimination, fairly, impartially, and in good faith".³⁵ Förvisso var fackför-

³⁵ 323 U.S. 192, 204.

eningen inte förhindrad att ingå avtal som kunde ha ogynnsamma effekter för vissa arbetare, och variationer tilläts, men rasdiskriminering, var — menade domstolen — ”obviously irrelevant and invidious”.³⁶

Detta sätt att formulera principen om en duty of fair representation har med samma eller liknande fraseologi upprepats i ett otal rättsfall sedan 1944. Den har varit föremål för vidlyftig debatt även i den juridiska litteraturen.³⁷

Jämsides med att domstolarna fordrat av majoritetsfackföreningen att denna ska iakttä god representationsstandard, har samma domstolar tillerkänt samma fackförening ett stort mått av fritt skön då den ska utöva sin behörighet, troligtvis är utrymmet för det fria skönet något snävare tilltaget då det gäller administrerandet av ett redan träffat kollektivavtal än eljest.³⁸ I ett ledande rättsfall från 1954 fick Supreme Court skäl att i mer allmänna ordalag formulera ett synsätt som domstolarna i andra fall kommit att hänvisa till.

Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330 (1954). Facket hade i kollektivavtal med bolaget kommit överens om att en arbetstagare, som fullgjort militärtjänst innan det han kommit att anställas av bolaget, skulle få rätt att räkna sig till godo denna tid i senioritetshänseende. Givetvis påverkade detta övriga anställda med längre reell anställningstid i bolaget, som inte fullgjort militärtjänst. De menade att facket förbrutit sig mot sin duty of fair representation genom att ingå på denna klausul. Supreme Court tillbakavisade detta argument och tillade: ”Inevitably differences arise in the manner and degree to which the terms of any negotiated agreement affect individual employees and classes of employees. The mere existence of such differences does not make them invalid. The complete satisfaction of all who are represented is hardly to be expected. A wide range of reasonableness must be allowed a statutory bargaining representative in serving the unit it represents, subject always to complete good faith and honesty in purpose in the exercise of its discretion.”³⁹ I sakfrågan — vilka aspekter som kunde få vägas in i senioritetshänseende — sade domstolen att variationer ”may well include differences based upon such matters as the unit within which seniority is to be computed, the privileges to which it shall relate, the nature of the work, the time at which it is done, the fitness, ability or age of the employees, their family responsibilities, injuries received in the course of service, and time or labor devoted to related public service, whether civil

³⁶ Op cit 203.

³⁷ Se om principen i t ex Morris, *The Developing Labor Law* med årligen utkommande supplement kap 27 och därtill utförliga källhänvisningar till såväl litteratur som rättspraxis. Se också Summers i *U. Pa. L. Rev.* 1977 s 251 ff, Finkin i *Minn. L. Rev.* 1980 s 183 ff, särsk s 193 ff. Se även Hemström, *Fackföreningarna och de anställda* s 77 ff, 127 ff, som introducerat svenska läsare i detta ämne, och min recension av denna bok i *Lag & Avtal* 1981 nr 7 s 33 ff.

³⁸ Se t ex Finkin i *Minn. L. Rev.* 1980 s 197 not 68, 209 ff.

³⁹ 345 U.S. 330, 338.

or military, voluntary or involuntary”'.⁴⁰

Det är ej möjligt, eller rimligt, att här söka belysa rättsutvecklingen över tid då det gäller domstolarnas behandling av principen om duty of fair representation. Vad hitintills anförts härom, kompletterat med vad som sägs i det följande, ska likväl kunna ge en grov bild av vilka intressemotsättningar som förts på tal vid senioritetslistesammanslagningar. Då förtjänar påpekas en sak. En domstol står att avgöra en tvist om huruvida kollektivavtalet diskriminerar en eller flera arbetstagare. Domstolen får då besvara frågan vad som inte är tolerabelt i ett enskilt fall. Det är ingenting som säger att den lösning som domstolen finner godtagbar även är den socialt sett bästa avvägningen mellan de intressen som stått på spel vid senioritetslistesammanslagningen. Då en domstol underkänner en gemensam senioritetslista är det därför att de kollektiva parterna överskridit en yttre gräns för vad som — av domstol — anses tillåtet under beaktande av god representationsstandard och med hänsyn tagen till det utrymme som ges för det fria skönet som anses tillkomma majoritetsfackföreningen.

Det första rättsfallet är något äldre än de övriga, och det kan sättas ifråga om utgången skulle ha stått sig idag. Som skolexempel på hur lokal facklig makt kan usurpera en minoritet av arbetstagares intressen vid sammanslagning av senioritetslistor är det dock dugligt.

Britt v. Trailmobile Co., 179 F. 2d 569 (CA 6, 1950). Två driftsenheter — H och T — på samma ort skulle sammanläggas. Vid H-anläggningen fanns 100 arbetstagare, vid T-anläggningen 1 000. T-anläggningen var den nya av de två. Sammanslagningen hade strax innan föregåtts av att T förvärvat H. Lokalt kunde parterna inte först enas om hur senioritetslistorna skulle slås ihop. Från centralt fackförbundshåll föreslogs dovetailing. Men detta upprörde det stora flertalet arbetstagare vid T-anläggningen — vartill H-anläggningen skulle överföras — så till den grad att de lämnade förbundet (anslutet till A.F.L.), och bildade en ny lokal facklig organisation (anslutet till C.I.O.). Den nya lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren upprättade sedan en senioritetslista där H-anställda placerades längst ned som nyanställda. Detta upprörde i sin tur några H-anställda. De gick till domstol och gjorde gällande att de diskriminerats. Det upplystes även om att den nya lokala fackliga organisationen hotat med strejk om inte arbetsgivaren accepterat den nya listan. Domstolen erinrade om att majoriteten av arbetstagarna i T-enheten valt sina lagliga företrädare, och att kollektivavtalet band alla arbetstagare i denna enhet, och tillade: "Whatever we might think of the fairness of the differentiation, the discrimination was in pursuance of the bargaining process and not

⁴⁰ Op cit 338—339. Även i *Steele v. Louisville & N.R.R.*, 323 U.S. 192, 203 (1944) var Supreme Court inne på denna vida möjlighet för fackföreningen att bestämma hur kollektivavtalet skulle utformas, vilket ofta kunde få negativa effekter för vissa anställda.

without some basis, forestalled a strike and was therefore not invalid.” Käromålet ogillades.⁴¹

Humphrey v. Moore, 375 U.S. 335 (1964). Två företag, E & L och D, transporterade fordon från en sammansättningsfabrik av Ford-bilar. P g a vikande lönsamhet överenskomts att D skulle överta transporträttigheterna från E & L. Tvist uppstod på vilket sätt de två arbetstagargrupperna i företagen skulle integreras i senioritetshänseende. Genom att E & L var ett äldre företag hade de anställda där överlag längre anställningstider. Enligt kollektivavtalet, som band båda företagen, var föreskrivet att om ett företag förvärvade ett annat, senioriteten för därav berörda arbetstagare skulle bestämmas genom överenskommelse, i sista hand genom beslut i en Joint Conference Committee, ett partssammansatt organ där arbetsgivare och arbetstagare hade lika representation. Så skedde också. Beslutet innebar att E & L-anställda inplacerades på en gemensam senioritetslista alltefter anställningsdatum (dovetailing). Detta missgynnade D-anställda. Moore var en av dem. Han stämde facket och anförde att det överskridit sin befogenhet enligt kollektivavtalet, men att det även förbrutit sig mot principen om duty of fair representation. Supreme Court fann att så inte var fallet. Joint Conference Committee hade befogenhet att sammanföra olika senioritetslistor från skilda företag. ”... /Its decision to integrate lists upon the basis of length of service at either company was neither unique nor arbitrary. On the contrary, it is a familiar and frequently equitable solution to the inevitably conflicting interests which arise in the wake of a merger or an absorption.”⁴² Vidare fanns det inget stöd för att de fackliga företrädarna uppträtt bedrägligt, oärligt eller för övrigt handlat med illvilligt uppsåt. Supreme Court pekade på yttrandet i Ford Motor Co. v. Huffman (ovan citerat vid not 39), som gav facket en vid ram för det fria skönet, och att alla arbetstgares intressen inte kunde tillgodoses alltid. ”Conflict between employees represented by the same union is a recurring fact. To remove or gag the union in these cases would surely weaken the collective bargaining and grievance processes.”⁴³ Det förelåg inget brott mot principen om duty of fair representation.

I det följande rättsfallet är principen om duty of fair representation ställd på sin yttersta spets genom det oförblommerat diskriminerande handlande som lades facket till last.

Truck Drivers, Local 568 v. NLRB (Red Ball Motor Freight, Inc.), 379 F. 2d (CA D.C. 1967). I målet hade åkeriföretaget Red Ball förvärvat en lastterminal, Abbey Street, på en ort där man tidigare förfogade över en annan, Airport Drive. Vid den förra fanns ca 30 arbetstagare, företrädna av ett fack (Teamsters), vid den senare ca 50, företrädna av ett annat fack (UTE). Två år gick. Sedan skulle företaget sammanslå enheterna. Abbey Steet-anläggningen var äldre. Då uppstod stridigheter mellan de två lokala facken. UTE hade bl a mycket tydligt klargjort att det aldrig

⁴¹ 179 F. 2d 569, 573. Utgången har kritiserats i bl a Note i U. Chi. L. Rev. 1968 s 347 f med flera hänv. Summers skrev i en samtida kommentar i Mich. L. Rev. 1951 s 806 mycket kritiskt: ”Such cases as the Trailmobile case compel us to give careful attention and serious study to the place of the individual within our collective bargaining system.”

⁴² 375 U.S. 335, 347.

⁴³ Op cit 349—350.

skulle acceptera att anställda vid Airport Drive inplacerades på en gemensam senioritetslista genom så kallad dovetailing. Detta ställningstagande, som blivit allmänt känt bland de anställda alltmedan NLRB höll val inom förhandlingsenheten för att utröna vilketdera av facken som skulle ges behörighet att företräda alla arbetstagarna inom denna, ledde bl a till att UTE vann dessa val. Dessa åsidosattes emellertid av NLRB. Tvist uppstod sedan bl a om huruvida UTE:s ihärdiga motstånd mot att integrera de två listorna genom dovetailing var ett brott mot principen om duty of fair representation. — Appellationsdomstolen sade: "T/here are cases which indicate that union action taken solely for considerations of political expediency, and unsupported by any rational argument whatsoever, is in violation of representational responsibilities."⁴⁴ Domstolen yttrade vidare: "... UTE has renounced any good faith effort to reconcile the interests of the employees ... It raised no questions with respect to the merits of dovetailing, such as that some jobs are more difficult of execution or require more training than others. There has been no indication that the Abbey Street operation was unsuccessful and that its employees, had they not followed the work to Airport Drive, would have lost their jobs altogether. UTE has, in sum, failed to come forward with any reason at all for preferring the Airport Drive employees other than the purely political motive of winning an election by a promise of preferential representation to the numerically larger number of voters."⁴⁵ Domstolen fann att UTE brutit mot sec. 8(b)(1)(A) i National Labor Relations Act, som förbjuder en facklig organisation att inskränka arbetstagarnas rätt att fritt välja sina företrädare.⁴⁶

Situationen var likartad i *Barton Brands, Ltd. v. NLRB*, 529 F. 2d 793 (CA 7, 1976). Ett bryggeriföretag B köpte upp ett mindre bryggeriföretag G. I samband härmed överenskoms mellan B och den lokala fackliga organisationen att senioritetslistorna skulle sammanslås genom dovetailing. Detta fick till följd att G-anställda fick en förstärkt relativ anställningstrygghet. Efter drygt ett år permitterades en del förutvarande B-anställda. Övriga f d B-anställda blev då oroliga för

⁴⁴ 379 F. 2d 137, 142.

⁴⁵ *Op cit* 142—143.

⁴⁶ Se även *Ferro v. Railway Express Agency, Inc.*, 296 F. 2d 847 (CA 2, 1961). Facket bröt mot sin duty of fair representation genom att favorisera den starkare av två lokala fackföreningar vid omläggningen av trafik från en nedlagd terminal till en annan. Följden blev att flera arbetstagare vid den nedlagda terminalen blev utan arbete. Jfr också *Colbert v. Bhd of R. R. Trainmen*, 206 F. 2d 9 (CA 9, 1953), *Hardcastle v. W. Greyhound Lines*, 303 F. 2d 182 (CA 9, 1962). Olika senioritetslistor slogs ihop med retroaktiv verkan. Detta fick till följd att vissa arbetstagare som anställdts under en mellanperiod kom att förlora i senioritet inom de distrikt där de anställdts. Domstolarna fann inte att facken brutit mot sin duty of fair representation. Domstolen sade i *Hardcastle-fallet* t o m att det funnits en rationell grund ("rational basis") att slå ihop senioritetslistorna med retroaktiv verkan. Tidpunkten sammanföll med att berörda företag gick ihop, och de anställda i berörda distrikt företräddes från nämnda tidpunkt även av samma fackliga organisation. Se även *Butler v. Local 823, Int'l Bhd of Teamsters*, 514 F. 2d 442 (CA 8, 1975). Två taxiföretag slogs ihop. De anställda som var i sysselsättning vid tidpunkten för sammanslagningen fick tillgodoräkna sig all tidigare anställningstid (dovetailing), men ej de som endast hade återanställningsrätt. De senare placerades längst ned på den gemensamma listan (end tailing). Domstolen saknade en "rational explanation" för en sådan åtskillnad, då kollektivavtalet i första hand påbjöd dovetailing vid företagssammanslagningar.

sin anställningstrygghet. De föreslog att det tidigare avtalet om att slå ihop senioritetslistorna skulle rivas upp. Så skedde också genom ett nytt avtal mellan B och fackföreningen vid förhandlingar 1972. De f d G-anställda placerades längst ned på den gemensamma listan (end tailing). Frågan uppkom nu om fackföreningen brutit mot principen om duty of fair representation. NLRB fann detta. Appellationsdomstolen återförvisade målet till NLRB och uttalade: "/S/ince the established seniority rights of a minority of the Barton employees have been abridged by the 1972 collective bargaining agreement for no apparent reason other than political expediency, there seem to be sufficient grounds in this case to support the Board order."⁴⁷ (Skälet till återvisningen var att appellationsdomstolen fann det inte styrkt att fackföreningen understött förslaget om end tailing för att stödja en lokal kandidat till ordförandeposten inom fackföreningen, ett förhållande som NLRB byggt sin slutsats på.) Appellationsdomstolen menade vidare att NLRB skulle fordra en viss standard vid frågans förnyade prövning: "/T/he Board should consider that in order to be absolved of liability the Union must show some objective justification for its conduct beyond that of placating the desires of the majority of the unit employees at the expense of the minority."⁴⁸

Vad domstolen synes ha vänt sig mot i Barton Brands-fallet är att facket och de anställda i stor enighet först beslutat sig för en viss metod för sammanslagning av senioritetslistorna (dovetailing) för att vid en senare tidpunkt, då stämningarna i medlemskollektivet svängt, frångå denna överenskommelse för att i stället ingå på end tailing. Något sådant gick inte för sig.⁴⁹

Följande rättsfall visar att det lokala facket ej tog ensidig ställning till förmån för endera gruppen av arbetstagare indragna i en senioritetslistesammanslagning.

Ekas v. Carling Nat'l Breweries, Inc., 602 F. 2d 664 (CA 4, 1979). Två driftställen tillhöriga samma företag slogs ihop. En av driftsenheterna lades ned. Denna var äldre och de anställda hade överlag lång anställningstid. Båda enheterna hade skilda kollektivavtal. De anställda företrädde dock av samma fack. Inget av kollektivavtalen innehöll en föreskrift om hur man skulle förfara vid sammanläggning av senioritetslistor. I det uppkomna läget enades facket och bolaget om att följa en viss metod, som man benämnde "dovetailing on a one-to-one-basis",⁵⁰ med tillägg av

⁴⁷ 529 F. 2d 793, 800.

⁴⁸ Op cit.

⁴⁹ I andra fall har domstolarna godtagit end tailing som metod att sammanslå senioritetslistor. En sammanslagning har då kommit till stånd redan vid tidpunkten för själva företagsförvärvet och ej senare efter det att något annat kommit att gälla. Se NLRB v. Whiting Milk Corp., 342 F. 2d 8 (CA 1, 1965), Schick v. NLRB, 409 F. 2d 395 (CA 7, 1969), Morris v. Werner-Continental, Inc., 466 F. 2d 1185 (CA 6, 1972). Jfr även NLRB v. Wheland Co., 271 F. 2d 122 (CA 6, 1959) där en del anställda givits viss artificiell senioritet framför andra arbetstagare, ett förfarande som godtogs av domstolen som varande i överensstämmelse med lag och praxis.

⁵⁰ Parterna menade härmed detsamma som en Absolute Rank-Principle, se översikten ovan efter not 32.

att de arbetstagare som hade 10 eller fler anställningsår alltid gavs företräde vid permittering och återanställning. Vissa arbetstagare vid den enhet som ej nedlades såg sin ställning hotad. De menade att facket ej iakttagit god representationsstandard. Domstolen övertygades inte av argumentet. Det sätt varpå facket löst den uppdykande konflikten var "eminently reasonable",⁵¹ sade domstolen, och tillade att varken dovetailing eller endtailing här dugt.

Det bör tilläggas att flera amerikanska kommentatorer efterlyst ett mer aktivt vaktslående om principen om duty of fair representation då frågan om senioritetslistesammanslagning kommit upp till prövning⁵² — vissa domstolar har t o m uttryckligt sagt att de velat avstå från att lägga sig i denna sak⁵³ — då det är uppenbart — är argumentet — att en majoritet mycket lätt kan votera ut en minoritet och därigenom skaffa sig en fördel som man eljest inte kunnat erhålla. Red Ball- och Barton Brands-fallen visar väl på det nödvändiga i att sätta en gräns för det fria skönet och att slå fast vad som är en god representationsstandard. I Ekas-fallet går domstolen särskilt långt i sina krav, men det kan åter bero på att de anställda företrädde av samma fack, och att det inte var fråga om en ren företags- (utan endast driftsenhets-) sammanslagning. Då domstolarna i t ex Barton Brands och andra fall fordrat en "objective" eller "rational" standard från facket är det något oklart vad som in casu fordras, särskilt mot bakgrund av att andra domstolar godtagit endtailing som metod för sammanslagning av senioritetslistor med hänvisning till vad som är allmän policy från den federala lagstiftaren samt att tvistigheter på arbetsmarknaden i första hand ska lösas genom uppgörelser i godo.^{53a} Att det finns en konflikt inbyggd mellan å ena sidan den prövning en domstol företar in casu och, å den andra, den fria förhandlingsrätten och exklusivitetsprincipen i NLRA sec. 9(a), står klart.⁵⁴

Denna genomgång av senioritetsfrågan, något av dess teori och praktik, lämnar underlag för följande korta sammanfattning. Ett väsentligt drag är att det utbildats vissa tekniker för sammanslagning av senioritetslistor vid företagsförvärv. En del är mer rättvisa än andra, men viktigt att framhålla är att de rätt använda kan ge ett rimligt resultat. Till detta hör att det i litteraturen påpekats att varje lösning får skraddarsys för det enskilda

⁵¹ 602 F. 2d 664, 668.

⁵² Se t ex utförligt i Blumrosen i Mich. L. Rev. 1963 s 1476 ff, Note i U. Chi. L. Rev. 1968 s 353 ff. Jfr dock ett exempel på en mer interventionistisk metod från domstolarna i O'Donnell v. Pabst Brewing Co., 12 Wis. 2d 491, 107 N.W. 2d 484 (1961), 90 ALR 2d 995.

⁵³ Se t ex i NLRB v. Wheland Co., 271 F. 2d 122, 125 (CA 6, 1959), Truck Drivers, Local 568 v. NLRB (Red Ball Motor Freight, Inc.), 379 F. 2d 137, 142 (1967), Morris v. Werner-Continental, Inc., 466 F. 2d 1185, 1191 (CA 6, 1972).

^{53a} Se rättsfall i not 49.

⁵⁴ Nu senast pekad på av Finkin i Minn. L. Rev. 1980 s 196 ff.

fallet.⁵⁵ Ett annat typiskt drag är att senioritetsfrågorna ytterst rör förhållandet arbetstagarna emellan. Värdet av att ha en god senioritet består i hur långt från botten på listan en arbetstagare är placerad. Vid sammanslagning av två senioritetslistor framträder den relativa karaktären i senioritetsrättigheten tydligare än eljest. Flera iakttagare har här till menat att senioritetsfrågorna först som sist är ett fackligt problem, en kamp mellan majoritet och minoritet inom den lokala fackföreningen.⁵⁶ Mot denna bakgrund är det också förklarligt varför många bedömare (men även domstolar) velat smyga in principen om duty of fair representation särskilt vid sammanslagning av senioritetslistor, då den lokala fackföreningen kan utöva en fullständig, och oinskränkt makt. Jämför särskilt Barton Brands-fallet enligt vilket handlingsfriheten för facket kan vara större då det gäller att fixera en helt ny, för skilda arbetstagargrupper gemensam senioritetslista än att ändra ett en gång knäsat senioritetssystem.⁵⁷ Arbetsgivaren kan stå bredvid och titta på. Särskilt i skiljedomspraxis har det framhållits att lösningen på en sammanslagen lista skall vara rättvis. Det ligger ett mått av både sunt förnuft och billighet i detta krav.

9.4.3 Regelsystemet för gemensam turordning i svensk rätt

I LAS 22, 25 §§ finns bestämmelser som tillåter sammanläggning av driftsenheter i turordningshänseende. Bestämmelserna är likartat uppbyggda med en driftsenhetsregel, en avtalsområdesregel och en sammanläggningsregel. Enligt 22 § (uppsägning, permittering vid arbetsbrist) gäller att en gemensam turordning inom avtalsområdet skall fastställas, om arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort, och arbetstagarorganisationen begär det senast vid förhandling enligt 29 §. På likartat sätt förhåller det sig enligt 25 § (återanställning). Om arbetstagarorganisationen begär det senast vid förhandling enligt 32 § skall en gemensam turordning fastställas för alla driftsenheter på samma ort.

Att alla driftsenheter på en ort skall kunna sammanläggas motiveras i LAS-motiven med att det i vissa fall är naturligt att så sker. Arbetstagarna antas då inte vara bundna till en specifik driftsenhet. De kanske ofta flyttas från en enhet till en annan.⁵⁸ Sammanläggningen skall kunna påkallas av

⁵⁵ Kahn i *Ind. & Lab. Rel. Rev.* 1955 s 378, Kennedy i *Labor Arbitration and Industrial Change* s 34.

⁵⁶ Se t ex Kahn i *Ind. & Lab. Rel. Rev.* 1955 s 362, Sayles i *Harv. Bus. Rev.* 1952 s 55 ff, Schlichter m fl s 140, Note i *U. Chi. L. Rev.* 1968 s 344.

⁵⁷ Professor Clyde W. Summers har i brev d. 22.2.1982 särskilt påpekat distinktionen mellan att ändra ett senioritetssystem och att skapa ett nytt sådant i anledning av Barton Brands-fallet.

⁵⁸ Prop 1973:129 s 157.

såväl lokal organisation som avtalslutande förbund.⁵⁹ Det förtjänar påpekas att arbetsgivaren ifråga inte kan med stöd av LAS fordra att driftsenheterna på samma ort sammanläggs. LAS utgår vidare från att *alla* (ej några av flera) driftsenheter sammanläggs. Till denna regel ges ingen förklaring i LAS-motiven. Men bestämmelsen är dispositiv och behöriga parter är fria att genom kollektivavtal ordna förhållandet på annat sätt (jfr t ex verkstadsavtalet § 16 mom 2 där denna situation reglerats).

Observeras bör även att sammanläggningsreglerna i 22, 25 §§ berör arbetsgivaren som juridisk person. Om t ex en "arbetsgivare" organiserat sina driftsenheter på samma ort i självständig juridisk form, är varje sådan enskild juridisk person att betrakta som arbetsgivare. Det är en följd av rättssubjektsläran. I sådant fall är det inte möjligt att med stöd av LAS sammanlägga dessa driftsenheter.⁶⁰

Vad som nu intresserar är om, och hur dessa regler sedda i ett turordningssammanhang kan tillämpas på LAS övergångsfall. Problemet är inte behandlat i LAS-motiven eller belyst i rättspraxis. Likväl menar jag att rättsläget är ganska klart i den förra frågan, nämligen om reglerna kan tillämpas. Jag kan fatta mig kort.

Den sammanläggningsregel som kommer ifråga är den i 25 § (återanställning). (Att måhända 22 § kan bli tillämplig på säljaren som arbetsgivare, om denne förfogar över andra driftsenheter än den som ska avyttras, är ett fall jag bortser från.) Det lokala facket hos säljaren kan inte vid en tidpunkt infallande *före* det civilrättsliga övertagandet från köparen begära sammanläggning av den driftsenhet som är förvärvsobjekt med den (de) driftsenhet(er) som köparen vid samma tidpunkt kan förfoga över (och som eljest kunnat sammanläggas med stöd av 25 § i LAS huvudfall). Det säger sig självt att det inte går att sammanlägga driftsenheter tillhöriga olika arbetsgivare, ens i LAS övergångsfall. Såväl 22 som 25 §§ fordrar i detta avseende att det finns ett avtalsförhållande mellan berörda parter. Det brister i LAS övergångsfall, i vart fall vid den tidpunkt som här är aktuell. Det torde gälla oavsett det lokala facket hos säljaren är en klubb eller motsvarande eller en avdelning på orten som samtidigt står i avtalsförhållande till köparen (som ny arbetsgivare).

Ja, även om man tänker bort detta rättsliga hinder, är säljarpersonalen inte försatt i en bättre position. Man kan endast åberopa företrädesrätt till

⁵⁹ Prop 1973:129 s 158, 261.

⁶⁰ Samma Lunning s 327. Se härtill också DsA 1981:6 s 231 ff där behovet av en koncernregel i 22 § diskuteras utifrån förutsättningen att arbetsgivaren kan ha medvetet strävat efter en ombildning av osjälvständiga driftsenheter på en och samma ort till självständiga rättssubjekt. Se även prop 1981/82:71 s 62 f.

ny anställning. Anställer arbetsgivaren en annan arbetstagare framför en företrädesberättigad, föreligger förvisso ett turordningsbrott som kan föranleda skadestånd, LAS § 34.01, men den arbetstagare som blivit oriktigt anställd lämnas orörd. Att låta säljarpersonalen s a s ”knuffa ut” köparpersonal i kraft av eventuellt längre anställningstider — med stöd av sammanläggningsregeln i 25 §⁶¹ — på ifrågavarande tidiga stadium i LAS övergångsfall leder till en motsägelse i regelsystemet, ja, en absurditet som LAS för sitt huvudfall avvisat.

En annan sak är sedan att 22 § kan bli tillämplig sedan väl säljarpersonalen nyanställts av köparen och denne sedermera finner sig stå i en övertalighetssituation och måste säga upp arbetstagare. (Jag ska nedan beröra några praktiska fall där det kan ligga i köparpersonalens intresse att gardera sig för att just detta fall inträffar.)

För att förstå den reella innebörden av sammanläggningsreglerna i 22 och 25 §§ måste man se dessa i samband med senioritetsreglerna i 22, 26 §§. Jag måste säga några ord om dem här. En arbetstagares hela anställningstid hos arbetsgivaren är senioritetsgrundande. Han får även räkna sig till godo viss tidigare anställningstid enligt, numera LAS 3 §. Allt detta har stor betydelse för dem med lång anställningstid, de har fått en ökad trygghet i anställningen på bekostnad av såväl företagets som övriga arbetstagares intressen. För vissa äldre arbetstagare gäller dessutom en särskild åldersregel, LAS 3 §. De får tillgodoräkna sig upp till 60 extra anställningsmånader i turordningshänseende.⁶²

Turordningsregler är att betrakta som intet annat än konkurrensregler, dvs de berör det inbördes förhållandet mellan arbetstagarna på en arbetsplats. Vid tillkomsten av LAS 1973 diskuterades emellertid ej detta regel-

⁶¹ Lunning skriver i Anställningsskydd s 82: ”Om ett företag köper in ett annat företag för att lägga ned verksamheten där, men det dessförinnan får anses ha kommit till stånd en företagsöverlåtelse eller fusion (sic!), kan de anställda i det uppköpta företaget — om det driver verksamhet inom samma avtalsområde och ligger på samma ort — mot den nye arbetsgivaren ställa krav på gemensam turordning för driftsinskränkningen och i kraft av sin ”gamla” arbetstid slå ut anställda inom det uppköpande företaget . . . Genomförs däremot nedläggningen utan att en företagsöverlåtelse skall anses ha kommit till stånd . . . blir situationen en annan.” (Samma i Lunning, 4 uppl s 60, men ej i tidigare upplagor av denna bok.) Kommentaren är dunkel. Företrädesrätt mot köparen kan göras gällande endast om det föreligger en övergång av företag i LAS 3 §, se AD 1978:153, men det är ett särskilt problem. Men det fordras härutöver att säljarpersonalen även nyanställs av köparen för att den lokala arbetstagarorganisationen i den driftsenhet där säljarpersonalen har sin anställning skall kunna begära sammanläggning enligt LAS 22 §. Vid fusion föreligger särskilda förhållanden, se avsnitt 8.2.2.4.

⁶² Se härom i avsnitt 7.8 vid not 82.

system utifrån det perspektivet. Huvudintresset var i stället knutet till om de forna senioritetsreglerna i huvudavtalet LO-SAF från 1938 skulle fortfarande gälla. De tillät arbetsgivaren att i första hand utvälja den mest effektiva arbetskraften vid driftsinskränkning och återintagning. Först om valet stod mellan arbetstagare med lika skicklighet och lämplighet skulle hänsyn få tas till anställningstidens längd och stor försörjningsbörd. Lagstiftaren ansåg 1974 att det synsätt som 1938 års normer vilade på var antikverat och för privatkapitalistiskt. För att förhindra en ytterligare utstampning av äldre arbetskraft från företagen — ett generellt motiv för införandet av 1971 års provisoriska äldrelag — så borde anställningstidens längd vara det dominerande urvalskriteriet i LAS.⁶³

Givetvis ligger bakom turordningsregler över huvud taget billighets-skäl, sociala hänsyn.⁶⁴ Men de underlättar även för arbetsgivaren att träffa ett val, liksom varje arbetstagare vet sin plats, och, framför allt, det underlättar för facket att kunna åberopa en ostridig legal turordningsregel då i fackets hand lagts en behörighet att inverka dirigerande på senioritetsreglernas utformning in casu. Men de betyder samtidigt en inskränkning i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, kanske t o m en avsevärd inskränkning.⁶⁵

I avsnitt 9.4.1 beskrev jag hur en amerikansk arbetstagare kunde få vandra från en senioritetseenhet till en annan beroende på hur demarkationslinjerna dragits enligt kollektivavtalet vid t ex permanent arbetsbrist.⁶⁶ Den med lång anställningstid hade då företrädde framför andra. Detta benämndes bumping. Motsvarigheten härtill i LAS är — just — sammanläggningens möjligheten i 22, 25 §§, som kan få till resultat att en arbetstagare kan få flytta över till annan driftsenhet. Det finns andra intressanta lik- och olikheter om man jämför det svenska legala turordnings-systemet med vissa drag i det amerikanska, mer diversifierade. Generellt sett är det amerikanska mer invecklat, det tar sikte på fler typfall än det svenska. Ännu (?) omfattar inte det svenska senioritetssystemet t ex förhållandet vid befordran, övertidsmöjlighet, val av semestertid etc, om det inte särskilt föreskrivits i kollektivavtal. En strukturell olikhet är vidare att en amerikansk senioritetseenhet stundtals kan sammanfalla med driftstället

⁶³ Prop 1973:129 s 155. Konkurrensfrågan är berörd endast i förbigående i SOU 1973:7 s 157.

⁶⁴ Jfr avsnitt 9.4.1 (början) och Jakhelln i Lov og Ret 1967 s 122 f.

⁶⁵ Jfr den starkt kritiska reservationen av arbetsgivarledamoten Lindström i Åmanska utredningen, SOU 1973:7 s 293. Se även i samma fråga prop 1981/82:71 s 57 f.

⁶⁶ Se särskilt hur det på lokal nivå "skapas" olika senioritetseenheter i Sayles i Harv. Bus. Rev. 1952 s 57. Något liknande är antytt för svenska förhållanden i DsA 1981:6 s 232.

ifråga — för vissa syften — medan den i andra fall — i rummet — är betydligt snävare avgränsad. LAS arbetar i stället med ett enhetligt driftsenhetsbegrepp i såväl 22 som 25 §§, men — och det är viktigt — driftsenhetsbegreppet är dispositivt och behöriga parter har frihet att bestämma omfattningen på en turordningskrets, och så sker även.⁶⁷

9.4.4 Senioritetslistesammanslagning i LAS övergångsfall

Jag övergår nu till att överväga frågan om *hur* senioritetslistorna från två skilda driftsenheter kan sammanläggas till en i LAS övergångsfall. Rättsläget i frågan om sammanläggningsregeln i 25 § kan tillämpas är beskrivet ovan.

Som visats i avsnitt 9.4.2, som rörde tekniker för sammanslagning av senioritetslistor i USA, visade det sig vara en synnerligen grannliga uppgift aktörerna stod inför. Arbetstagarna intog snabbt väntade positioner. De ville öka sin trygghet i anställningen. För visst fall kunde det synas motiverat, i andra fall inte. Även för svenska förhållanden gäller att debatten kan bli inflammerad vid företagsförvärv (sammanslagningar), då en eller flera löntagargrupper ställt sig tveksamma till eller visat direkt ovilja mot att låta utomstående arbetstagare få komma in i företaget.⁶⁸ Samtidigt får antas att dessa inre fackliga strider ej alltid blir kända utåt. Här saknas pålitligt material. Det kan inte beläggas att något f o angeläget företagsförvärv (avyttring) ej kommit till stånd p g a senioritetsfrågan och dess känsloladdade karaktär.⁶⁹ Jag behöver inte särskilt omnämna att händelseförloppet ofta är invecklat vid företagsförvärv, och att det därför kan vara

⁶⁷ Se t ex gällande byggnadsavtal. Enligt avtal om anställningsskydd utgör varje yrkesgrupp turordningskrets, 16 §. Se även AD 1983:30 (kollektivavtal för hotell- och restauranger). Se här även den statliga turordningsförordningen, SFS 1976:865 i 2 § jämf med 4 §. Turordningskretsen blir här mycket snävare än den är i LAS. Den omfattar de arbetstagare som har "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter". Normen tillgodoser inget annat än det statliga arbetsgivarintresset. Härigenom undviks de sekundäreffekter som staten som lagstiftare låter andra arbetsgivare få tåla då LAS tillämpas. Se det något ansträngda försvaret för gällande ordning i prop 1981/82:71 s 62.

⁶⁸ Se t ex LKAB:s förvärv av Tuollavaaragruvan 1974 i Hellberg & Vrethem, Företagskris och trygghetslagarna s 3 ff, samgåendet NK—Åhléns 1975—1976 i bl a DN 11/12 1975, 14/12 1976, sammanslagningen Eriksberg—Götaverken i Cooley m fl, Alternativ produktion s 137. Ett äldre rättsfall, AD 1939:42, belyser det anförda. Ett åkeriföretag hade inköpt en lastbil från ett bruk och låtit chauffören medfölja. Turordningsreglerna i kollektivavtalet förutsatte att sist intagen fick först avskedas. Chauffören fick inte tillgodoräkna sig anställningstid hos förutvarande arbetsgivaren (bruket). Det motsatte sig facket.

⁶⁹ Jfr vad pensionsstiftelseutredningen skrev i SOU 1965:41 s 74 i anledning av det då oklara rättsläget beträffande pensionsstiftelsers bestånd vid övergång av företag: "Enligt vad utredningen har sig bekant har det t.o.m. förekommit, att företagsekonomiskt angelägna sammanslagningar fördröjts eller ännu icke kommit till stånd av den anledningen att man icke kunnat bedöma hur man skulle förfara med det upphörande företagets pensionsstiftelser."

allt annat än enkelt att isolera någon viss faktor som mer än andra kan ha påverkat utgången. Det finns en rad andra skäl härtill; koalitioner bildas, vitt skilda motiv kan styra handlandet för en gemensam sak, irrationella moment kan förskjuta tyngdpunkten i ett projekt då opinionsbildare och andra pressure groups träder in, det relevanta beslutsunderlaget finns endast hos ett fåtal. Vem kan t ex säga varför det grandioست upplagda samgåendet mellan Volvo och SAAB sprack år 1977?

I senioritetsfrågan kan generellt sett antas att köparpersonalen är mer villig att släppa in säljarpersonal, om den förra gruppens senioritet inte påverkas härav eller senioriteten t o m kan bättras på. Säljarpersonalen antas, omvänt, vara mer ovillig att låta rörelsen övergå till ny innehavare, om köparpersonalen har överlag längre anställningstider än vad man själv har. Tydligt är att dessa grundständpunkter står i strid med varandra.

Möjligt är att konflikten mellan säljar/köparpersonal — genomsnittligt sett — bäst löses genom en generellt verkande anställningstidsnorm som i LAS 22, 26 §§. Det lättar även bördan på de fackliga organisationerna. Jag pekade i avsnittet om amerikansk rätt (9.4.1) på att de fackliga företrädarna inte behövde fatta beslut i en annars känslig fråga, om man lät anställningstidens längd bli utslagsgivande vid integrering av två senioritetslistor till en. Det torde gälla även för svenska förhållanden. Anställningstidsnormen är objektiv, ingen behöver bråka om vad som i annat fall skall gälla. Beslutet att integrera köpar/säljarpersonal i en gemensam turordning fattas s a s av sig självt. *Men denna senioritetsnorm tar inte samtidigt hänsyn till att senioritetsrättigheten är relativ till sin karaktär.* Det är lätt att visa på exempel då en tillämpning av normen är obillig. Det gör den till en trubbig konfliktslösningsmekanism om även andra faktorer beaktas, t ex företagens finansiella situation.

Antag följande. Företag A håller på att gå omkull. De anställda i företag A har långa anställningstider. Företaget B står i begrepp att köpa upp A. De anställda i företag B protesterar. De finner det orimligt att de skall förlora i senioritet — de har korta anställningstider — genom att andra arbetstagare, som annars troligtvis förlorat sina anställningar över huvudet, tar över deras trygga jobb.

Att B-anställda i detta fall har trumf på hand är en sak, och obestridligt. De kan "göra livet surt" för företag B, om företagsledningen i B tänker "köra över" de anställda. Men företag B antas i stället vara angeläget att inte agera mot de anställda. Hur kan konflikten mellan säljar/köparpersonal lösas?

Ja, det finns några sätt. LAS 22, 25—26 §§ är dispositiva. Konflikten mellan köpar/säljarpersonal kan (tillfälligt?) lösas genom att behöriga par-

ter inte accepterar en gemensam turordning för alla arbetstagare. De förutvarande senioritetslistorna kommer m a o att kvarstå även fortsättningsvis. Det må vara att olika turordningar kan gälla för olika arbetstagare, om driftsenheterna är åtskilda och följer huvudregeln i LAS 22, 25 §§, men om företag A införlivas i företag B kan en delad senioritetsenhet leda till en konstlad uppsjälkning som påverkar både arbetstagarna inbördes och driften negativt.

Men även om — som i förra fallet — driftsenheterna är åtskilda, är inte B-anställdas oro stillad. De menar att de vill ha en garanti för att inte A-anställda fordrar sammanläggning av driftsenheterna (som antas ligga på samma ort) vid senare tidpunkt, då lönsamheten kan vara vikande och företag B står inför en arbetsbristsituation. B-anställda skulle då vara bland de första som blir uppsagda. Jag beaktar inte eventuella nyanställningar som skett i företag B efter sammanslagningen av företagen A och B.

I detta fall är det mekanistiska senioritetskriteriet i LAS ej väl avvägt. Vad kan B-anställda rådas till? Jo, att de begär redan vid övergången av företag A att en gemensam turordning fixeras för såväl A- som B-anställda, en lista som skall gälla vid ett eventuellt framtida arbetsbristfall. I det sammanhanget kan A-anställda ha integrerats på listan genom att t ex endast en del av deras förutvarande anställningstid i företag B fått medräknas.⁷⁰ Det är inte uteslutet att A-anställda, ställda inför hotet om arbetslöshet, accepterat detta. Men är det möjligt att i förväg fixera en sådan turordning? Jag ser inget hinder däremot. Bestämmelserna i LAS är dispositiva. Snarare torde det av många skäl vara önskvärt att det finns en sådan löpande lista så att alla vet vilken placering de har (jfr AD 1983:33, avtalsturlista upprättad att gälla tills vidare). Men det måste finnas minst ett hållbart skäl för en sådan avvikelse, i vart fall får inte otillbörliga hänsyn ha tagits. En ren maktdemonstration från A-eller B-anställda i syfte enbart att bättra på den egna anställningstryggheten kan givetvis inte tillåtas.

En annan sak är sedan att lokala parter av ett annat skäl kan vara förhindrade att gå fram på detta sätt. De kan sakna behörighet att avvika från LAS 22 § vid annan tidpunkt än aktuell personalinskränkning (jfr verkstadsavtalet § 16 mom 2 och trygghetsavtalet SAF-PTK § 4 mom 3).

Då parter medelst kollektivavtal avviker från turordningsreglerna i 22, 26 §§ uppkommer frågan om inte en avvikelse döljer en diskriminering,

⁷⁰ Anställningstidsbegreppet i 22, 26 §§ är inte tvingande, ehuru LAS 3 § — som är grundläggande för i vilka sammanhang en arbetstagare kan få räkna sig till godo tidigare anställning hos annan arbetsgivare — är det. Samma i Lunning s 75.

eller ett i övrigt otillbörligt handlande, som rättsordningen inte godtar (jfr om amerikansk rätt i avsnitt 9.4.2). LAS 22, 26 §§ fordrar enligt ordalydelsen inte att parterna klargör på vilka grunder en avvikelse bygger. Ja, bestämmelserna anvisar över huvud taget inga alternativa normer. Det torde ej vara brukligt att man lokalt vid upprättande av avtalsturlistor reviderar skälen härtill, utan listan är en uppräknig av arbetstagare rangordnade efter nummer eller ett protokoll på att en eller flera arbetstagare ska sägas upp.

I LAS-motiven har det dock sagts ifrån att avtalsfriheten i turordningsfrågor inte får användas för att slå ut oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare organiserade i annan facklig organisation än den avtalslutande. Sådana överenskommelser är rättsstridiga.⁷¹ Lunning har tillagt att ett minimikrav torde vara att urvalet skett utifrån vissa objektivt fastlagda kriterier och att urvalet inte får strida mot den allmänt antagna inom kollektivavtalsrätten gällande grundprincipen att alla medlemmar skall behandlas lika.⁷² Om t ex köparen och köparpersonalens fack före övergången av ett företag beslutar sig för en avtalsturlista vars innebörd är att säljarpersonalen ska placeras sist på denna, torde en sådan avvikelse från LAS turordningskriterier utan vidare — och utan stöd av annat sakligt godtagbart skäl — strida mot likhetsgrundsatsen. Det antas här att säljar-

⁷¹ Prop 1973:129 s 233.

⁷² För föreningar gäller allmänt en likhetsgrundsats, se t ex NJA 1977 s 393 i vilket HD sade att det var en allmän föreningsrättslig grundsats "att medlemmar inte får behandlas olika, med mindre detta är av sakliga skäl motiverat". Se även Hemström, Fackföreningarna och de anställda s 141 ff. Hemström har pläderat för en utsträckt skyldighet för det etablerade facket att "tillvarata medlemmars och icke-medlemmars intressen på ett i sakligt hänseende lika sätt. Arbetstagarorganisationerna skulle då vara skyldiga att handla i enlighet med det nu sagda *exemplvis* vid förhandlingar enligt 11 § MBL, vid turordningsförhandlingar enligt LAS och vid avgörandet av ledighetsfrågor enligt studieledighetslagen" (s 155, kurs. i orig). Hemström har bl a funnit stöd härför i flera lagmotiv till 70-talets arbetsrättslagstiftning. Jag har anmält tvekan inför detta angreppssätt i recensionen i Lag & Avtal 1981 nr 7 s 33 f. Det kan också ifrågasättas hur långt ett så luftigt formulerat yttrande, som Hemström fällt, bär i det enskilda fallet. Men framför allt har jag pekat på att det saknas sanktion mot det maktusurperande etablerade facket, om det antas att en utanförstående facket enskild arbetstagare blivit diskriminerad. Hemström (s 172) synes mena att det etablerade facket har ett skadeståndsansvar mot denna arbetstagare. Tanken är hämtad från Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 293 (samma i 1 uppl s 218): "F/ackföreningen torde vara ansvarig enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler." Vilka är dessa? Mellan den utanförstående arbetstagararen och facket råder ett utomobligatoriskt förhållande. I ett sådant kan skadestånd ifrågakomma för sak- och personskada, men det är inte fråga om det här. Skadestånd för ren förmögenhetsskada kan utgå endast i kombination med brottslig handling eller enligt särskild föreskrift i lag, se Hellner, Skadeståndsrätt kap 3.2, AD 1977:38, men facket har inte gjort sig skyldigt till en straffbar handling genom att ha initierat eller medverkat till upprättandet av en rättsstridig och därför ogiltig avtalsturlista. Enligt mitt förmenande saknas det i svensk rätt en sanktion i dessa fall.

personalen kommer att sysselsättas inom det avtalsområde som gäller för köparpersonalen. Vidare är det sannolikt ej heller möjligt att godta urvalskriterier som strider mot lag, goda seder eller att eljest kriterierna är otillbörliga.⁷³

Men avtalsfriheten torde inte vara inskränkt i följande fall. Parterna beslutar om att använda en omvänd senioritetsnorm, dvs att låta yngre gå före äldre arbetstagare.⁷⁴ Det kan även erinras om att företrädesrätten i 25 § helt kan avtalas bort såsom skett i t ex byggnadsavtalet. Jämställdhetslagen är vidare inte kränkt om kvinnorna (eller männen) på en mans- (alt. kvinno-)dominerad arbetsplats placeras sist på en lista med stöd av senioritetskriteriet i LAS 22, 26 §§.⁷⁵ Lokalt beaktas stundtals även faktorer som skicklighet, kvalifikationer, försörjningsbörda, företagets behov.⁷⁶

AD har närmat sig otillbörlighetsspörsmålet i två färska rättsfall.

AD 1982:40. I byggnadsavtalet (anställningsavtal 16 §) får avvikelse ske från LAS 22 § om lokala parter kommer överens härom "i samråd". Fyra träarbetare hade uppsagts till följd av en sådan lokal överenskommelse. Härför förelåg organisatoriska skäl, sade arbetsgivaren. På arbetstagarhåll genmälades att avtalets delegationsregel ej gav lokala parter fullständig frihet att bestämma kriterierna för avtalsurlistan. I andra hand ansåg man att byggnadsavtalet (i berörd del) stred mot — dåvarande — LAS § 3.01. AD ogillade arbetstagersidans talan. I byggnadsavtalet

⁷³ Lunning s 70 f.

⁷⁴ Löntagarrätt s 143. Jfr dock härtil den snävare avtalsfriheten som gäller enligt uttalanden i vissa semestermål i AD 1953:27, 1968:26 och prop 1976/77:90 s 168 f. Se även barnledighetslagen 2, 8, 11 §§ och prop 1977/78:104 s 40, men även löneberäkningsregeln i LAS 12 §. Jfr numera LAS 21 § i prop 1981/82:71 s 134.

⁷⁵ Se prop 1978/79:175 s 60, 112, 123. Detta, och flera andra problem som rör bl a könsdiskriminering har belysts ganska ingående i amerikansk rättspraxis och litteratur med utgångspunkt från Title VII, Civil Rights Act 1964. Det för alldeles för långt att här redovisa rättspraxis. Det bör endast sägas att Civil Rights Act, som är en bred antidiskrimineringslag avseende förhållanden i arbetslivet, förbjuder diskriminering p g a ras, hudfärg, religion, kön och nationell härkomst. Det finns dock vissa undantag till principförbudet, såsom — vilket är aktuellt i detta sammanhang — att ett bona fide senioritetssystem (sist in — först ut) inte är olagligt i sig även om det i sin tillämpning får till effekt att missgynna en tidigare diskriminerad grupp arbetstagare, t ex svarta eller kvinnor. Men Civil Rights Act utesluter ej att domstolarna finner att i kollektivavtal knänsatta senioritetssystem ändå strider mot i denna lagstiftning p g a att de har en tendens att göra sådan diskriminering beständig i flera fall. Se utförligare i dessa frågor bl a Schlei & Grossman, Employment Discrimination Law s 29 ff, 305 ff, 458 ff, Gregory & Katz, Labor and the Law s 546 ff.

⁷⁶ Se t ex överenskommelse 4 januari 1977 mellan AB Götaverken, Eriksbergs Mek. Verkstads AB, Götaverkens Tjänstemannaförening SIF, SIF-klubben vid Eriksberg, Götaverkens Arbetsledarkår SALF, CF:s lokalavdelning vid Götaverken avseende uppsägning i samband med varsel den 7 december 1976 av 450 tjänstemän. I överenskommelsen skall med utgångspunkt från anställningstidens längd de tjänstemän med kortaste anställningstid urskiljas som en riskgrupp, men att — enligt punkt 5 — "parterna är överens om att . . . från riskgruppen undanta sådana tjänstemän som med hänsyn till sina kvalifikationer behövs för att trygga en fortsatt effektiv organisation inom företaget".

fanns inga rättsliga begränsningar uppställda för hur en lokal avvikelse fick se ut. Att centrala parter ansett att möjlighet till lokal avvikelse skulle användas med försiktighet var en helt annan sak. Därigenom hade lokala parter behörighet att avvika från LAS 22 § ej inskränkts. En inskränkning kan följa av allmänna rättsgrundsatser sade AD och tillade: "Sälunda får rätten att göra avvikelse exempelvis inte utnyttjas i syfte som strider mot lag eller goda seder." Beträffande andrahandsgrunden anförde AD summariskt att avtalet "uppenbarligen inte /stred/ mot någon tvingande reglering i anställningsskyddslagen".

AD 1982:65. I verkstadsavtalet finns en klausul av följande lydelse: "Vid uppsägning . . . p.g.a. arbetsbrist . . . äger de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetarna. Föreningen och förbundet äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse." Denna klausul hade utan ändring intagits i det centrala avtalet mellan Metallindustriarbetareförbundet och Motorbranschens Arbetsgivarförbund. Tvisten uppkom inom detta avtalsområde. En lokal avtalsurlista hade upprättats med följd att en arbetstagare O. uppsagts. Metall gjorde nu gällande att centrala parter hade överprövningsrätt av lokal avtalsurlista. I andra hand menade man att den lokala listan var ogiltig då inga sakliga eller objektiva skäl förelegat för att avvika från LAS 22 §. AD ogillade arbetstagens talan. Beträffande förstahandsgrunden belystes denna ingående, men då någon gemensam partsavsikt inte kunnat konstateras och ordalydelsen talade till förmån för arbetsgivarsidan, befanns centrala parter inte ha överprövningsrätt av lokala listor. Den överprövning som kunde komma till stånd vid "synnerliga skäl" gällde t ex — och på denna punkt var de ursprungliga avtalsparterna samstämmiga — då syndikalister blivit felaktigt behandlade eller då någon diskriminerats p g a kön, ras, hudfärg eller liknande. "I sådana fall torde emellertid den lokala överenskommelsen i allmänhet sakna verkan p.g.a. föreringsrättsliga bestämmelser eller avtalsrättsliga eller andra ogiltighetsregler", tillade AD. Beträffande andrahandsgrunden konstaterade AD att det förvisso ej klarlagts varför O. och inte annan arbetstagare sagts upp, men att det å andra sidan "inte kunnat påvisas att några otillbörliga hänsyn tagits vid fastställande av turordningen". Denna stred inte mot tvingande bestämmelser i LAS.

Rättspraxis visar att de normer som ligger till grund för en avtalsurlista ej får vila på otillbörliga hänsyn, eller strida mot lag eller goda seder, eller diskriminera någon på grund av organisationstillhörighet, kön, ras, hudfärg o d. I AD 1982:65 bygger domstolen sitt beslut på en negativ bevisvärdering, dvs man fordrar inte bevisning om att arbetsgivaren kunnat anföra hållbara skäl för avvikelser från 22 §. Att — som arbetstagens sida gör i detta mål — kräva sådan bevisning om sakliga och objektiva skäl är en tanke som tillbakavisas. Det finns ej heller stöd för något dylikt i ordalydelsen i 22, 26 §§. Lagstiftaren utgår från att behöriga parter använder sig av tillbörliga kriterier, ej sådana som inte tål dagens ljus. Men det ligger onekligen en svaghet i en sådan bevisbörderegler. Bevisbördan för den som gör gällande ett diskriminerande förfarande kan bli alltför stor (jfr bevisbördan i föreningsrättsmål), om arbetsgivaren och facket är ense i sak,

och det i allt fall finns minst ett hållbart skäl för en avvikelse från LAS turordningsregler samtidigt som det kan misstänkas att ett eller annat otillbörligt skäl funnits med i motivkretsen hos de rättshandlande, dock utan att den som blivit diskriminerad kan styrka att så varit fallet.

Enligt mitt förmenande tillåter dispositiviteten — avtalsfriheten — i LAS parterna att använda egentligen vilket hållbart skäl som helst för att vid en företagsöverlåtelse, då två driftsenheter ska sammanläggas, föga samman senioritetslistorna till en gemensam, ja, det fordras — om man följer AD — ej mer än att det inte visats att otillbörlig hänsyn tagits.⁷⁷ De allmänna grunder som därvidlag begränsar avtalsfriheten i LAS huvudfall gäller naturligtvis även i övergångsfall. Det torde betyda att det är fullt möjligt att för svenskt vidkommande dra lärdom av de allmänna tekniker för sammanslagning av senioritetslistor, som jag ovan redovisat i avsnittet avseende amerikansk rätt (avsnitt 9.4.2).

Ett exempel på en sinnrik konstruktion av en senioritetslista ger en svensk skiljedom från 1959, som avsåg en tvist mellan piloterna i SAS.

Senioritetsbegreppet är väl knäsat inom pilotorganisationerna. I samband med löneförhandlingarna mellan SAS och de skandinaviska pilotorganisationerna 1959 stod man nära ett sammanbrott. De olika pilotorganisationerna intog ståndpunkter som var oförenliga i senioritetsfrågan. Den danska kvoten — SAS är ett skandinaviskt flygbolag med danska, norska och svenska intressen i förhållandet 2:2:3 — var vid denna tidpunkt inte uppfylld. De danska flygkaptenerna var kraftigt underrepresenterade. Syftet enligt 1951 års konsortialavtal vid bolagets bildande var att eftersträva en anställning av personal inom SAS efter kvotalen. Senioritetsfrågan hänsköts slutligen av berörda parter till bindande skiljedom. Denna skulle utgöra kollektivavtal för parterna. Skiljedomen avgavs 1959⁷⁸ och kollektivavtalet kom att gälla fram t o m 1967. (Sedan 1967 gäller en för alla nationaliteter gemensam senioritetslista för piloter.)

Pilotorganisationerna deklarerade följande ståndpunkter. Den svenska ansåg att en Length-of-Service metod skulle gälla vid befordran, tjänstetilldelning (vid denna tidpunkt hade jet-flygplanen börjat tas i trafik och de gav piloterna en högre ersättning) och tjänstegrupplacering (dvs val av route och utlandsplacering). Denna metod gynnade kraftigt de svenska piloterna. De var överrepresenterade i SAS. Den danska pilotorganisationen förordade ett absolut företräde för danska piloter vid befordran, tjänstetilldelning till dess konsortialkvoten uppfyllts. Den norska pilotorganisationen intog en medlande ståndpunkt. Man förespråkade en modifierad kvotmodell vid befordran efter förhållandet 4 danska, 2 norska och 3 svenska pilo-

⁷⁷ Jfr även det vida anslaget i prop 1981/82:71 s 99 då frågan om turordningskretsar diskuteras i anslutning till koncernbegreppet i LAS 3 §. "I sådana fall finns möjlighet att beakta alla tillämpliga rättvisesynpunkter när man upprättar den s.k. turlistan."

⁷⁸ Skiljedom SAS ./. pilotföreningarna 14 maj 1959 (79 sidor med 5 bilagor). Till skiljemän utsågs ordf i Arbetsdomstolen Gunnar Dahlman, f d statsrådet Herman Zetterberg och f d regeringsrådet Frank Öhman. Byråchefen Sven-Hugo Ryman utsågs till sekreterare.

ter. SAS framhöll att man var beredd att godta varje lösning, som inte ledde till orimliga operativa konsekvenser.

I sin dom underströk skiljemännen att utgångspunkten för att lösa tvisten varit 1) konsortialavtalet, 2) förutvarande praxis, 3) önskemålet att undvika obilliga konsekvenser, och 4) strävan att söka dämpa motsättningarna mellan pilotorganisationerna. Skiljedomen bygger på tre nationella senioritetslistor, och för varje typ-situation skall följande gälla:

1. Vid nyanställning av flygstyrman skall konsortialkvoten eftersträvas, vilket betyder att SAS i första hand skall söka fylla på med sökanden från nation med underskott.
2. Vid befordran skall konsortialkvoten gälla, dock modifierad med en spärregel innebärande att en flygstyrman med 10 månaders längre anställningstid än annan flygstyrman alltid befordras före den andre.
3. Vid tjänstetilldelning skall en proportionalitetsprincip gälla. Denna beräknades under 1961 motsvara 1 dansk, 2 norska och 3 svenska piloter.
4. Vid utlandsplacering skall kvotmodellen strikt tillämpas.
5. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist (permittering) skall konsortialkvoten gälla, dock modifierad med en spärregel av det slag som omtalats ovan under punkt 2.
6. Vid återanställning efter förut verkställd uppsägning (permittering) skall piloterna intas i motsatt ordning.
7. På de nationella senioritetslistorna skall flygarna uppföras enligt en Length-of-Service metod efter utnämningsdatum till flygstyrman. Vid lika sådan anställningstid ges den som har högre ålder företräde.

I skiljedomen upptogs även regler vid en flygares bortovaro, vilket kunde föranleda nedflyttning på senioritetslistan eller förlust av senioritet. Förutsättning för befordran var att flygaren hade nödvändiga kvalifikationer, vilket även gällde vid tjänstetilldelning och utlandsplacering, men då fick hänsyn också tas till andra ekonomiska principer.

SAS-fallet är måhända speciellt, men det visar på hur olika metoder — Ratio-Rank (proportionalitetsprincipen), Length-of-Service (senioritetsprincipen) och Follow-the-Work (kvotmodellen) — kan användas i kombination för att söka ett modus vivendi. Det är illustrativt ur två andra aspekter, dels att senioritetsfrågan i sig är tvisteföremål, dels att de olika arbetstagargrupperna intog motsatta ståndpunkter. De intog helt enkelt den ståndpunkten som gagnade dem bäst. Inte ens utåt är vi alla altruister, då stora värden står på spel. Den norska pilotorganisationen intog dock en medlande ståndpunkt. Arbetsgivaren SAS intog en neutral hållning.

SAS-fallet är lärorikt ur en fjärde aspekt. Berörda parter kunde enas om att slita tvisten genom skiljedom. Att avtalsslutande förbund kan med stöd av sammanläggningsreglerna i 22, 25 §§ LAS slutligt avgöra hur vid turordningsenheten skall vara i ett enskilt fall är — som ovan framhållits — en möjlighet. Men inte ens förbundet torde gå fritt från lokal lobbying. I sådana fall önskade man att det fanns en tredje instans som med oväld och

viss myndighet kunde slita tvisten. Mot det står att den part (facket) som tillagts behörighet att utöva inflytande, ogärna torde lämna sin makt ifrån sig. Arbetsgivaren torde ej sällan kunna sitta med armarna i kors.

9.5 Är en arbetstagares plats i turordningen en intjänad rättighet?

Återanställningsrätten i LAS 25 § har i motiven 1974 sagts vara en intjänad rättighet, varmed avsetts att denna rätt är en oantastbar förmån som tillkommer den enskilde arbetstagaren personligen med följd att facket inte hur som helst kan disponera över denna (se avsnitt 9.5.2). I USA har denna fråga blivit föremål för vidlyftig behandling. Man har frågat — och det är det praktiska fallet — om en arbetstagares rätt till återanställning enligt kollektivavtalet är en vested right.⁷⁹ Det har skett utifrån vissa typfall, nämligen 1) då kollektivavtalet utlöpt,⁸⁰ 2) då kollektivavtalet ändrats, 3) då företaget omlokaliserat sin verksamhet, och 4) då företaget lagt ned sin verksamhet.⁸¹

Här är det brukbart att använda distinktionen mellan benefit seniority och competitive-status seniority, som jag introducerat i avsnitt 9.4.1. I förra fallet avsågs en anställningsförmån vars storlek var beroende av en arbetstagares anställningstid hos arbetsgivaren. Detta fall var okomplicerat därför att det berörde endast parterna i anställningsavtalet. I senare fallet avsågs ett preferenssystem där arbetstagarna inplacerades i första hand efter anställningstid. Detta preferenssystem avgjorde vem (vilka) som fick kvarstå i anställning vid arbetsbrist och vem (vilka) som i andra

⁷⁹ Uttrycket vested right används i olika sammanhang, se t ex Black's Law Dictionary. Jag använder uttrycket i betydelsen en rättighet som inte kan frånhändas arbetstagaren utan dennes eget samtycke. Så Aaron i Harv. L. Rev. 1962 s 1541.

⁸⁰ Rättsläget i svensk rätt vid kollektivavtals utlöpande brukar beskrivas så att anställningsavtalets normer överlever ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, AD 1979:137, medan motsatsen gäller beträffande frågor som endast stannar på organisationsplanet, t ex en förhandlingsordning, AD 1978:134. Jfr rättsläget i USA i Note i Nw. U. L. Rev. 1959 s 646 ff. Upplupna förmåner (accrued rights) såsom rätt till avgångsbidrag, semesterersättning, pension faller inte bort även om kollektivavtalet utlöper. Har en tvist härom uppkommit innan kollektivavtalet utlöper, eller hänför sig tvisten även sedan kollektivavtalet utlöpt till viss klausul i kollektivavtalet kan domstol påfordra att tvisten hänskjuts till skiljedom. Se t ex Nolde Brothers, Inc. v. Local 358, Bakery & Confectionary Workers, 430 U.S. 243 (1977) som rörde frågan om arbetsgivaren var skyldig hänskjuta en tvist om avgångsbidrag till skiljedom vid nedläggning av fabriken efter det att kollektivavtalet utlöpt. Supreme Court besvarade frågan jakande.

⁸¹ Fallet är speciellt, och har att göra med att vissa förmåner enligt kollektivavtalet kan fortfarande att utgå till arbetstagare som uppsagts (permitterats) p g a arbetsbrist. De behåller nämligen sin senioritet under viss tid efter det att de sagts upp (permitterats). Se Local Lodge 2040, Int'l Ass'n of Machinists v. Serval, Inc., 268 F. 2d 692 (CA 7, 1959).

hänseenden (t ex återanställning) enligt kollektivavtalet skulle ges företräde. Preferenssystemet berörde förhållandet mellan arbetstagarna. Det var relativt i två hänseenden, dels var det beroende av om företaget gick bra eller dåligt, dels var det beroende av om andra arbetstagare slutade eller började på företaget. I rättspraxis är det nu det senare slaget av senioritetsrättighet som belysts och man har då — med ett vidgat anslag — frågat. Är senioriteten en oskiljaktig del av anställningsavtalet? Kan den leva sitt eget liv vid sidan av kollektivavtalet? Kan den göras gällande mot en arbetsgivare som omlokaliserar, ja, t o m lägger ned sin verksamhet?

Genom att dessa frågor belysts ingående i rättspraxis kan det vara tjänligt att först lämna en redogörelse för amerikansk rätt.

9.5.1 Amerikansk rätt

Rättsläget i USA skildras med stöd av några rättsfall från federala appellationsdomstolar. Supreme Court har aldrig behandlat frågan om huruvida senioritetsanspråket i här berört avseende är en vested right. Det ska även sägas att inget av följande rättsfall rör förhållandet vid företagsöverlåtelser, och inget av de rättsfall jag refererade i avsnitt 9.4.2, som berörde företagsöverlåtelser, belyser den fråga jag här tar upp.

System Federation No. 59 v. Louisiana & A. R. Co., 119 F. 2d 509 (CA 5, 1941). Ett kollektivavtal med bl a senioritetsregler, tillämpliga vid uppsägning och återintagning, utlöpste 1931. Fram till 1937 gällde i hithörande avseende företagens egna regler. 1937 träffades nytt kollektivavtal mellan samma parter. Avtalet innehöll regler som påminde om de förutvarande. Flera arbetstagare hade sagts upp under tiden 1929—1936. De hade inte återanställts. Facket gjorde gällande att senioritetsreglerna, som ingick i 1929 års kollektivavtal, som löpte ut 1931, alltfört gällde för dessa arbetstagare. Företaget invände att 1929 års avtal utlöpste, och att arbetstagarna inte kunde stödja sig på detta för att bli återanställda. — Domstolen slog fast att de anspråk som kunde stödjas på 1929 års avtal gällde endast under dess löptid. Senioritetsrättigheten enligt detta avtal löpte ej i det oändliga. Domstolen sade: "The rights accorded plaintiff and its members under the 1929 contract are clear. Under it, any of the persons named who were furloughed during its continuance had a right, during the life of the contract, to apply for reinstatement under its terms. After its abrogation that right was lost and reinstatement could not be claimed under its terms, but only under the terms of the company rules until 1937, and after 1937, under the terms of the 1937 contract."⁸²

Elder v. New York Cent. R. Co., 152 F. 2d 361 (CA 6, 1945). Sedan bokhållaren Elder permitterats 1936, och företaget omorganiserat sin verksamhet 1937, upprättades mellan behöriga kollektiva parter en ny senioritetslista omfattande alla aktiva anställda i företaget. På denna lista fanns ej Elder upptagen. Elder menade att han rättsstridigt blivit fråntagen sin rätt att få bli återinsatt i tjänst. — Appella-

⁸² 119 F. 2d 509, 515.

tionsdomstolen ogillade käromålet varvid man citerade från ovan refererade fall: "/C/collective bargaining agreements do not create a permanent status, give an indefinite tenure, or extend rights created and arising under the contract beyond its life, when it has been terminated in accordance with its provisions."⁸³ Men domstolen citerade även från ett annat fall, där samma fackförening, som träffat kollektivavtal i detta mål, modifierat ett annat gällande kollektivavtal med följd att en kvinnlig arbetstagare med god senioritet uppsagts, vilket hon eljest ej blivit. Det förra avtalet — sade domstolen — "was executed for the benefit of all the members of the brotherhood and not for the individual benefit of plaintiff. When, by reason of changed economic circumstances, it became apparent that the earlier agreement should be modified in the general interest of all members of the brotherhood it was within the power of the latter to do so . . . The brotherhood had the power by agreement with the railway to create the seniority rights of plaintiff, and it likewise by the same method had the power to modify or destroy these rights in the interest of all the members."⁸⁴

Local Lodge 2040, Int'l Ass'n of Machinists v. Serval, Inc., 268 F. 2d 692 (CA 7, 1959). Ett företag höll på att avveckla sin verksamhet. Ett flertal arbetstagare hade permitterats. Då verksamheten helt nedlades, avskedades alla, inkl de förut permitterade. Vid nedläggningen hade kollektivavtalet ej ännu utlöpt. Detta föreskrev att permitterade bibehöll sin senioritet i uppemot 2 år. Avtalet innehöll också vissa sidoförmåner om pension, försäkring m m. Det lokala facket gjorde gällande att företaget skulle svara för dessa förmånens utgivande under en 2-årsperiod från den tidpunkt berörda arbetstagare permitterats. Det förelåg även tvist mellan parterna om arbetsgivaren enligt kollektivavtalet haft rätt att avskeda arbetstagarna på sätt som skett. — Domstolen fann att avskedet ej stod i strid med kollektivavtalet. I senioritetsfrågan sade domstolen: "/W/e find nothing in the /collective bargaining/ agreement providing for a *permanent* layoff status to these employees or giving vested rights to seniority for two years following their layoff. Seniority rights depend upon an employer-employee relationship; they do not guarantee such a relationship but merely define the rights of an employee when that status is in existence, and the right of seniority is not inconsistent with the right of an employer to discharge its employee."⁸⁵

Dessa rättsfall visar att en arbetstagares senioritet utslocknar i och med att kollektivavtalet löper ut, att den ej överlever företagets nedläggning oavsett om kollektivavtalet löpt ut eller inte, samt att den fackliga organisationen har full suveränitet att genom kollektivavtal ändra i ett senioritetssystem även om det är till nackdel för en eller flera arbetstagare. Resonemanget har då varit enkelt. Om senioritetssystemet tillkommit genom kollektivavtal, kan det på samma sätt ändras eller helt tillintetgöras.

I det följande rättsfallet tog en federal appellationsdomstol steget att erkänna en arbetstagares senioritetsanspråk som en vested right.

⁸³ 152 F. 2d 361, 364.

⁸⁴ Op cit 365.

⁸⁵ 268 F. 2d 692, 698. Kurs. i orig.

Zdanok v. Glidden Co., 288 F. 2d 99 (CA 2, 1961). Företaget flyttade sin verksamhet från E till B. Kollektivavtalet uppsades, och utlöpste strax innan den slutliga stängningen av fabriken var ett faktum. Arbetstagarna erbjöds söka nya arbeten på orten B utan bibehållen senioritet. Flera arbetstagare, däribland Zdanok, stämde bolaget. Hon menade att hon enligt kollektivavtalet haft en rätt att få följa med företaget vid dess omlokalisering med bibehållen senioritet. Kollektivavtalet ifråga föreskrev en återanställningsrätt för dessa arbetstagare under 3 år efter permittering. Zdanok m fl fordrade skadestånd för att bolaget brutit mot kollektivavtalet. — Appellationsdomstolen stod inför två frågor. 1) Om återanställningsrätten med bibehållen senioritet överlevde kollektivavtalets utlöpande. 2) Om kollektivavtalet kunde göras tillämpligt vid annat driftställe. Domstolen sade i första frågan, och refererade till att kollektivavtalet även innehöll bestämmelser om rätt till pension, som i och med företagets omlokalisering börjat utgå till vissa andra äldre arbetstagare än Zdanok m fl: "We think, the plaintiff employees had, by the same token, 'earned' their valuable unemployment insurance, and that their rights in it were 'vested' and could not be unilaterally annulled."⁸⁶ Domstolen tillade att, om bolaget upptagit sin verksamhet på samma ort efter ett driftuppehåll, allt annat lika, Zdanok m fl haft återanställningsrätt oavsett att kollektivavtalet löpt ut och inte ersatts av ett annat. I den senare frågan, om kollektivavtalet kunde göras gällande på annan ort, menade domstolen att kollektivavtalet förvisso föreskrev att det gällde vid särskilt angiven gatuadress på visst ställe, men det vore samtidigt orimligt om det inte kunde göras gällande om bolaget flyttat sin fabrik till annat nummer på samma gatuadress. Att bolaget flyttade till B i annan delstat förändrade inte något. Domstolen sade: "We can see no expense or embarrassment to the defendant which would have resulted from its adopting the more rational, not to say humane, construction of its contract."⁸⁷ Kärandena var därför berättigade utfå skadestånd från bolaget. — Lumbard, Ch. J., anförde i en dissens att kollektivavtalet inte gav de anställda någon rätt att följa med till den nya arbetsplatsen. Han pekade även på att det sedan lång tid varit gällande federal rätt att senioritetsrättigheten inte levde sitt eget liv, utan var beroende av att kollektivavtalet var i kraft, och ej löpt ut.

Utgången av detta rättsfall gav upphov till en livlig debatt i de juridiska tidskrifterna.⁸⁸ Somliga hyllade rättssatsen, andra kritiserade denna — häftigt. De som hyllade den pekade särskilt på att den bl a gav arbetstagarna ett visst mått av trygghet i anställningen vid omlokalisering av företag. Att företagsledningsrätten beskurits något var endast på sin plats. Det ansågs vidare naturligt att en domstol tagit detta steg. Domstolarna var den enda

⁸⁶ 288 F. 2d 99, 103.

⁸⁷ Op cit 104.

⁸⁸ Jag får hänvisa till ett axplock av dessa kommentarer, Lowden i Virg. L. Rev. 1962 s 291 ff, Note i U. Pa. L. Rev. 1962 s 458 ff, Note i Wis. L. Rev. 1962 s 520 ff, Note i U.C.L.A. L. Rev. 1962 s 469 ff, Aaron i Harv. L. Rev. 1962 s 1532, Levett i Yale L. J. 1962 s 162 ff, Turner i Lab. L. J. 1962 s 907 ff, Shaw & Friedman i Lab. L. J. 1963 s 366 ff, Feinberg i Labor Arbitration and Industrial Change s 192 ff, Note i S. Cal. L. Rev. 1963 s 269 ff, Blumrosen i Minn. L. Rev. 1963 s 505 ff, Note i Harv. L. Rev. 1964 s 1100 ff, Note i Iowa L. Rev. 1966 s 95 ff och Note i Buff. L. Rev. 1968—69 s 379 ff.

instans som kunde ge den enskilde arbetstagaren — svagare part — ett skydd. Somliga kommentatorer menade dock att domstolen i *Glidden-fallet* endast givit en tolkning av kollektivavtalet ifråga, ej formulerat en social norm. Resonemanget var då följande. Avtalet föreskrev en återanställningsrätt under 3 år för dem som varit anställda i 5 år. Det var fallet beträffande Zdanok m fl arbetstagare. Deras återanställningsrätt började därför löpa den dag då de permitterades p g a arbetsbrist vid anläggningen i E.⁸⁹ Det påpekades att denna effekt, dvs att kollektivavtalet hade en efterverkan, måste ha förutsatts av parterna i kollektivavtalet, som endast löpt på två år.

De som kritiserade rättssatsen menade att senioritetsrättigheten inte kunde jämföras med arbetslöshetsunderstöd, tryggad pension och andra traditionellt intjänade förmåner av typ semester, avgångsbidrag. Då hade arbetstagarna en gång utfört sitt arbete. Semester, avgångsbidrag, pension var endast uppskjuten lön. Vidare kunde inte den enskilde arbetstagaren förfoga över sin senioritet, annat än att avstå från denna. Man pekade även på att domstolen missuppfattat det centrala elementet i senioritetsrättigheten, att den var relativ. Somliga pekade också på det ologiska i att den som under kollektivavtalets löptid blivit permitterad — med rättssatsen från *Glidden-fallet* — skulle få en intjänad rätt att återgå, medan den som stod kvar i tjänst i kraft av sin bättre senioritet till efter kollektivavtalets utlöpande, och först då blev permitterad, inte fick det. Man frågade även hur rättsläget skulle gestalta sig om företaget flyttade sin verksamhet till annat driftställe, där det redan förfogade över en driftsenhet och för vilken annat kollektivavtal gällde.

Rättssatsen från *Glidden* blev ej långlivad. Följande rättsfall innebär ett återtag till det gamla, där kulmen möter oss 1968 då samma appellationsdomstol, som 1961 formulerade rättssatsen, förklarar sig förut ha missuppfattat den sanna karaktären i senioritetsrättigheten.

Oddie v. Ross Gear & Tool Co., 305 F. 2d 143 (CA 6, 1962). Företaget flyttade sin tillverkning från D till L i annan delstat. Kollektivavtalet föreskrev sedvanlig senioritet och återanställningsrätt. Avtalets tillämpningsområde var — enligt ordalydelsen — bolagets "plant or plants which are located in that portion of the greater Detroit area which is located within the city limits of Detroit". Avtalet hade ej ut-

⁸⁹ I *Proctor & Gamble Independent Union v. Proctor & Gamble Mfg. Co.*, 312 F. 2d 181, 186 (CA 2, 1962) klargjorde samma appellationsdomstol att det var på detta sätt man skulle läsa utgången i *Glidden-fallet*, och tillade: "We believe, however, that we should say that */Glidden/* cannot properly be read to govern situations which are not strictly within the facts there presented. More particularly the case cannot be made to stand in any general way for the survival of contractual obligations during any period beyond the period for which they were expressly undertaken."

löpt då bolaget omlokaliserade sin verksamhet. Frågan uppstod om arbetstagarna kunde göra gällande sin senioritet och återanställningsrätt vid anläggningen i L. — Appellationsdomstolen uttalade att berörda rättigheter — enligt kollektivavtalet — gällde vid företagets anläggning(ar) i D, varför fallet skilde sig från *Glidden*: ”/In that case there was a specific reference to one plant only, the address of which was specifically given, and there was no specific geographical limitation such as is contained in the agreement in the present case” (sic!).⁹⁰ Men domstolen försummade ej heller tillfället att peka på att man inte delade den uppfattning som majoriteten i *Glidden*-fallet givit uttryck för. Man sade: ”Clearly, the word ‘vested’ is not the correct word to describe these rights . . .”⁹¹ Senioritetsanspråket bortföll om en arbetstagare lämnade företaget, avskedades, dog eller företaget nedlade sin verksamhet, och kunde även förhandlas bort av fackföreningen. Kollektivavtalet kunde här inte tolkas på annat sätt än att senioritetsrättigheterna inte gällde vid anställning i den nya anläggningen i L. Detta vann även stöd av vad som förut tilldragit sig vid kollektivavtalsförhandlingar. Fackföreningen hade bl a vid senaste avtalsuppgörelsen föreslagit att avtalet skulle utsträckas till att gälla även på annan ort om företaget flyttade sin tillverkning, men förslaget hade tillbakavisats av bolaget.

Local 1251, UAW v. Robertshaw Controls Co., 405 F. 2d 29 (CA 2, 1968). Fallet är nästan likadant som det föregående. Företaget flyttade del av (ej hela) sin tillverkning från W till L alltmedan kollektivavtalet var i kraft. Detta föreskrev att det gällde vid bolaget ”in its Waterbury plants”. Fackföreningen hävdade att berörda arbetstagare hade rätt till återanställning — enligt senioritetsreglerna i kollektivavtalet — vid anläggningen i L. — Appellationsdomstolen fann att avtalet inte gav de anställda en sådan rätt. Det gällde vid anläggningen i W. Men kårändarna hade också åberopat rättssatsen från *Glidden*-fallet. Härom yttrade nu domstolen: ”The decision provoked considerable law review comment, most of it adverse . . . Labor arbitrators have refused to follow the *Glidden* decision . . . Although /the Court of Appeals of the Sixth Circuit/ sought to distinguish *Glidden*, the court’s opinion in /*Oddie v. Ross Gear & Tool Co.*/ is clearly at odds with the spirit of the *Glidden* decision. — Subsequent cases have found the reasoning of *Oddie* more persuasive than that of *Glidden* . . . Indeed, apart from failing to generate acceptance elsewhere, *Glidden* has lost much of its authority in this circuit . . . We are persuaded that the reasoning of the majority opinion in the *Glidden* case was erroneous . . . For example, the basic proposition of the opinion, that seniority is a vested right, finds no support in authority, in logic or in the socio-economic setting of labor-management relations. Seniority is wholly a creation of the collective agreement and does not exist apart from that agreement. The incidents of seniority can be freely altered or amended by modification of the collective agreement . . . In giving seniority a conceptional status apart from the provisions of the collective agreement and the intentions of the parties the *Glidden* opinion seriously misconceived the nature of the employment relationship . . . Those few who have applauded the decision have not attempted to justify it in terms of contract analysis. Rather they have sought to defend the result upon the basis of equitable considerations or of national labor policy. The sources of these policies and equities are obscure . . . It is time

⁹⁰ 305 F. 2d 143, 149.

⁹¹ *Op cit.*

that *Glidden* be formally interred. It is therefore expressly overruled.”⁹²

Det sista rättsfallet tar upp frågan om en arbetstagare äger sitt arbete.

Charland v. Norge Div., Borg-Warner Corp., 407 F. 2d 1062 (CA 6, 1969). Charland hade efter 30 års tjänst i företaget och vid 55 års ålder erhållit ett avgångsbidrag om 1 500 dollar i samband med att företaget flyttat sin anläggning från M till F. Alternativet hade varit att medfölja och i senioritetshänseende börja på nytt. Charland gjorde gällande att han blivit berövad sin äganderätt till jobbet. Denna rätt hade han med stöd av kollektivavtalet och 5:e tillägget i den amerikanska konstitutionen, som skyddar var man och kvinna att bli berövad äganderätten till sin egendom utan ”due process of law”. — Domstolen sade att Charland ej förvärvat någon rätt med stöd av kollektivavtalet. Senioritetsrättigheten var en skapelse av detta. Domstolen hänvisade till fallen *Oddie* och *Robertshaw Controls*. Den påstådda äganderätten till anställningen hade vidare ej heller stöd i lag eller i domstolspraxis. Domstolen tillade emellertid: ”If the United States Supreme Court wished now to reconsider and expand the view of seniority . . . this case offers a vehicle.”⁹³ Som jag ovan nämnt har Supreme Court inte behandlat ett sådant fall.

Tydligt är att rättsläget vad gäller en arbetstagares anspråk på senioritet, betraktad som en vested right, är ganska klart i USA. Det är ingen vested right. Senioriteten överlever inte kollektivavtalets utlöpande. Den kan genom ett annat kollektivavtal ändras även till nackdel för berörda arbetstagare. Det är en konsekvens av det kollektiva systemet. Senioritetsanspråket lever inte sitt eget liv vid sidan av kollektivavtalet, som domstolen sade i fallet *Robertshaw Controls*. Aaron har uttryckt det med följande ord: ”It is thus the product of collective bargaining; it owes its very existence to the collective agreement.”⁹⁴ Det förekommer dock, men det är inte vanligt, att en arbetstagares upparbetade senioritet är skyddad genom kollektivavtal vid t ex ett företags omlokalisering, vid fusion och vid företagsförvärv.⁹⁵

9.5.2 Svensk rätt

I specialmotiveringen till återanställningsregeln i LAS 25 § har departementschefen i anslutning till ett påpekande om att 25 § är dispositiv enligt 3 (numera 2) § yttrat: ”Jag vill tillägga att det inte är rättsligt möjligt att utan bemyndigande från berörda arbetstagare i samband med nyanställning träffa kollektivavtal om avvikelse från turordningen för den aktuella

⁹² 405 F. 2d 29, 31—33. Kurs. i orig.

⁹³ 407 F. 2d 1062, 1065.

⁹⁴ Aaron i Harv. L. Rev. 1962 s 1534.

⁹⁵ Se t ex American Jurisprudence . . . Labor and Labor Relations §§ 1222—1225, och min uppsats (opubl) Subcontracting, Plant Removal, Plant Closing and Successor Employer's Liability in Arbitration Awards.

nyrekryteringen. Det får nämligen i detta fall anses vara fråga om ett förfogande över redan intjänade rättigheter, dvs. ett förfogande som facklig organisation inte kan göra utan bemyndigande från den berörda medlemmen. Däremot kan ett kollektivavtal med den angivna innebörden träffas innan den uppsägning som utgör grunden för företrädesrätten har ägt rum.⁹⁶

Även om uttalandet inte är helt klart, torde det betyda följande. Exempel 1. Vid uppsägningstillfället enligt 22 § har de lokala parterna inte föreskrivit vad som skall gälla vid återintagningstillfället. Parterna är då förhindrade att vid det eventuella återanställningstillfället ändra på förhållandet. Återanställningsreglerna i LAS 25—26 §§ gäller då fullt ut. Exempel 2. Vid uppsägningstillfället gäller ett kollektivavtal, som föreskriver andra återanställningsregler än dem som följer av LAS 25—26 §§. Vid det eventuella återanställningstillfället är parterna förhindrade att ändra de vid uppsägningstillfället gällande kollektivavtalsrättsliga återanställningsnormerna med verkan mot de en gång uppsagda arbetstagarna (jfr trygghetsavtalet mellan SAF-PTK § 4 mom 4 som synes bygga på denna konstruktion).

Jag är kritisk mot det synsätt som lagstiftaren redovisat i dessa LAS-motiv. Varifrån över huvud taget propositionsförf. hämtat idén om att en arbetstagares plats i turordningslistan vid återanställning är en oantastbar rätt, när denna plats är förhandlingsbar i uppsägningsfallet enligt 22 §, är oklart. Lagstiftaren har inte anfört något skäl för sin ståndpunkt.

Jag använder i det följande uttrycket oantastbar rätt i st f uttrycket intjänad rättighet. Det senare är en smula oegentligt.⁹⁷ När man använt det i arbetsrättslig kontext har man brukat syfta på att facket ej haft *behörighet* att träffa avtal (en uppgörelse) som binder medlemmen. Ett skolexempel har varit att arbetstagaren utfört visst arbete och det uppkommit tvist om

⁹⁶ Prop 1973:129 s 266. Skyddet avses tydligen gälla alla arbetstagare, se Lunning s 365. Jfr Löntagarrätt s 145 där Schmidt använder uttrycket ”intjänad rätt”. Kritik mot LAS-motiven är anförd i Källström, Lokala kollektivavtal s 102.

⁹⁷ Uttrycket synes först använt i Schmidt, Arbetsrätt I s 93 (utan kurs., i Facklig arbetsrätt s 69 med kurs.). Uttrycket har säkert ingen betydelse för andra än de redan invigda. Jfr t ex det dunkla talet om intjänad rättighet, ja t o m en absolut intjänad rättighet, som det kan vara svårt för den fackliga organisationen att avtala bort vid tillämpningen av LAS 22 §(!), i motion 1981/82:1077 (i anledning av prop 1981/82:71), samma i motion 1982/83:664. Med oantastbar rätt menar jag en arbetstagares personliga förmån som ingen annan än han själv kan förfoga över. (I förekommande fall gäller det anförda även arbetsgivare.) Denna rätt kan inte fråntas den berättigade genom överenskommelse mellan arbetsgivare och facket. Det är m a o en ”vested right” i den mening jag förut använt detta uttryck, se not 79. Genom att här bruka uttrycket oantastbar rätt vinnes en annan fördel. Rättsfaktum beskrivs först. Rättsföljden är sedan den behörighetsinskränkning som gäller för facket (alt. arbetsgivarens organisation).

lönen. Arbetsgivaren och facket har då inte kunnat träffa en skälighetsuppgörelse, som avviker från en "riktig" tolkning av kollektivavtalet på ifrågavarande punkt, utan arbetstagarens samtycke eller bemyndigande.⁹⁸ Fackets förfoganderätt (behörighet) har ansetts begränsad då det gäller en arbetstagares anspråk på lön hänförligt till förfluten tid.⁹⁹ Behörighetsinskränkningen har även gällt en arbetstagares anspråk enligt personligt avtal eller enligt lag vid t ex en uppsägningstvist.¹⁰⁰

Å andra sidan har facket ansetts ha full behörighet att träffa avtal som binder medlemmarna för framtiden, MBL 26 §. Såsom kollektivavtalssystemet är uppbyggt, och för att undvika stelbenthet och säregna låsningar i detta, samt att göra kollektivavtalet till ett smidigt avtalsrättsligt redskap, synes denna grundsyn ha stort fog för sig.¹⁰¹

Återanställningsrätten i 25 § är otvivelaktigt att hänföra till något i det kommande. Den tar sikte på framtida förhållanden, dvs om och då arbetsgivaren behöver återinta arbetskraft.¹⁰² Men på samma synsätt vilar LAS 22 §. Uppsägningssfallet (p g a arbetsbrist) är också en typ av händelse som dyker upp i framtiden (även om orsaken till arbetsbristen kan vara att hänföra till det förflutna).¹⁰³ En avtalsturlista är då möjlig att upprätta med avvikelse från 22 §. Jag har inte förstått varför inte det argument lagstiftaren själv anfört för att göra 22 § dispositiv duger i återanställningsfall, utan i stället valt att lägga en behörighetsinskränkning på facket vid denna framtida modalitet. Som skäl för att göra 22 § dispositiv sades att "det är en vansklig uppgift att konstruera lagregler om turordning som kan väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. I själva verket torde detta inte vara möjligt. Arbetslivets förhållanden och företagens uppbyggnad är så varierande att en i lag bestämd turordning som fungerar bra i flertalet situationer ändå måste slå fel i vissa

⁹⁸ Se t ex AD 1947:13, 1958:23, 1976:91, 1981:130 och Fahlbeck, Om arbetsprocessrätt s 295 ff.

⁹⁹ Se Fahlbeck op cit s 272, 288, Bergström, Kollektivavtalslagen s 82 ff.

¹⁰⁰ AD 1976:5, 1977:126. Se även Facklig arbetsrätt s 69.

¹⁰¹ Se särsk Bergström, Kollektivavtalslagen s 85.

¹⁰² Att återanställningsrätten — för att ges ett innehåll — bygger på det förflutna i så måtto att konkurrensen om arbetstillfällena avgörs med stöd av varje arbetstagares tidigare anställningstid gör inte återanställningsrätten till en oantastbar rätt. Det finns en rad andra förmåner som enligt våra vanligaste kollektivavtal (AST, AB 80, bankavtalet) har samma uppbyggnad. Storleken på en förmån ökar i takt med anställningstidens längd. Ingen har satt ifråga att sådana normer inte kan ändras med motivet att det vore att förfoga över en arbetstagares oantastbara rätt. Sådana förmåner kan även bortfalla, i likhet med återanställningsrätten i 25 §, i all synnerhet som denna endast gäller under 1 år.

¹⁰³ Rör uppsägningen en arbetstagares personliga förhållanden blir synsättet ett annat. Se not 100.

fall.”¹⁰⁴ Vad är det som säger att den återanställningsnorm som gäller vid uppsägningstillfället inte slår fel vid återanställningstillfället?

I AD-praxis har återanställningsrätten från här berörd synpunkt varit uppe till prövning i ett fall.

AD 1978:21. Några piloter anställda vid Transair fick lämna bolaget 1969 p g a arbetsbrist. Uppsägningen följde bestämmelserna enligt 1966 års senioritetslista. Kollektivavtalet föreskrev rätt till återanställning. Avtalet med senioritetslista ändrades emellertid 1975 varvid de aktuella piloterna ej kom att upptas på nya listan. Kärandena menade att återanställningsrätten enligt 1966 års lista var obegränsad i tiden. Denna rätt kunde inte utan ifrågavarande pilots bemyndigande fråntas denne. Den var en intjänad rättighet. Den nya listan var därför ogiltig. När Transair började hyra in piloter 1977 utan att erbjuda kärandena nya anställningar hade Transair brutit mot kollektivavtalet. Arbetsgivaren genmålde att det inte förekommit något obehörigt i samband med upprättandet av 1975 års senioritetslista. I samband med att SAS övertagit Transair hade ställts som krav att inga nyanställningar fick ske. Arbetsgivaren gjorde vidare gällande att den förutvarande senioritetslistan ej innebar en absolut rätt för den ifrågavarande piloten att få ny anställning. Den innebar endast att Transair bundit sig för att respektera den i denna lista fastställda turordningen, om, och endast om bolaget valde att återanställa personal som tidigare varit anställd. Vidare gjorde arbetsgivaren gällande att det gamla kollektivavtalet upphört att gälla, så även om piloterna skulle anses ha en absolut återanställningsrätt, kunde denna inte längre göras gällande. Den sk inhyrningen avsåg 6 SAS-piloter, som SAS ställt till förfogande i fyra år mot att Transair bestred kostnaderna, medan SAS kvarstod som arbetsgivare. — AD utvecklade i domskälen: ”Påståendet att de rättigheter på hithörande område, som må ha uppkommit genom de äldre kollektivavtalen, skulle fortfara att gälla sedan avtalen löpt ut saknar såvitt visats stöd i avtalstexten. I och för sig hade det måhända kunnat komma ifråga att anse t ex en kollektivavtalsbestämmelse, enligt vilken arbetstagare har företrädesrätt till återanställning under viss tid sedan han lämnat sin anställning på grund av uppsägning, gällande även efter avtalets giltighetstid. Kanske skulle en sådan bestämmelse också, åtminstone under vissa förutsättningar, få tänkas ge en rätt åt den enskilde som kollektivavtalsparterna inte kan utan bemyndigande förfoga över (jfr i fråga om 25 § anställningsskyddslagen prop 1973:129 s 266). Om en sådan närmare definierad rätt är det emellertid enligt kärandenas egen ståndpunkt inte fråga i detta fall. Det påstås i stället att kollektivavtalen innebär en i tiden obegränsad rätt för de uppsagda piloterna att bli återanställda enligt den äldre senioritetslistans turordning, i princip utan möjlighet för arbetsgivaren att t ex vid förändrade förhållanden i verksamheten befria sig från sina motsvarande förpliktelser genom att säga upp kollektivavtalet eller ens för kollektivavtalsparterna att justera de aktuella avtalsbestämmelserna, om detta skulle kunna lända till nackdel för någon enskild pilot. Att avtalen skulle innehålla regler av så långtgående innebörd kan enligt arbetsdomstolens mening inte utan starka skäl antagas. Som nyss nämndes har det emellertid inte visats något stöd för en sådan tolkning i avtalens text. Och inte heller torde något sådant stöd kunna hämtas i allmänna

¹⁰⁴ Prop 1973:129 s 160.

grundsatser på arbetsrättens område eller i några andra av kändena återopade omständigheter." AD fann därför att den eventuella återställningsrätten upphört att gälla när kollektivavtalets löptid gick ut. AD tog inte i målet ställning till om sådana bestämmelser under avtalslöst tillstånd kunde fortfa att gälla. Käromålet lämnades utan bifall.¹⁰⁵

Lägg märke till att AD här behandlat en i tiden — påstådd — obegränsad återställningsrätt. För en återställningsrätt gällande under *viss tid* har "i och för sig . . . måhända kunnat komma i fråga" att denna "kanske . . . åtminstone under vissa förutsättningar, få tänkas ge" den enskilde arbetstagaren en rätt varöver de kollektiva parterna inte ägt disponera, säger AD. En hänvisning sker på denna punkt till LAS-motiven. Vad betyder det? Jo, ingenting annat än att AD för ett framtida avgörande hållit öppet hur man ska pröva ett fall där återställningsrätten är i tiden begränsad, dvs LAS-fallet.

Men det vaga språkbruket i domskälen antyder även något annat. AD blir oss svaret skyldig på en väsentlig, och kanske avgörande punkt, nämligen vad det är som skiljer det ena fallet från det andra. Vad är det som gör att en i tiden obegränsad återställningsrätt bortfaller, om kollektivavtalet, som reglerar frågan, upphör att gälla, medan en återställningsrätt, som gäller under viss tid inte gör det? Är det logiskt och rimligt att besvara de två frågorna olika?

Återställningsrätten saknar enligt min mening den egenskap som en oantastbar rätt har. Jag har utvecklat det i det ovanstående. Att göra denna till en oantastbar rätt för visst fall är vidare ett för högt pris för det kollektiva systemets fasthet och överblick. I vissa fall torde det bli väldigt osmidigt, och fall kan förekomma då en arbetsgivare, oavsett hur han förfar, utsätter sig för risk att få betala skadestånd för turordningsbrott, om LAS-motiven ges företräde. Ett sådant fall är om centrala parter i ett kollektivavtal lagt fast normerna x, y och z i kollektivavtal A att gälla vid viss tidpunkt, och sedan i kollektivavtal B att gälla vid annan tidpunkt bestämt att normerna ska tillämpas enligt ordningen z, x och y. Enligt MBL 26 § binder kollektivavtal B medlemmen. Arbetsgivaren ska med andra ord tillämpa detta avtal. Någon vägledning kan här inte hämtas från fall där en arbetsgivare bundit sig för två olika kollektivavtal, som gäller samtidigt.¹⁰⁶ Det är uppenbart att det här kan uppstå en konflikt mellan olika arbetstagare om vilka normer som arbetsgivaren ska begagna då denne behöver inta arbetskraft med stöd av 25 §.

¹⁰⁵ Transair-fallet är påtagligt likt de två amerikanska rättsfall, *System Federation* och *Elder*, som jag refererat ovan i avsnitt 9.5.1. Utgången är även densamma.

¹⁰⁶ Se härom Löntagarrätt s 74 ff.

Exemplet kan byggas ut på skilda sätt under beaktande av avtalssystemets olika nivåer och de olika normer som kan följa härav, ja, företrädesrätten kan t o m ha avtalats bort. Vidare kan ett företag byta avtalsområde. Vid företagsöverlåtelse kan det exempelvis vara fallet (se avsnitt 9.3). Då faller t o m återanställningsrätten bort för säljarpersonalen, inte till följd av att en annan återanställningsnorm — p g a parternas eget handlande — trätt i stället för den som gällt vid uppsägningen av säljarpersonalen, utan därför att LAS § 25.03 har en sådan utformning att företrädesrätten gäller endast inom avtalsområdet där arbetstagarna förut var sysselsatta. Här är det inte ens möjligt att tala om ett förfogande över en oantastbar rätt, även om resultatet för säljarpersonalen är mer förödande än det sannolikt är i något tänkbart fall, om — i strid med LAS-motiven — 26 § vore fullt ut dispositiv i återanställningsfall. LAS-motiven betyder nämligen att 25 och 26 §§ ej är helt dispositiva, utan bara ”halvt” dispositiva, nämligen vid uppsägningstillfället, ej eljest. Man kan vilja mena att redan det förhållandet att 25, 26 §§ är dispositiva enligt LAS 2 § utan varje inskränkning, och därmed bör förstås att de är dispositiva även vid tidpunkten för återanställning av arbetstagare, gör att LAS-motiven här strider mot den uttryckliga lagtexten. Vid denna konflikt går lagtext före motiv.¹⁰⁷

Det anförda anser jag är tillräckligt för att visa att dessa LAS-motiv ej vilar på en solid grund. De argument som anförts för och emot återanställningsrättens oantastbarhet i USA (avsnitt 9.5.2) talar starkt till förmån för de senare. Det gör här knappast någon skillnad att återanställningsrätten är en legal skapelse i Sverige, speciellt som bestämmelsen är dispositiv och därmed porten lämnad öppen för varje annan reglering som inte vilar på otillbörliga kriterier, medan den i USA uteslutande vilar på kollektivavtal.

I LAS-motiven har bl a sagts att turordningsreglerna skall kunna göras gällande av enskilda arbetstagare som bindande rättsregler i domstol.¹⁰⁸ Det är en sak. Möjligt är att bakom detta uttalande även döljer sig en annan tanke, nämligen att de lokala parterna inte hur som helst ska få förhandla bort återanställningsrätten, eller schackra med arbetstagarna i — just — återanställningsfall. Kanhända är det mot denna bakgrund talet om en intjänad rättighet i 25 § — denna äventyrliga skapelse genom LAS-motiv — ska ses. Men häremot kan då genmälas att oantastbarheten i 25 § i så fall skjuter över målet. Lagstiftaren utgår från att turordningskriterierna ej får vara otillbörliga eller rättsstridiga, vilket numera har stöd

¹⁰⁷ Se AD 1975:7. Jfr även hur förarbetsuttalanden inte tillmätts någon som helst betydelse i det s k handelssekreterarmålet, AD 1979:148.

¹⁰⁸ Prop 1973:129 s 155.

i rättspraxis.¹⁰⁹ Man kan tycka att detta är nog hinder och sanktion mot skrupelfria manövrer i det dunkla i det verkliga livet vid tillämpning av LAS 25 och 26 §§.

¹⁰⁹ Se ovan vid not 71 ff.

Kapitel 10

Slutord

En del rättsligt utanverk är givet, annat följer av parternas eget handlande vid företagsöverlåtelse. Men de allmänna avtals- och obligationsrättsliga grundsatserna, sedda i ljuset av vissa arbetsrättsliga stadganden, rymmer här svåra rättsfrågor. Arbetsgivarbytet aktualiserar dem i skilda plan. Det har samband med det unika för typfallet som sådant, nämligen det tillfälliga trekantförhållande som uppkommer då köparen står i begrepp att — som oftast — avlösa säljaren som avtalspart med säljarpersonalen. En ytterligare dimension läggs till om även köparpersonalen — som fjärde intressent — vill ha ett ord med i laget.

I kapitel 9 har jag uppehållit mig vid vissa aspekter på konkurrensförhållandet berörda arbetstagare emellan — säljar- och köparpersonal — utifrån LAS senioritetsregler. Denna konflikt är uppenbar i många fall, det är en fråga om vem eller vilka som ska få fortsatt anställning, eller en — relativt sett — ökad trygghet i anställningen. Onekligen lämnar de dispositiva turordningsreglerna i LAS utrymme för att beakta de särskilda förhållanden som kan föreligga vid en företagsöverlåtelse, då kanske två (flera) företag eller driftsenheter avses sammansmältas till något nytt, där varje enskild enhet går in i denna förening med vitt skilda förutsättningar vad avser t ex organisation, storlek, produktionsinriktning, ekonomisk stabilitet, personalsammansättning. En jämförelse med amerikansk rätt då det gäller sammanslagning av turordningslistor från skilda företag — en sammanläggning som enligt LAS är given på förhand — visar att det fordras ett inte litet mått av statsmannaskap vid utformandet av ett för alla arbetstagare gemensamt senioritetssystem för att det bl a ska skipas rättvisa i det enskilda fallet, samtidigt som farorna med att någon viss arbetstagargrupp blir diskriminerad i denna hantering är fullt tydliga. Det är svårt att se på vilket avgörande sätt svensk praktik här skulle skilja sig från amerikansk.

I kapitel 7 och 8 har jag behandlat frågor som säljaren och köparen har skäl att noga överväga och som har samband med dels upplösningen av ett

bestående avtalsförhållande, dels tillkomsten av ett eventuellt nytt sådant. Framställningen visar att dessa två frågor kan hänga intimt samman (t ex avsnitt 7.3). I flera fall bär här allmänna avtals- och obligationsrättsliga resonemang ganska långt.

Men samtidigt är det något oklart om hur långt avtals- (handlings-) friheten verkligen sträcker sig. Här lämnar oss lagstiftaren i sticket. Då de arbetsrättsliga stadgandena som rör företagsöverlåtelser är till sin natur flisor i större lagstiftningskomplex, har lagstiftaren inte vid någon tidpunkt lämnat, eller haft anledning att lämna sitt bidrag till förståelsen av de svårigheter som kan dyka upp. En central uppgift för lagstiftaren borde här ha varit att ange en ram för vilket eller vilka förfaranden som berörda parter kan ge sig in på utan att riskera eventuella påföljder.

Ett särskilt problem för säljaren är det kvardröjande kontraktansvaret, om uppsägningstiden för säljarpersonalen inte hinner löpa ut innan man träder i ny tjänst hos köparen (avsnitt 7.4). Det är inte alltid möjligt att här finna en kollektivavtalsenlig standard för att lösa alla fall (avsnitt 7.6), och stundtals kan även en sådan vara vanskelig att ingå på (avsnitt 8.2.7.2). Ogiltighetsregeln i LAS 2 § gör att också eventuella eftergifter från säljarpersonalen avseende framtida uppsägningslön (om än för begränsad tid i flertalet fall) kan komma att ogiltigförklaras. Problemet bör emellertid inte uppförstoras, och rättsläget är allt annat än klart, men diskussionen i avsnitt 7.5 bör likväl ha visat hur oförutsebart regelsystemet är på denna punkt.

Även procederet i LAS kan det sättas ett frågetecken för (se avsnitt 7.8). I substitutionsfall — då köparen erbjudit sig att inträda som part i bestående avtal — torde man vilja anse att procederet ej fyller någon funktion alls. I andra fall, åter, vid t ex övertalighet i rörelsen bör regelsystemet följas strikt, framför allt är det turordningsreglernas tillämplighet som fordrar all uppmärksamhet.

Likaså är förhandlingsreglerna i LAS — sedan 1982 års ändringar (men även tidigare) — och MBL knappast ägnade att svara upp mot det verkliga förhållandet vid företagsöverlåtelser. Det arbetsrättsliga systemet har inte byggt några broar som är farbara för de närmast berörda parterna — köparen, som möjlig ny arbetsgivare, säljarpersonalen och dennas fackliga organisation(er) — vid en tidpunkt då man allmänt sett vill tycka att en dialog om det framtida avtalsförhållandet mellan dessa parter är angelägen, nämligen innan köparen, som ny arbetsgivare, civilrättsligt övertagit rörelsen. Detta samtal synes få komma till stånd på annat sätt, oklart vilket.

Det är vidare iögonenfallande att säljarpersonalens anställningsskydd vid företagsöverlåtelser vilar på en företrädesrättsregel — först genom motivuttalanden i 1974 års LAS och sedan genom en uttrycklig regel i LAS 25 § i 1982 års LAS. Då ska man samtidigt ha i minnet att denna företrädesrätt till återanställning är primärt avsedd för driftsinskränkingsfall i största allmänhet (se bl a AD 1983:30), dvs då arbetstagare sagts upp p g a arbetsbrist och det ansetts rätt och rimligt att sådana uppsagda arbetstagare skall ha en chans att få återkomma till den verksamhet som de en gång lämnade, om nya arbetstillfällen skulle yppa sig i denna. Denna tankemodell är en reflex av en motsvarande regel som tillfördes huvudavtalet 1938 mellan SAF-LO år 1947 om återintagning av arbetare som inom viss tid dessförinnan permitterats eller uppsagts p g a arbetsbrist.

Den rättsliga förklaringsmodellen för säljarpersonalens anställningstrygghet vid företagsöverlåtelser blir således en tvåstegsraket. Man får först tänka sig en uppsägning av säljaren p g a arbetsbrist därför att denne gör sig av med rörelsen. Denna uppsägning är sakligt grundad enligt LAS 7 §. Sedan följer med LAS automatik att säljarpersonalen förvärvat en återanställningsrätt enligt LAS 25 §. Då köparen ska bemanna rörelsen skall han först erbjuda denna grupp av arbetstagare ny anställning (se avsnitt 7.1). Tankegången är strikt formellt oklanderlig utifrån LAS arbetsgivarbegrepp som bygger på juridiskpersonläran, men den är likväl förbryllande i flera fall — och den är knappast pedagogiskt klar — särskilt då inget avbrott i rörelsen inträffar i samband med arbetsgivarbytet och alla arbetstagare fortsätter arbeta i rörelsen som förut.

Det är en sinkadus att LAS företrädesrättsregel kunnat göras tillämplig även på övergångsfall, en sidoeffekt av bestämmelsen i 25 § sedd som huvudregel i LAS huvudfall. Ty utan en legal företrädesrätt hade lagstiftaren 1974 måst finna en annan konstruktion för att trygga säljarpersonalens rätt vid företagsöverlåtelser om frågan alls varit aktuell. Givetvis är det värdefullt för säljarpersonalen att ha rättsligt stöd för sitt anspråk på företräde, men då torde man samtidigt bortse från det vanliga förhållandet att köparen — som ny arbetsgivare — sannolikt skulle ha anställt säljarpersonalen ändå. Det är något främmande att utgå från som huvudregel att köparen skulle hämta arbetskraft utifrån. En väsentligare inskränkning i nye arbetsgivarens handlingsfrihet är senioritetsreglernas genomslagskraft, då de verkar på sådant sätt att köparen inte längre — som tidigare — kan välja fritt bland arbetstagare ur en given population, då han ska bemanna rörelsen efter sitt förvärv.

Men vidare leder tillämpningen av företrädesrättsregeln i övergångsfall till vissa, säkerligen icke av lagstiftaren avsedda effekter. Om företaget by-

ter avtalsområde vid dess övergång, ett säkert ej alltför ovanligt fall och för vilket det i MBL uppställts en särskild regel (MBL 28 §), faller den företrädesrätt som säljarpersonalen eljest kan ha förvärvat bort (jfr AD 1977:79). Likaledes är företrädesrätten illa avstämd mot vissa omplaceringsfall, om än det på statliga sektorn finns en särskild regel i ämnet, LOA kap 9, för visst sådant fall. För övrigt är frågan lämnad obehandlad i lagmotiven. Likväl vill det förefalla ostridigt att köparen kan överflytta redan anställd köparpersonal för att bemanna den rörelse han förvärvat, och att det får ske på säljarpersonalens bekostnad (se avsnitt 9.2). Att det dock inte är möjligt att i alla lägen förfara på detta sätt på den i juridiken allmänt gällande rättssubjektsläran är en annan sak. För övrigt är rättssubjektsläran inte någon garanti för företrädesrättens bestånd, då juridiskpersonbegreppet lätt kan kringgås med ett, närmast minimum av planering av den rättsligt bildade.

En annan komplikation har aktualiserats i 1982 års LAS. I 3 § är föreskrivet att en arbetstagare som övergått i ny tjänst i samband med att företaget övergått ska få räkna sig till godo tidigare anställningstid vid t ex inplacering i turordningen och flera andra fall. Sambandsrekvisitet var ej uppställt i 1974 års LAS. Säkert är det ej ovanligt att säljarpersonalen vinner ny anställning hos köparen vid en senare tidpunkt t ex då köparen visar försiktighet i sin anställningspolitik eller vid personalövertalighet. Sambandsrekvisitet är högst förbryllande, i all synnerhet som det inte förefaller som om lagstiftaren — att döma av motiven till 1982 års LAS — varit medveten om att 3 § fått en annan saklig innebörd i jämförelse med förutvarande 4 § i 1974 års LAS.

En jämförelse med utländsk rätt kastar visst ljus över det svenska regelsystemet, och skänker ett perspektiv. Då kan sägas att det svenska erbjuder en ganska speciell lösning på det typfall som företagsöverlåtelser och därmed besläktade övergångsfall representerar i det verkliga livet. Svensk rätt bekänner sig alltfört — i teorin — till en individualmodell (se avsnitt 5.1 och text före avsnitt 7.1), medan samma modell i flera andra rättssystem övergivits till förmån för mer avancerade partsbindningsmönster. Dessa andra tankemodeller är av skiftande slag. Många har den innebörden att köparen — som ny arbetsgivare — har förpliktats att överta säljarpersonalen i sin tjänst, en ren och tvingande substitutionsregel således. För säljarpersonalen gestaltar sig förhållandet något olika (se kapitel 5), alltifrån den ena ytterligheten — en absolut invändningsrätt mot en ny arbetsgivare som avtalspart — till den andra ytterligheten — en plikt för säljarpersonalen att acceptera arbetsgivarbytet. I här behandlade rättssystem har man oftast ersatt gammalt med nytt (kanske bäst åskådliggjort genom

1981 års förordning i England, se avsnitt 5.3.4), i Sverige har man i stället lagt nytt till gammalt.

Men ändock kan man inte säga att den svenska lagstiftaren varit helt konsekvent. I MBL 28 § har nämligen gammalt ersatts med nytt. Det är föreskrivet att kollektivavtalet ska medfölja företaget vid dess övergång till ny arbetsgivare. Denna huvudregel introducerades med MBL 1976 utan hinder av, ja, man är frestad säga just därför att den innebar ett tillbakavisande av eljest tillämpliga allmänna obligationsrättsliga grundsatser. Enligt dessa fordrades att köparen åtog sig svara för att det kollektivavtal som gällde för säljaren kom att gälla i rörelsen efter det att denna övergått till ny arbetsgivare.

1935 års förslag till lag om arbetsavtal (se avsnitt 4.1.1) innehöll en regel som sade att förutvarande innehavarens rättigheter och skyldigheter enligt ingångna arbetsavtal skulle övergå till den nye innehavaren vid företagets övergång, om inget annat överenskoms mellan parterna. Tanken med en sådan huvudregel var — enligt kommittén för privatanställda — att man ansåg att en arbetare i flertalet fall ej fäste något direkt avseende vid själva arbetsgivarpersonen, utan i stället tog anställning vid ett företag. Det förekom dock undantagsfall. Gentemot denna regel restes inga invändningar vid remissbehandlingen av lagförslaget som sådant 1935—1936, ehuru sedan förslaget i sin helhet föll — av skäl som ej har med den nu diskuterade frågan att göra.

Varför man inte vid översynen av anställningsskyddet 1971—1974 lyfte fram 1935 års förslag i denna del går inte att veta, kanske såg man inget behov av en sådan regel. Därmed är ej sagt att 1935 års förslag kan eller bör ograverat ligga till grund för en ny regel om anställningsavtalets rätt vid företagsöverlåtelser. Vad som kan sägas om detta förslag är dock att det innehöll en sund kärna. Avtalsförhållandet blev avsubjektifierat. Man tänkte sig vidare ett typfall och utformade en huvudregel härför, och det är förtjänstfullt. Inom denna ram får sedan de synpunkter som kan motivera en undantagsregel beaktas, och sådana synpunkter finns onekligen vid företagsöverlåtelser. Det är knappast en händelse från det verkliga livet för vilken man säger: ”så här ska det vara”, ty då bortser man helt från de olikheter som gäller i varje enskilt fall. Särskilt bör man akta sig för att skapa legala låsningar till det förflutna. Villkorsändringar bör därför möjliggöras i huvudsak inom den ram av avtalsfrihet som f n råder. Även övertalighetsfall måste man kunna komma till rätta med. Saken rör så viktiga ting som att eventuellt få ett företag — i kris eller under rekonstruktion — att överleva till gagn för kanske det stora flertalet av arbetstagarna.

Det senare problemet är lösbart. Om det föreligger en personalöverta-

lighet vid en företagsöverlåtelse är det givetvis saklig grund för uppsägning enligt LAS 7 § om alla arbetstagare — p g a arbetsbrist — inte kan vinna fortsatt anställning hos köparen.

Villkorsfrågan är mer problematisk. Villkorsändringen berör två plan.

För kollektivavtalet är problemet delvis löst. MBL 28 § ger en särskild uppsägningsrätt. Det visar att det inte dugt med en schablonregel som bundit köparen — som ny arbetsgivare — vid det kollektivavtal som gällt för säljaren alltmedan denne stod som arbetsgivare. Uppsägningsrätten kan dock ej utövas av köparen, utan säljaren får inskrida — får man förmoda — i förekommande fall enligt direktiv från köparen.

För övriga villkor enligt anställningsavtalet, som ej följer av kollektivavtalet, är problemet ett annat, och här fordras en rättslig innovation. Vid villkorsändring i ett löpande avtalsförhållande gäller att, om en arbetsgivare och en arbetstagare inte kan nå enighet, arbetsgivaren får visa saklig grund för uppsägning enligt LAS 7 § (AD 1978:68), om inte arbetsgivaren har en exklusiv bestämmanderätt eller eljest ensidigt kan ändra villkoret (se t ex AD 1978:151, 1979:66, 1980:78, 1981:14). Men vad är här saklig grund för omreglering? Det är en inte alldeles klar fråga. Är det saklig grund om arbetsgivaren önskar dra in ett personligt tillägg därför att företaget går dåligt eller därför att en arbetstagare utför ett sämre arbete än tidigare eller därför att kollektivavtalet höjt lönenivån, eller är det saklig grund då en arbetsgivare av policyskäl vill ändra visst villkor eller anser ett avtalsvillkor för konsumerat genom en senare tillkommen lagbestämmelse i ämnet (jfr AD 1953:9, 1982:145 om sambandet mellan lag och kollektivavtal)?

De här frågorna behöver inte besvaras i en individualmodell och det är en given fördel. Det har att göra med att köparen och säljarpersonalen ej omreglerar, utan nyreglerar villkoren för fortsatt anställning då köparen gått i författning om att erbjuda säljarpersonalen sådan anställning. Givetvis fordras att köparen tydligt klargör villkoren för ny anställning (jfr AD 1982:113). En ibland nödvändig anpassning av gammalt till nytt kan då smidigt åstadkommas inom avtalsfrihetens ram. Då kan t ex en jämkning av säljarpersonalens förutvarande villkor komma till stånd om avsikten är att man ska utföra samma arbete som köparpersonalen redan utför på andra villkor. Uteslutet är ej att villkorsanpassningen även kan gå i motsatt riktning. Att slopa denna avtalsfrihet i villkorsfrågan kan vara att kasta ut barnet med badvattnet.

Om dessa förändringar i villkoren kan åstadkommas inom ramen för en saklig-grund-prövning enligt LAS 7 § är ej prövat i rättspraxis, men redan osäkerheten om så är möjligt är ett memento till stor varsamhet. Det ska

erinras att varken personliga eller reella arbetsbristsskäl (= brist på arbete) här utlöser behovet av förändring.

Tänker man sig nu en ren substitutionsregel kommer de forna villkoren enligt anställningsavtalet att leva vidare efter en företagsöverlåtelse med den ovisshet som då vidlåder omregleringsfrågan. Gör man, å andra sidan, en substitutionsregel helt frivillig — som i 1935 års förslag (se avsnitt 4.1.1) eller som f n gäller i finsk rätt (se avsnitt 5.5) — synes ett alltför stort ingrepp i en tänkt huvudregel ha gjorts. Då öppnar man även portarna på vid gavel för en skiftande behandling av f ö identiskt lika fall. Ett mellanläge måste sökas. Reglerna bör utformas så att de kan tillämpas oavsett vem som är arbetsgivare och de måste vara enkla att förstå.

Det följande är ett utkast till en sådan substitutionsregel.

Huvudregel bör vara att anställningsförhållandet in toto övergår från säljaren till köparen. Regeln bör göras ömsesidig så att den även har rättsverkan gentemot säljarpersonalen. Undantag får givetvis göras för fall då det på allmänna avtalsrättsliga grunder ej kan fordras att en arbetstagare ska stå till förfogande för annan arbetsgivare än den med vilken han/hon en gång träffat anställningsavtalet. Anställningsavtalet bör vidare efter företagsöverlåtelsen anses som ursprungligen ingånget mellan köparen och berörd säljarpersonal (jfr tryggandelagen 23 §). Denna konstruktion onödiggör även flera arbetsrättsliga regler spridda litet varstans i andra lagar som rör skyddet för en arbetstagares förutvarande anställningstid i kvalifikationshänseende vid t ex studier (se för en redogörelse av dessa bestämmelser i avsnitt 4.1). Partsavlösningen på arbetsgivarsidan blir m a o ett reguljärt galdenårsbyte där säljaren bör befrias från allt kontraktsansvar även vad avser det förflutna vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen. Tankemodellen är inte ny, den är känd genom ABL:s fusionsregel (se avsnitt 8.2.2.4).

En uppsägning av säljarpersonal p g a överlåtelsen i sig bör förklaras ogiltig.

Som komplement till denna huvudregel bör gälla följande undantagsregel, som endast har avseende på en eventuell villkorstvist. Köparen bör kunna säga upp avtalen för omreglering inom viss tid efter överlåtelsen, säg 2 månader. Tiden från överlåtelsen till fristens utlöpande blir ett slags moratorium då allt förblir vid det gamla. Erbjuder köparen nya villkor för torsatt anställning under denna tid, kommer de att gälla fr o m moratoriefristens utgång. Är arbetstagarna ej nöjda härmed, får de väcka talan inom viss tid. Vid en eventuell villkorstvist bör arbetsgivaren visa att det (de) nya villkoret (villkoren) varit skäligt (skäliga) och därvidlag bör man helst anknyta till någonting som är bekant, dvs en redan tillämpad

standard t ex skälighetsnormen i LAS 27 §. Enligt denna bestämmelse förlorar en arbetstagare sin företrädesrätt om han avvisar ett återanställningserbjudande som skäligen bort godtas. Härmed avses — är det tänkt (avsnitt 8.1) — att vägledning ska kunna hämtas från vad som är att betrakta som lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringslagen. Genom denna anknytning bibehålls en vid avtalsfrihet inom vilken berörda parter kan agera med viss förutsebarhet. Skälighetsnormen blir ej heller för en domstol en nyskapelse och frihjulning i det arbetsrättsliga regel-systemet.

Om en arbetstagare förlorar en sådan villkorstvist, gäller naturligtvis de av köparen erbjudna villkoren. Anställningsförhållandets bestånd är för den skull inte rubbat. Är arbetstagaren inte nöjd efter denna prövning, får han/hon säga upp sig på sedvanligt sätt. Förlorar arbetsgivaren denna villkorstvist, träder de forna villkoren — hos säljaren gällande — i stället.

Sammanfattningsvis ser jag följande fördelar i en sådan "mjuk" substitutionsregel.

Det ger över huvud taget en huvudregel för anställningsavtalets rätt vid företagsöverlåtelser, som är så utformad att den täcker ett normalfall där man tänker sig att säljarpersonalen övergår i ny anställning hos köparen på oförändrade villkor, men som kompletteras med en undantagsregel för sådana fall där bl a villkorsändringar är aktuella. Då kan man beakta de faktiska förhållandena i varje enskilt fall och skapa utrymme för en lösning av tvisten på avtalsparternas eget plan. Förutsebarheten om vad som är tillåtet eller inte tillåtet avtalsvillkor är även relativt stor genom att skälighetsnormen blir knuten till LAS 27 §.

Genom att konstruera anställningsskyddet för säljarpersonalen vid företagsöverlåtelser med stöd av en substitutionsregel undviker man även det säregna i den rättsliga förklaringsmodell som fn gäller då man ska beskriva säljarpersonalens antällningstrygghet i dessa fall, nämligen med en arbetsbristuppsägning i ena änden och en företrädesrättsregel i den andra. Denna konstruktion bär på inneboende rättstekniska svårigheter, som leder till det paradoxala slutet i vissa fall att företrädesrätten ej alls skänker säljarpersonalen det skydd som samma konstruktion varit avsedd att ge.

En villkorstvist i anledning av en här avsedd villkorsändring behöver ej heller leda till att anställningsförhållandets bestånd står på spel, som eljest vid en omregleringstvist enligt LAS 7 §, och därmed är mycket vunnet.

Överskådligheten av rättsreglerna torde även öka med en substitutionsregel då det vill förefalla som en del partikulära arbetsrättsliga stadganden kan helt tas bort från lagstiftningen.

Till slut: Möjligt är att en reglering av det enskilda anställningsavtalets

rätt vid företagsöverlåtelser drar med sig en översyn av motsvarande bestämmelser i den kollektiva rätten bl a förhandlingsreglerna. Det är i så fall ingen nackdel.

Summary

The sale of an enterprise is a frequent occurrence in modern industrial life. The acquisition rate in Swedish industry has been high since the sixties. 590 larger acquisitions took place in 1979. However, no data is collected as to sales of smaller businesses.

This book deals with the impact of such a sale (and similar cases), whether large or small, upon the legal relationship between — mainly — three parties: predecessor-employer, successor-employer and the predecessor-employees.

1. In Swedish law — except for merger cases (see para 6, *infra*) — there is no rule providing that the contracts of employment in force at the time of a sale will continue to be in force after the said event, the essence of which is that the successor is substituted for the predecessor as an employer. The employees are legally free to accept or reject an offer of re-employment from the successor.

2. The freedom of contract principle should not, however, be exaggerated. Most often the successor will retain the predecessor-employees, though he is not obliged to do this. But the statutory framework is not to be neglected. Two aspects become conspicuous. The first is that the successor is obliged to offer the predecessor-employees re-employment before he engages other personnel. Secondly, the successor is obliged to respect certain acquired rights of the predecessor-employees if they are re-employed.

3. Since the first Swedish Vacation Act of 1938 it has been provided that an employee's earned vacation rights are not to be forfeited in case a business (or part thereof) is sold. The 1938 provision has provided a model to more recent legislation.

For example, in the Employment Protection Act of 1974, as amended 1982, it is provided that time of employment spent with the predecessor will count as time of employment with the successor, if the employee has

entered into the employ of the successor at the time of the sale, for example, in determining the length of period of notice if the employee is dismissed, or in determining a single employee's seniority in connection with a layoff or recall.

4. The Employment Protection Act also provides that the successor is under a duty to offer the predecessor-employees re-employment if a business is sold. One might imagine that the easier road to reach the same goal, viz. to secure a continued employment, would have been to oblige the successor to enter as a party into the contracts of employment in force at the time of the sale.

The present rule must be seen against the following brief background. It is considered to be a legitimate notice of termination if the predecessor dismisses his employees when a business is sold. It is also a legitimate notice of termination if the employees are dismissed because they are redundant due to lack of work. The legislator has made no distinction between the two factual situations. In both cases the employee concerned is entitled to claim re-employment if new job-openings appear in the business within a year after the former employment ceased.

However, if nothing else happens except for the substitution of employers if a business is sold, it is misleading to speak of a re-employment, and, unfortunately, the re-employment right will wither away in some instances (see para 27, *infra*).

5. The Joint Regulation of Working Life Act of 1976 provides that the successor will be bound by the predecessor's collective agreement, unless he is bound by another agreement that is applicable to the acquired business. The provision reversed a former rule of law that required that the successor committed himself to be bound by the old collective agreement.

The same act also provides that an employer is, in general, obliged to negotiate with the local union before he decides on any important change in his activity, for example, when the predecessor sells his business (Labor Court judgment AD 1980 No 49), or when the successor acquires a business (AD 1978 No 157). In exceptional cases the duty may be suspended (AD 1981 No 57).

6. The Companies Act of 1975 provides — in merger cases — that all assets and debts of the transferring company will carry over to the surviving company. The predecessor-employees will hence be retained on the job with the same terms and conditions of employment as previously, unless otherwise agreed.

7. In the Meeting of Pension Commitments Act of 1967 it is provided that a company-based pension, set up in accordance with the act, is to be met in either of two ways when a business is sold. The successor may assume full responsibility, or the predecessor is obliged to convert the commitments once made into a superannuation (old-age pension) scheme that is vested. Accrued and future pension rights are privileged if the successor goes into bankruptcy and the payment is guaranteed by the state (Preferential Claims Act of 1970 and Wages Guarantee Act of 1970).

8. The above-mentioned statutory framework as to a sale of a business, as now summarized, will make up a minor part of *chapter 1*.

9. In *chapter 2* some extralegal aspects upon sales of a business in general from an employee's perspective and from a bird's-eye-view are presented. It is found that the labor law reforms and other actions of the legislator during the seventies fomented a strong feeling of increased job security among employees — that nothing could rock the boat — while employers felt burdened and circumscribed, both legally and economically. Changes in industrial structure were made more cumbersome, and government intervention was often made the rule. Heavy financial support to supplement the Swedish labor market policy (full employment) was offered companies that met difficulties. In some spectacular amalgamations in Swedish industry (shipbuilding, commercial steel) government financial intervention provided the advent of the so-called employment guarantee (a sort of non-dismissal policy) as a device to keep unemployment at a low level.

10. In *chapter 3* the concept of a change-over of a business is outlined. It must be clarified that the labor statutes (e.g. the Employment Protection Act) speak of a change-over (instead of transfer) of a business, and this is consciously so. The concept is supposed to embrace more than a common, legal transfer. Of course, the sale of a business is subsumed, and other examples are: the undertaking is leased or is used as property other than cash in payment for shares in the formation of a company; the undertaking is absorbed by another undertaking through a merger; inheritance; bankruptcy. However, an ordinary sale of shares in a joint-stock company will not be considered a change-over of a business according to the said statutes.

11. The legal meaning of a change-over is analyzed in *chapter 4*. It is found that it comes close to a transfer in a strict legal sense. It is not a change-

over if a cafeteria business is taken over by another entrepreneur in an open bidding when the change of employers is the choice of a third party (AD 1978 No 153).

12. Some aspects on foreign law are highlighted in *chapter 5*. I am concentrating on what kind of freedom of action the parties involved have, or what kind of legal restraints there are when a business is sold. Danish, English, Finnish, German and Common Market law is outlined.

13. In *chapter 6* the predecessor — successor relationship is dealt with in somewhat broad terms. Noteworthy is that the parties may incorporate into the sales — purchase contract clauses that have an immediate bearing upon a third party, viz. the predecessor-employees.

One aspect is more thoroughly discussed. The following example is furnished. The successor has committed himself to employ a certain number of predecessor-employees. What is then the remedy in case the successor fails to abide by the contract?

According to Swedish law the injured party must have suffered an economic loss to claim damages for breach of contract. In the example, one may envisage such a loss, if the predecessor has paid wages corresponding to a time of employment with the successor, irrespective of the actual breach of contract. But in other cases, the loss often boils down to a loss of goodwill, and such a loss is not recoverable unless the contract so provides.

Of course, other remedies are conceivable. For example, a contractual fine is possible, but that presupposes a mutual understanding between the parties that a breach of contract will entail such a remedy. The predecessor may also take another action: the assignment or the authorization of a third party to exercise the contractual right conferred upon him. However, it seems unclear whether a promise to employ a certain number of predecessor-employees is assignable at all — as is most often the case with a claim upon a debtor. Another possibility is that the undertaking in question may be interpreted as a promise to the benefit of a third party, but that question is hardly to be answered in the abstract (see para 24, *infra*). And finally, the successor's commitment may be of only a moral nature.

14. The legal relationship between the predecessor and the predecessor-employees is analyzed in *chapter 7*. The general guideposts as to the

impending discontinuance is governed, no doubt, by the Employment Protection Act. On the whole, it is advisable that the predecessor gives a notice of termination of his personnel if the business is sold.

15. Employees are, in general, granted fairly long periods of notice by virtue of the Employment Protection Act (up to 6 months). If a business is sold, it may well happen that the contracts of employment entered into between the predecessor and the employees will not expire until the said employees have entered the employment of the successor. The question arises whether the employee may relinquish the contractual right with respect to the statutory period of notice. From a legal point of view the issue is not settled. In fact, the Employment Protection Act makes any agreement that circumscribes the employee's legal position according to the act, and entered into between an employer and an employee, null and void.

16. However, it is part of the parcel — and this is so in many Swedish labor statutes — that the provision concerning the period of notice is not peremptory, but an optional one, which means that it may be deviated from by virtue of a collective agreement of a special quality. Consequently, in the unionized workplace a smooth discontinuance of the old contracts may take place if the union and the employer agree that the said contracts will expire irrevocably, regardless of whether the future terms and conditions of employment offered by the successor are deemed to be better or worse than those previously granted.

17. For the most part the predecessor-employees are happy to accept an offer of re-employment from the successor, though no employee — as a principle of law — is obliged to enter into an employment relationship. But there may be a strong economic reason for the employee to do so if the successor offers re-employment. The predecessor is allowed — according to a general provision of the Employment Protection Act — to deduct wages that the employee had, or could have earned in some other employment that is considered to be suitable during the pending period of notice. However, the employee is not obliged to accept an employment for only a limited time (AD 1977 No 6), or an employment that will entail a change in working-hours (AD 1979 No 124) during the period of notice.

18. The procedure in governing a discontinuance of an employment is meticulously set up in the Employment Protection Act. The seniority principle is the most outstanding feature. Seniority is to be observed in all

redundancy cases, and the sale of a business is — for the purposes of the act — a redundancy case (see para 4, supra).

The seniority rules are the same regardless of whether the employees are dismissed due to lack of work, or if they are recalled after such a dismissal.

In principle, a seniority roster will include all employees in a plant, divided into a blue-collar and a white-collar group in accordance with union jurisdictional lines. The seniority list will be determined by the following criteria. 1) The employee who has the longest total time of employment with the employer has the greatest seniority. 2) In calculating time of employment, an employee shall be credited one extra month of artificial time of employment (up to 60 extra months) for every month that he or she has started after reaching the age of 45. 3) In case of a draw, priority will be granted the elder employee. 4) If an employee “bumps” another employee to retain his employment (or be offered re-employment), he must be sufficiently qualified to perform the other job. It is of no material interest that the “bumped” employee has better qualifications, though — understandably — employers will disagree.

19. The statutory seniority rules are optional (see para 16, supra). Utterly discriminatory seniority rosters set up by virtue of a collective agreement and based upon, for example, political, religious, racial or rival union considerations will be struck down as illegal (AD 1982 No 65).

20. It happens once in a while that an employer is apt to take steps that go far beyond what is required of him by statute or by a collective agreement to safeguard the job security of his employees. So is often the case in the sale of a business. Such actions are, for example: the extension of the length of period of notice if the employee is redundant; a commitment to transfer redundant employees to subsidiary companies; various financial devices to encourage (cause) the employees to seek other employment; a prolonged right to re-employment (it may be noted that the statutory recall right will extend a year in the future, which is a fairly short period); educational (vocational training) program to make the manpower better qualified; and so forth.

21. The legal relationship between the successor and the predecessor-employees is extensively treated in *chapter 8*. Though the statutory recall right afforded the employees is designed to be the network of legal protection, the advent of the future relationship will be governed by the law of contracts in general.

22. A new legal relationship is entered into in various ways. The successor may offer re-employment expressly, or tacitly. For example, the successor may have utilized the employees as manpower after his takeover (AD 1977 No 40), or he may have paid wages according to the previous pay-scale (AD 1939 No 127). It is incumbent upon the successor to clarify the future terms and conditions of employment, lest it be deemed that those earlier applied will continue to be in force (AD 1982 No 113).

23. The employee may also enter into a contract of employment expressly, or tacitly. If the employee is disgruntled with the terms and conditions of employment that are offered, the employee must not start work, lest it be considered that he has entered into a legally binding contract (AD 1961 No 13).

24. It is an open question whether the undertaking of the successor to employ predecessor-personnel is to be considered a promise to the benefit of a third party, viz. the predecessor-employees, and hence enforceable by them in court. Most definitely, Swedish case-law acknowledges widely contracts encompassing promises to the benefit of a third party, both in the gratuitous and the commercial context, but whether such an undertaking is or is not such a promise, will depend upon general rules of interpretation of contracts.

25. In various instances an employer may undertake to retain a certain level of employment in the company, or not to dismiss employees though they are redundant, objectively. The undertaking may or may not be limited in time. The enforceability of the undertaking may also be dependent upon other circumstances that are or are not foreseeable when the commitment is made. The legal nature of these undertakings is not obvious.

In one case — the only ever adjudicated in a Swedish court (in 1979) — a Swedish company had sold its industrial premises to a municipality. The company leased the same premises. The purpose of the contract — the parties stated in writing — was to secure a level of employment in the plant that was acceptable. The company had undertaken to do its very best to achieve this purpose. The municipality sued the company, when the level of employment fell below a certain figure. The district court — the judgment was never appealed — found that the undertaking as to the level of employment was not enforceable in court since no fixed number was added to the contract. It was found that the company had fulfilled its duty to do its best.

The case demonstrates that the company had entered into a legally binding contract, though the language did not connote a legally binding undertaking.

In another case the employer accepted not to dismiss redundant employees for two years by virtue of a collective agreement with several unions. This happened in 1978 when three major commercial steel companies amalgamated into the Swedish Steel Corporation. The arrangement worked out smoothly with help of heavy financial support granted by the government.

In a third case the purchaser of shares promised the seller not to let the level of employment in the plant fall below a fixed figure. A couple of years later that happened. The undertaking was not limited in time. No legal actions were taken.

26. Some undertakings may be deemed as being unilateral promises binding upon the promisor, if they are addressed to somebody in specific or to the public at large. In case-law it has been held that an undertaking to employ a certain employee for a fixed period of time was a legally binding undertaking, though no acceptance of the offer came about. The offer was a unilateral promise that did not require an acceptance, the court held (AD 1977 No 24).

27. In *chapter 9* the predecessor-employees' legal position is analyzed more closely. Unfortunately, the recall right may wither away (see para 4, *supra*). This is so if the successor decides to subcontract work originating from the acquired business (AD 1980 No 54), or if the work in question after the sale falls under the purview of another collective agreement than previously (AD 1977:79). The successor also has a great freedom of action to transfer personnel of his own to the acquired business at the expense of the predecessor-personnel.

28. The most intricate issues of law turn up in merging seniority lists if a business is sold (acquired). When the Employment Protection Act of 1974 introduced the seniority concept no attention was paid to the competitive aspect of the seniority rules.

29. Seniority is a pervasive concept in the unionized sector of American industrial life, and it covers a broad spectrum of type situations from layoff to promotion, transfer, recall, and other privileges in employment. The U.S. experience demonstrates abundantly the inherent conflict of interests

in merging seniority lists when plants are closed, sold, or relocated. The U.S. experience also demonstrates the central role that is accorded the union in this process. The majority union that is representing all employees in a bargaining unit according to federal law may not discriminate any employee for irrelevant or invidious reasons, and must act fairly, impartially and in good faith.

Various techniques have crystallized in merging seniority lists in the U.S. Case-law demonstrably displays that the union has to fulfill its duty of fair representation, regardless of whether the seniority lists in question are dovetailed, endtailed, or if some other method is used to slot the employees into a single seniority roster.

30. In Sweden a merger of two (or more) seniority lists if a business is sold, and the exigency arises, will be given beforehand (see about the seniority rules in the Employment Protection Act in para 18, *supra*). So the statute may help to solve the internal union problem, but that is not the end of the matter, rather the start of it. The seniority at stake in merging seniority lists is that the seniority is of a relative nature.

Since the Swedish seniority rules are optional, the union and the employer may consider the whole matter and deviate from the statutory framework, viz. to contemplate whether a combined list will be influenced by the financial status of the two (or more) plants involved, the production of each plant, the composition of manpower and so forth. However, no employee may be discriminated against (see para 19, *supra*).

31. In the U.S. the question whether the seniority right is a vested right has been widely debated. It has finally been concluded — a Court of Appeals opinion of 1968 — that the seniority right is not vested.

However, in the legislative history of the Swedish Employment Protection Act of 1974 it is argued that the seniority involved in a recall is a vested right. The legal foundation of the vested right idea is less than clear.

In one case some pilots argued that they had acquired a vested right to be recalled, and that the right was illegally taken away when the employer and the union modified the collective agreement (seniority roster) in excluding the said pilots, since long on layoff. The court found that the pilots had not by language, nor by some other principle of labor law, acquired a vested right (AD 1978 No 21).

It is doubtful whether the seniority involved in a recall is a vested right. Among other things, it would cause too much harm to the collective labor law system to implant such an idea.

32. In *chapter 10* it is suggested that the present state of law in Sweden as to the sale of a business is less than satisfactory, and it is proposed that the successor ought to be made a new employer by statute and that the predecessor-employees will be obliged to accept the successor as a new employer (with some exceptions). Hence, the predecessor will be relieved from any contractual undertaking at the time of the takeover.

However, this would do away with the freedom of contract as to terms and conditions of employment. It might give rise to a legal stalemate that is undesirable when flexibility is needed. So, it is also suggested that the successor be entitled to apply new terms and conditions of employment if a business is acquired within a certain period of time after the acquisition. The employees concerned may go to court to question the reasonableness of the terms and conditions of employment. But they should be upheld if they are deemed to be reasonable, according to the standard used in the Employment Protection Act as to loss of re-employment right (the employee loses his recall right if he rejects an offer that is deemed reasonable).

Litteraturförteckning

Endast av mig åberopade kommittébetänkanden, propositioner och övrig litteratur har medtagits i denna förteckning.

Kommittébetänkanden m. m.

a) Svenska

Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare afgivet af der-till i nåder utsedde komiterade, 1900

Lagberedningens förslag till jordabalk. II. Förslag till lagar om köp, byte och gåfva af fast egendom, om rätt till undantag samt om inskrifning af rätt till fast egendom m. m., 1908

Förslag till lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, lag om avbetalningsköp m. m. avgivna den 31 januari 1914 av därtill utsedda kommitterade (cit. Obligationsrättskommittén)

Arbetsidskommittén. IV. Betänkande med förslag till lag om arbetarese-
mester afgivet den 13 mars 1920

SOU 1933:36. Utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i ar-
betskonflikter och därmed sammanhängande spörsmål avgiven den 30
november 1933 av Ragnar Bergendahl

SOU 1934:16. Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska
stridsåtgärder m. m. avgivet den 4 maj 1934 av en inom socialdeparte-
mentet tillsatt kommission

Utkast till lag om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 253) om kollektiv-
avtal upprättat inom socialdepartementets lagbyrå den 3 oktober 1934

SOU 1935:18. Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal avgivet av
inom socialdepartementet tillkallade sakkunniga (Kommittén angående
privatanställda)

SOU 1935:65. Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred. Del I. För-
slag

SOU 1937:49. Betänkande med förslag till lag om semester avgivet av
1936 års semestersakkunniga

- SOU 1938:13. Betänkande angående förvärvsarbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsbörd avgivet av Befolkningsskmissionen
- SOU 1939:13. Rationaliseringsutredningens betänkande. Del I. Motiv och förslag
- SOU 1941:8, 9. Lagberedningens förslag till lag om aktiebolag m.m. Lagtext. Motiv.
- SOU 1944:51. Betänkande i abortfrågan avgivet av 1941 års Befolkningsutredning
- SOU 1944:59. Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning avgivet av 1942 års semesterkommitté
- SOU 1946:62. Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetarens lönefordran m.m. avgivet av Byggnadsborgenärsutredningen
- SOU 1951:22. Förslag till sjömanslag m.m. Betänkande avgivet av 1946 års sjömanskommitté
- SOU 1956:25. Upphovsmannarätt till litterära och konstnärliga verk. Lagförslag av auktorrättskommittén
- SOU 1960:25. Lagberedningens förslag till jordabalk m.m. II. Motiv till balken
- SOU 1964:57. Utsökningsrätt III. Exekution i lön, beneficium m.m. Förslag av lagberedningen
- SOU 1965:41. Pensionsstiftelser II. Lagförslag om tryggande av privata pensioner m.m. Pensionsstiftelseutredningen
- SOU 1969:5. Utsökningsrätt IX. Förmånsrättsordning m.m. Förslag av lagberedningen
- DsIn 1971:1. Den äldre arbetskraftens anställningstrygghet. Promemoria upprättad inom inrikesdepartementet
- SOU 1971:6. Ny sjömanslag. Betänkande avgivet av 1964 års sjömanslagskommitté
- SOU 1971:15. Förslag till aktiebolagslag m.m. Betänkande avgivet av aktiebolagsutredningen
- SOU 1972:34. Familjestöd. Betänkande avgivet av familjepolitiska kommittén
- SOU 1973:7. Trygghet i anställningen. Anställningsskydd och vissa anställningsfrämjande åtgärder. Betänkande avgivet av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen (cit. Åmanska utredningen)
- SOU 1973:56. Trygghet i anställningen II. Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning. Den offentliga sektorn. Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Avgångsersättning. Betänkande avgivet av

- utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen
- DsJu 1974:17. Förslag till lag om kontroll av företagsförvärv i vissa fall
SOU 1974:83. Generalklausul i förmögenhetsrätten. Betänkande av generalklausulutredningen
- SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén
- SOU 1975:62. Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. Betänkande av familjestödsutredningen
- SOU 1975:88. Fem veckors semester. Betänkande av 1974 års semesterkommitté
- SOU 1977:29. Konkursförvaltning. Betänkande av konkurslagskommittén
- SOU 1977:51. Fusioner och förvärv i svenskt näringsliv 1969-73. En fallstudie. Delbetänkande av konkurrensutredningen
- SOU 1978:9. Ny konkurrensbegränsningslag. Betänkande av konkurrensutredningen
- SOU 1978:60. Arbetsmarknadspolitik i förändring. Studier kring arbetsmarknadspolitikens verkningar. Betänkande av expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor (EFA)
- SOU 1978:67. Nya bolagsregler m.m. Delbetänkande av 1974 års bolagskommitté
- DsJu 1979:1. Vägar till ökad välfärd. Betänkande av särskilda näringspolitiska delegationen
- SOU 1981:72. Att avveckla en kortsiktig stödpolitik. Betänkande av industristödsutredningen
- DsA 1981:6. Anställningsskydd. Promemoria sammanställd inom arbetsmarknadsdepartementet på grundval av anställningsskyddskommitténs (A 1977:01) arbete

b) Utländska

- Finska regeringens proposition 228/1969 till Riksdagen med förslag till lag om arbetsavtal
- Finska regeringens proposition 89/1982 till Riksdagen till lagstiftning rörande utvecklande av anställningsskyddet
- COM(75) 429 final, Brussels, 25 July 1975, Amended Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on harmonization of the legislation of Member States on the safeguarding of employees' rights and advantages in the case of mergers, takeovers and amalgamations. Explanatory memorandum

Rapport fra udvalget til forberedelse af gennemførelseslovgivning af EF-direktiv om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, Maj 1979

Bemærkninger til Lovforslag nr. L 151. Forslag til Lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, Folketinget 1978-1979, Blad nr 383

Propositioner

Prop 1931:40 med forslag till lag angående ändring i vissa delar av lagen den 29 juni 1912 (nr 206) om arbetarskydd

Prop 1935:31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder

Prop 1938:286 med förslag till lag om semester m.m.

Prop 1939:114 med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m.

Prop 1944:5 med förslag till lag om aktiebolag, m.m.

Prop 1944:268 med förslag till civilförsvarslag, m.m.

Prop 1945:368 med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m.m.

Prop 1960:17 med förslag till lag om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk, m.m.

Prop 1964:146 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 och 3 §§ lagen den 14 oktober 1939 (nr 727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Prop 1964:185 angående riktlinjer för en aktiv lokaliseringpolitik m.m.

Prop 1966:52 angående riktlinjer för arbetsmarknadspolitik, m.m.

Prop 1967:83 med förslag till lag om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.

Prop 1968:130 med förslag till införsellag m.m.

Prop 1970:20 med förslag till ny jordabalk. Del B 1

Prop 1970:94 med förslag till lag om arbetsgivares kvittningsrätt, m.m.

Prop 1970:150 med förslag till lag om arbetstid m.m. i husligt arbete

Prop 1970:201 med förslag till lag om statlig lönegaranti vid konkurs, m.m.

Prop 1971:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m.m.

Prop 1972:46 angående åtgärder för att påverka strukturomvandlingen inom vissa branscher

Prop 1972:64 angående statligt stöd för tidsbegränsad fortsatt drift vid nedläggningshotade företag

Prop 1973:47 angående förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen, m.m.

Prop 1973:56 med förslag till lag om arbetslöshetsförsäkring m.m.

Prop 1973:72 med förslag till lag om ändring i lagen (1916:156) om vissa inskränkningar i rätten att förvärva fast egendom eller gruva eller aktier i vissa bolag, m.m.

Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop 1974:88 med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.

Prop 1974:148 med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Prop 1974:174 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m.m.

Prop 1975:103 med förslag till ny aktiebolagslag, m.m.

Prop 1975/76:12 med förslag till lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979) m.m.

Prop 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

Prop 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m. Bil 1. Lag om medbestämmande i arbetslivet (cit. MBL-prop)

Prop 1975/76:133 om utbyggnad av föräldraförsäkringen m.m.

Prop 1976/77:90 om semesterlag, m.m.

Prop 1976/77:137 om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Prop 1977/78:17 om samarbete mellan staten och Saab-Scania AB på dataområdet m.m.

Prop 1977/78:25 med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1977/78, Bil 11 punkten 17. Lån till Uddeholms AB

Prop 1977/78:30 om skyddat arbete och yrkesinriktad rehabilitering m.m.

Prop 1977/78:87 om statligt engagemang inom handelsstålindustrin, m.m.

Prop 1977/78:91 om radions och televisionens fortsatta verksamhet m.m.

Prop 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Prop 1977/78:125 med förslag om tilläggsbudget III till statsbudgeten för budgetåret 1977/78, Bil 10 punkten 4. Särskilt sysselsättningsstöd till Tretorn AB

Prop 1977/78:157 om organisation av statsförvaltningens centrala arbetsgivarfunktion

Prop 1978/79:25 med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1978/79, Bil 11 punkten 9. Lån till Uddeholms AB

Prop 1978/79:43 om medelsanvisning m.m. på tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1978/79 inom industridepartementets verk-

- samhetsområde, Bil 2. Lån till Facit AB
- Prop 1978/79:60 om åtgärder för försörjningsberedskapen på skoområdet, Bil 2. Särskilt sysselsättningsstöd till Tretorn AB
- Prop 1978/79:84 om myndigheters skadeståndsansvar i vissa personalärenden, m.m.
- Prop 1978/79:105 med förslag till ändring i konkurslagen (1921:225), m.m.
- Prop 1978/79:112 om regionalpolitik
- Prop 1978/79:123 om riktlinjer för industripolitiken, m.m.
- Prop 1978/79:159 med förslag till lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
- Prop 1978/79:168 om föräldrautbildning och förbättringar av föräldraförsäkringen m.m.
- Prop 1978/79:175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.
- Prop 1979/80:6 om socialstyrelsens uppgifter och organisation, m.m.
- Prop 1979/80:138 om åtgärder för försörjningsberedskapen på textilfiber- och bomullsgarnsområdena, Bil 1 punkten 2.1. Avtal mellan staten och Svenska Rayon AB och Bil 2
- Prop 1979/80:143 med förslag till ny lagstiftning om handelsbolag m.m.
- Prop 1980/81:95 om ändrat huvudmannaskap för karolinska sjukhuset, m.m.
- Prop 1980/81:126 om arbetsmarknadspolitikens framtida inriktning
- Prop 1980/81:130 om industripolitikens inriktning
- Prop 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop 1981/82:165 med förslag till konkurrenslag

Övrigt riksdagstryck

- Andra lagutskottets utlåtande 1938:58 i anledning av dels Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om semester m.m., dels ock i ämnet väckta motioner
- Inrikesutskottets betänkande 1973:36 i anledning av propositionen 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m. jämte motioner
- Näringsutskottets betänkande 1974:36 i anledning av motioner angående näringspolitiken
- Motion 1976/77:1524 av herr Palme m.fl. med anledning av propositionen 1976/77:95 om vissa industri- och sysselsättningsfrämjande åtgärder
- Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1976/77:26 med anledning av propositionen 1976/77:95 om vissa industri- och sysselsättningsstimulerande åtgärder, såvitt propositionen hänvisats till arbetsmarknadsutskottet, jämte motioner

- Näringsutskottets betänkande 1976/77:30 med anledning av motioner om näringspolitiken
- Motion 1977/78:893 av Olof Palme m.fl. om sysselsättningspolitiken
- Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1977/78:21 med anledning av propositionen 1977/78:100 såvitt gäller Arbetsmarknad m.m., jämte motioner
- Motion 1978/79:1049 av Olof Palme m.fl. om arbetsmarknadspolitik mot utslagning
- Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1978/79:21 med anledning av propositionen 1978/79:100 såvitt gäller Arbetsmarknad m.m., jämte motioner
- Konstitutionsutskottets betänkande 1978/79:30 med anledning av granskning av statsrådets tjänsteutövning och regeringsärendenas handläggning, punkten 12. Handläggningen av stödet till AB Järnförädling i Hälleforsnäs, m.m. och Bil. 13
- Näringsutskottets betänkande 1978/79:17 med anledning av propositionen 1978/79:49 om vissa varvsfrågor jämte motioner och regeringens skrivelse 1978/79:7 med överlämnande av årsredovisning för Svenska Varv AB
- Motion 1979/80:994 av Olof Palme m.fl. om arbetsmarknadspolitik för ökad sysselsättning
- Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1979/80:21 om anslag m.m. till arbetsmarknadspolitik för budgetåret 1980/81
- Lagutskottets betänkande 1980/81:4 angående ny lagstiftning om handelsbolag m.m. (prop 1979/80:143) och nya redovisningsregler för ekonomiska föreningar (prop 1979/80:144)
- Motion 1981/82:1077 av Ewy Möller m.fl. Turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd
- Motion 1982/83:661 av Ove Karlsson m fl. Företrädesrätten till ny anställning.
- Motion 1982/83:664 av Ewy Möller. . . Turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

Litteratur

- Aaron, Benjamin, Reflections on the Legal Nature and Enforceability of Seniority Rights, Harv. L. Rev., 75 (1962), s 1532 ff
- Adlercreutz, Axel, Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria. Diss, Lund 1954
- Adlercreutz, Axel, Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt, Sthlm 1964

- Adlercreutz, Axel, Avtalsrätt I, 6. uppl. Lund 1980 (cit. Avtalsrätt I)
- Adlercreutz, Axel, Avtalsrätt II, 2. uppl. Lund 1978 (cit. Avtalsrätt II)
- af Schultén, C.G., Arbetsrättsliga problem vid företagskoncentration, JFT, 108 (1972), s 146 ff
- Aftaler (se Ussing, Aftaler paa formuerettens omraade)
- Alm. Del (se Ussing, Obligationsretten. Almindelig Del)
- Almén, Tore, Om auktion såsom medel att åvägbringa aftal. II. Diss, Ups. 1900
- Almén, Tore, Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område av den 11 juni 1915 samt därav föranleda författningar med litteraturhänvisningar och förklarande anmärkningar, Sthlm 1916 (cit. Almén)
- Almén, Tore, Skandinavisk rättspraxis på köplagens område, i Det Nordiske Studenter-Jurist-Staevne i København, September 1918. Forelæsninger ved Københavns universitet af Tore Almén, . . . , Khvn 1918, s 9 ff
- Almén, Tore, Om köp och byte av lös egendom, 4. delvis omarb. uppl. ombesörjd av Rudolf Eklund, Sthlm 1960
- Almén, Tore & Eklund, Rudolf, Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, 8. uppl. ombesörjd av Torkel Nordström, Sthlm 1963 (cit. Almén & Eklund)
- American Jurisprudence. A Modern Comprehensive Statement of American Law, State and Federal. Completely Revised and Rewritten in the Light of Modern Authorities and Developments by the Editorial Staff of the Publishers. Labor and Labor Relations. Oscar C. Sattinger, ed., 2. ed. Rochester . . . 1970
- Andersson, Jan, Om avyttring av rörelse, Hägersten 1977
- Ardelius, Hans, Strukturomvandling och sysselsättning. Praktikkallet SSAB, Sthlm 1979 (Arbetslivscentrum arbetsrapport 1979:20)
- Arnesdotter, Ingrid, Om betalningsinställelse och offentligt ackord. Diss, Sthlm 1982
- Arnholm, Carl Jacob, Sammansatte avtaler, Oslo 1952
- Arnholm, Carl Jacob, Privatrett I. Almindelig Privatrett, Oslo 1964, Privatrett II. Avtaler, Oslo 1964, Privatrett III. Almindelig Obligationsrett, Oslo 1966 (cit. Arnholm I, II och III)
- Augdahl, Per, Den norske obligasjonsretts almindelige del, 5. utg. Oslo 1978
- Avtalsrätt I (se Adlercreutz, Avtalsrätt I)
- Avtalsrätt II (se Adlercreutz, Avtalsrätt II)
- Axelsson, Björn & Håkansson, Håkan, Wikmanshyttans uppgång och fall. En analys av ett stålföretag och dess omgivning under 75 år, Lund 1979
- Baldwin, Robert E., Den nya protektionismen, Sthlm 1971

- Bengtsson, Bertil, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott, Sthlm 1967
- Bengtsson, Bertil, Särskilda avtalstyper I, 2. oförändr. tr. Sthlm 1974
- Bengtsson, Bertil, Hyra och annan nyttjanderätt till fast egendom, 3. tr. Sthlm 1982.
- Bercusson, Brian, The Employment Protection (Consolidation) Act 1978, London 1979
- Berg, Paal, Arbeidsrett, Oslo 1930
- Berg, Folke & Sederblad, Bengt, Hyresrätt. Hyreslagen med sidoförfattningar, 2. uppl. Sthlm 1978
- Berggren-Hedin, Birgitta, Trygghetsöverenskommelsen SAF-PTK och dess tillämpning, Sthlm 1980 (Uppsats i tillämpade studier, Stockholms universitet juridiska institutionen)
- Bergström, Svante, Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. Diss, 2. uppl. Sthlm 1948
- Berle, Jr, Adolf A. & Means, Gardiner C., The Modern Corporation and Private Property, 17. pr. New York 1950
- Bernitz, Ulf, Marknadsrätt. En komparativ studie av marknadslagstiftningens utveckling och huvudlinjer. Diss, Sthlm 1969
- Bernitz, Ulf, Standardavtalsrätt, 2. omarb. uppl. Sthlm 1975
- Bliksted, H. Lindboe, Køb og salg af forretninger, praktisk-juridisk håndbog, Khvn 1952
- Blumrosen, Alfred W., The Worker and Three Phases of Unionism: Administrative and Judicial Control of the Worker-Union Relationship, Mich. L. Rev., 61 (1963), s 1435 ff
- Blumrosen, Alfred W., Seniority Rights and Industrial Change: Zdanok v. Glidden Co., Minn. L. Rev., 47 (1963), s 505 ff
- Borggård, Göran & Sjöstedt, Lennart, Sjömanslagen jämte viktigare författningar och anvisningar på det sjömanssociala området, Sthlm 1975
- Brandinger, Rune, Fusioner — administrativa problem och möjligheter, Sthlm 1975
- Brown, Jr, Allison W., Employee Protection and the Regulation of Public Utilities: Mergers, Consolidations, and Abandonment of Facilities in the Transportation Industry, Yale L. J., 63 (1954), s 445 ff
- Bylund, Bo, När och hur får arbetsgivaren ändra villkoren för en anställd?, Lag & Avtal, 2 (1979), 4, s 32 f
- Bylund, Bo, Viklund, Lars, Elmér, Anders & Öhman, Toivo, Nya anställningsskyddslagen. Med kommentar till 1982 års lagstiftning, Sthlm 1982 (cit. Bylund m.fl.)
- Carlsen, H.G., Dansk Funktionærret, 2. udg. Khvn 1974

- Cars, Hans Christian, Koncentrations- och fördelningsproblem inom marknadsekonomin, Sthlm 1975
- Casparsson, Ragnar, Land du välsignade, Sthlm 1962
- Cheshire, G.C. & Fifoot, C.H.S., The Law of Contract, 6. ed. London 1964
- Christensen, Anna, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, Sthlm 1977, s 81 ff
- Christensen, Anna, Avstängning från arbetslöshetsersättning, Sthlm 1980
- Cooley, Mike, Friberg, Leif & Sjöberg, Claes, Alternativ produktion, Sthlm 1978
- Dahlgren, Bo, Ägarskifte i fåmansföretag, Ekonomen, 54 (1975), 6, s 15 ff
- Davies, P.L., Mergers and Other Changes in Structure or Control of Enterprises and their Effects upon Workers (British Report), i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE. 17-19 settembre 1974. Tomo II, Milano 1977, s 885 ff
- Davies, P.L., The Regulation of Takeovers and Mergers, London 1976
- Davies, Paul & Freedland, Mark, Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, i Encyclopedia of Labour Relations Law. P. O'Higgins & B.A. Hepple, eds, London 1982
- de Geer, Hans, Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetsidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden. Diss, Sthlm 1978
- Eberstein, Gösta, Bidrag till läran om namn och firma enligt svensk rätt. Diss, Upps. 1909
- Edebalk, Per Gunnar & Wadensjö, Eskil, Avgångsbidrag — en avtalsbestämd försäkring inom LO-området, Lund 1980
- Edlund, Sten E:son, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning. Diss, Sthlm 1967
- Edlund, Sten, Perspektiv på arbetsmarknaden, i Tvärsnitt. Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75-årsjubileum 1973, Sthlm 1973, s 455 ff
- Eek m.fl. (se Juridikens termer)
- Ekelöf, Per Olof, Rättegång I, 2. omarb. uppl. Sthlm 1963
- Eklund, Ronnie, Subcontracting, Plant Removal, Plant Closing and Successor Employer's Liability in Arbitration Awards, Dallas 1975 (opubl. uppsats)
- Eklund, Ronnie, rec. av Hemström, Fackföreningarna och de anställda, i Lag & Avtal, 4 (1981), 7, s 33 f
- Emmabodarapporten. En studie om inflytande i strukturomvandling. Go-

- näs, Lena m.fl., Sthlm 1979 (Arbetslivscentrum 1979:1) (cit. Gonäs, Emmabodarapporten)
- Ericson, Bengt, Huggsexan — spelet kring det dukade bordet, Sthlm 1979
- Evju, Stein, Om stillingsvern, i Arbeidsrettslige emner. Ved Stein Evju og Henning Jakhelln m.fl., Oslo . . . 1979, s 137 ff
- Evju, Stein, Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff, i Arbeidsrettslige emner. Ved Stein Evju og Henning Jakhelln m.fl., Oslo . . . 1979, s 215 ff
- Facklig arbetsrätt (se Schmidt, Facklig arbetsrätt)
- Fahlbeck, Reinhold, Om arbetsprocessrätt. Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik. Diss, Sthlm 1974
- Fahlbeck, Reinhold, Praktisk arbetsrätt, 2. uppl. Lund 1981
- Familjeföretagsfusioner i svensk industri — en kartläggning och analys av utvecklingen 1970-1976, Sthlm 1978 (Utredning från statens industriverk, SIND 1978:4) (cit. SIND 1978:4)
- Feinberg, I. Robert, Do Contract Rights Vest?, i Labor Arbitration and Industrial Change. Proceedings of the Sixteenth Annual Meeting National Academy of Arbitrators. Chicago, Illinois. January 23-25, 1963. Mark L. Kahn, ed., Washington, D.C. 1963, s 192 ff
- Finkin, Matthew W., The Limits of Majority Rule in Collective Bargaining, Minn. L. Rev., 64 (1980), s 183 ff
- Fischer, Egbert, Übergang von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsinhaberwechsel, BB, 26 (1971), s 1203
- Freedland, M.R., Redundancy Payments. Transfer of employment and statutory continuity, I.L.J., 4 (1975), s 243 ff
- Freedland, M.R., The Contract of Employment, Oxford 1976
- Friberg, Odd, Arbeidsmiljøloven. Kommentarer til lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. med endringer . . . , 2. rev. utg. 2. oppl. Oslo 1981
- Furåker, Bengt, Stat och arbetsmarknad. Studier i svensk rörlighetspolitik. Diss, 2. uppl. Lund 1979 (Arkiv avhandlingsserie 5)
- Fusioner i svenskt näringsliv 1971. En översikt, U.o u.å. (Marknad och fusioner 1971-72. Ett SPK-register)
- Fusioner och konkurrensbegränsande avtal i svenskt näringsliv 1972. En översikt, U.o u.å. (Marknad och fusioner 1971-72. Ett SPK-register)
- Fusioner inom svenskt näringsliv 1979, Sthlm 1980 (SPK:s utredningsserie 1980:25, 1980:25 B)
- Förslag till förordning angående handelsregister, firma och prokura upprättadt på föranstaltande af Stockholms handels- och sjöfarts-nämnd, Sthlm 1877

- Galbraith, John Kenneth, *The New Industrial State*, Harmondsworth 1969 (Pelican)
- Gardell, Bertil, *Anställdas attityd och beteende vid omlokalisering av företag. Industrisociologisk case-studie*, Sthlm 1963 (PA-rådets meddelande nr 30)
- Geijer, Lennart & Schmidt, Folke, *Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden*, Lund 1958
- Gonäs, Lena (se Emmabodarapporten)
- Gower, L.C.B., *The Principles of Modern Company Law*. K.W. Wedderburn, O. Weaver, A.E.W. Park, co-editors, 3. ed. London 1969
- Gregory, Charles O. & Katz, Harold A., *Labor and the Law*, 3. ed. New York . . . 1979
- Grönfors, Kurt, *Ställningsfullmakt och bulvanskap*, Sthlm 1961
- Grönfors, Kurt, *Några synpunkter på tvingande rättsregler i civilrätten*, i *Festskrift till Håkan Nial. Studier i civilrätt och internationell rätt*, Sthlm 1966, s 204 ff
- Grönfors, Kurt, *Svensk rättspraxis. Sjörätt och annan transporträtt 1971-1975*, SvJT 1977 s 600 ff
- Hagstedt, Jan Anders m.fl. (se Köp och försäljning av företag)
- Hakulinen, Y.J., *Obligationsrätt I. Allmänna läror*, Helsingfors 1962 (Juridiska föreningens i Finland publikationsserie No 29)
- Hammarström, Olle & Hörte, Sven Åke, *Facket inför handelsstälkrisen. Om fackliga mål, strategier och krav inför bildandet av Svenskt Stål AB*, Sthlm 1978 (Arbetslivscentrum arbetsrapport 1978:13)
- Harding, Lars-Erik, *Kontroll av företagssammanslagningar. En konkurrensrättslig studie*. Diss, Sthlm 1982
- Hasselbalch, Ole, *Ansættelsesret*, Khvn 1975
- Hasselbalch, Ole, *Ansættelsesændringer. Vilkårsændringer og ejerskifteproblemer i ansættelsesforhold*, Khvn 1979
- Hasselbalch, Ole, *Virksomhedsoverdragelsesloven på ny*, UfR 1982. Afd. B s 448 f
- Hasselrot, Berndt, *Handelsbalken jämte dithörande författningar med förklarande anmärkningar och belysande prejudikat till praktiska juristers och affärsmäns tjänst. Första delen, 2. omarb. uppl. Sthlm 1912*
- Heckscher, Eli F., *Svenskt arbete och liv. Från medeltiden till nutiden. Med kompletterande tillägg av professor Arthur Montgomery och fil. lic. Bengt Svensson*, Sthlm 1957 (Aldus)
- Hedberg, Bo, *SSAB-fusionen: Erfarenheter kring förändringsstrategi och löntagarkonsultroll*, Sthlm 1978 (Arbetslivscentrum arbetsrapport 1978:14)

- Hellberg, Inga & Vrethem, Mats, Företagskris och trygghetslagarna. LAS-projektet. Arbetsrapport nr 2, November 1978 (Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet)
- Hellner, Jan, Om obehörig vinst särskilt utanför kontraktsförhållanden. Ett civilrättsligt problem i komparativ belysning. Diss, Upps. 1950
- Hellner, Jan, Beräkning och begränsning av skadestånd vid köp, TfR, 79 (1966), s 290 ff
- Hellner, Jan, Ersättning till tredje man vid sak- och personskada, i Skrifter tillägnade Ivar Strahl 13 mars 1969, SvJT 1969 s 332 ff
- Hellner, Jan, Skadeståndsrätt, 3. uppl. Sthlm 1976
- Hellner, Jan, Rättsteorin och lagstiftningstekniken, i Uppsalaskolan — och efteråt. Rättsfilosofiskt symposium. Uppsala 23-26 maj 1977, Upps. 1978, s 187 ff
- Hellner, Jan, Speciell avtalsrätt I. Köprätt, Sthlm 1982
- Helmers, Dag & Ekström, Allan, Pensionering i företagens egen regi, 3. uppl. Sthlm 1974
- Hemström, Carl, Fackföreningarna och de anställda. Om arbetstagarorganisationernas uppgifter för och skyldigheter mot medlemmar och icke-medlemmar, Sthlm 1981
- Hepple, Bob, Workers' Rights in Mergers and Takeovers: The EEC Proposals, I.L.J., 5 (1976), s 197 ff
- Hepple, Bob, Community Measures for the Protection of Workers Against Dismissal, C.M.L.Rev., 14 (1977), s 489 ff
- Hepple, Bob, European Economic Community, I.L.J., 6 (1977), s 106 ff
- Hepple, Bob, The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations, I.L.J., 11 (1982), s 29 ff
- Hesselgren, Ove & Samuelsson, Yngve, Den nya semesterlagen. Redogörelse för 1945 års semesterlagstiftning, Sthlm 1945
- Hesselgren, Ove, Samuelsson, Yngve & Wallén, Axel, Semesterlagen. Redogörelse för gällande semesterlagstiftning, 13. uppl. Sthlm 1975 (cit. Hesselgren m.fl.)
- Hessler, Henrik, Om stiftelser. Studier över stiftelseinstitutet i svensk rätt. Diss, Sthlm 1952
- Hessler, Henrik, Allmän sakrätt. Om det förmögenhetsrättsliga tredjemansskyddets principer, Sthlm 1973
- Holmberg, Stina, Mot monopolisering? NO:s verksamhet under 25 år, Diss, Sthlm 1981
- Holmström, Nils, Semesterlagen. Kommentarer till lagen den 17 juni 1937, 4. uppl. Sthlm 1941
- Hoyningen-Huene, Gerrick v. & Windbichler, Christine, Der Übergang

- von Betriebsteilen nach § 613 a BGB, RdA, 30 (1977), s 329 ff
- Hueck, Alfred & Nipperdey, Hans Carl, Lehrbuch des Arbeitsrechts. Erster Band, 7. Neubearb. Aufl. Berlin . . . 1963 (cit. Lehrbuch)
- Hueck, Alfred & Nipperdey, Hans Carl, Grundriss des Arbeitsrechts, 5. Neubearb. Aufl. Berlin . . . 1970
- Hultqvist, Arne, Fusioner, Affärsökonomi, 42 (1969), s 518 ff
- Håstad, Torgny, Tjänster utan uppdrag. Ersättning och behörighet vid s.k. negotiorum gestio. Diss, Sthlm 1973
- Illum, Knud, Om Virkningen af Virksomheds Overdragelse paa bestaaende Arbejdsaftaler, UfR 1942. Afd. B s 37 ff
- Jacobsen, Per, "Denmark", i International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations — Suppl. 13 (December 1979). Prof. R. Blanpain, Ed. in Chief, U.o.
- Jakhelln, Henning, Ansiennitetshensyn ved oppsigelse i arbeidsforhold, Lov og Ret 1967 s 122 ff
- Johannisson, Bengt, Den organisatoriska smältdegeln. Kompetens och handikapp vid företagssamgående. Diss, Malmö 1980
- Juridikens termer presenterade av Hilding Eek, Svante Bergström & Frans Arnheim, 2. uppl. Sthlm 1962 (cit. Eek m.fl.)
- Järtelius, Gösta, Hyra och bostad, 3. omarb. uppl. Jönköping 1978
- Kahn, Mark L., Seniority Problems in Business Mergers, Ind. & Lab. Rel. Rev., 8 (1955), s 361 ff
- Kahn-Freund, Otto, Company Amalgamations. Contracts of Employment, M.L.R., 4 (1940), s 221 ff
- Kahn-Freund, Otto, On Uses and Misuses of Comparative Law, M.L.R., 37 (1974), s 1 ff
- Kallio, Teuvo, Mergers and Other Changes in Structure or Control of Enterprises and their Effects upon Workers (Finnish Report), i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE. 17-19 settembre 1974. Tomo II, Milano 1977, s 845 ff
- Karlgrén, Hjalmar, Studier över privaträttens juridiska personer och samfälligheter utan rättspersonlighet. Diss, Gbg 1929
- Karlgrén, Hjalmar, Studier i allmän avtalsrätt, Lund 1935
- Karlgrén, Hjalmar, Några stiftelserättsliga anteckningar i anslutning till en doktorsavhandling (rec. av Hessler, Om stiftelser), SvJT 1953 s 339 ff
- Karlgrén, Hjalmar, Avtalsrättsliga spörsmål, 2. utvidgade uppl. Sthlm 1954
- Karlgrén, Hjalmar, Kollegium i allmän obligationsrätt I-II. Anteckningar efter professor Hj. Karlgréns föreläsningar. Genomsedda och komplet-

- terade av föreläsaren (1959), Lund 1959
- Karlgren, Hjalmar, Passivitet. En köprättslig och allmänt avtalsrättslig studie, Sthlm 1965
- Karlgren, Hjalmar, Till frågan om den rättsliga viljeförklaringens imperativa natur, i Festskrift till Håkan Nial. Studier i civilrätt och internationell rätt, Sthlm 1966, s 324 ff
- Karlgren, Hjalmar, Några reflexioner om den privaträttsliga viljeförklaringen i dess egenskap av rättsfaktum, i Skrifter tillägnade Ivar Strahl 13 mars 1969, SvJT 1969 s 199 ff
- Karlgren, Hjalmar, Obehörig vinst och värdeersättning. Av Fritjof Lejman översedd utgåva, Sthlm 1982
- Karnell, Gunnar, Om värdefel vid överlåtelse av rörelsedrivande aktiebolag, i Festskrift till Knut Rodhe. Studier i krediträtt och associationsrätt, Sthlm 1976, s 271 ff
- Kassius, Torsten, Den gamla fabeln om Tälje Tokar. Första boken, Sthlm 1948
- Kedner, Gösta & Roos, Carl Martin, Aktiebolagslagen med kommentar. Del I, Sthlm 1977, Del II, Sthlm 1979
- Kennedy, Thomas, Automation Funds and Displaced Workers, Boston, Mass. 1962
- Kennedy, Thomas, Merging Seniority Lists, i Labor Arbitration and Industrial Change. Proceedings of the Sixteenth Annual Meeting National Academy of Arbitrators. Chicago, Illinois. January 23-25, 1963. Mark L. Kahn, ed., Washington, D.C. 1963, s 1 ff
- Kivimäki, T.M. & Ylöstalo, Matti, Lärobok i Finlands civilrätt. Allmän del. Övers. av P.E. von Bonsdorff, Helsingfors 1961 (Juridiska Föreningens i Finland publikationsserie N:o 28)
- Kofoed-Hansen, Jørn-Ulrik, Virksomhedsoverdragelsesloven — nogle konsekvenser, UfR 1982. Afd. B s 293 ff
- Källström, Kent, Lokala kollektivavtal. Om lokala parterers rättsliga ställning inom fackliga organisationer. Diss, Sthlm 1979
- Köp och försäljning av företag. Skatt. Värdering. Avtal. Hagstedt, Jan Anders m.fl., Sthlm 1979 (cit. Hagstedt m.fl., Köp och försäljning av företag)
- Larenz, Karl, Lehrbuch des Schuldrechts. Erster Band. Allgemeiner Teil, 11. neubearb. Aufl. München 1976
- Larsson, Sven, Om personligt betalningsansvar för inteckning. Diss, Lund 1944
- Lassen, Julius, Haandbog i Obligationsretten. Almindelig Del, 3. tildels omarb. udg. Khvn 1917-1920

- Lehrbuch (se Hueck & Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts)
- Leion, Anders, Solidarisk lönepolitik eller löntagarfonder? Den svenska modellens sammanbrott, Sthlm 1979
- Lejman, Fritjof, Rättsförhållandet mellan hyresvärd och hyresgäst, Lund 1951
- Lejman, Fritjof, Den nya hyresrätten efter hyresregleringens avskaffande, Sthlm 1976
- Levett, David R., Treatment of Monetary Fringe Benefits and Post Termination Survival of the Right to Job Security, Yale L. J., 72 (1962), s 162 ff
- Levine, Marvin J. & Moritz, Edward P., The Resolution of Pilot Seniority Problems in Airline Merger Cases, Lab. L. J., 24 (1973), s 617 ff
- Lidgaard, Hans Henrik, Sverige — EEC och konkurrensen. Aspekter på Sveriges frihandelsavtal med EEC med särskild tonvikt på avtalets konkurrensregler. Diss, Lund 1977
- Lidén, Lars, Makten över företaget, 2. omarb. uppl. Sthlm 1973
- Lind, Johan, Mergers and Other Changes in Structure or Control of Enterprises and their Effects upon Workers (Swedish Report), i ACTES DU VIII^{ème} CONGRES INTERNATIONAL DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE. 17-19 settembre 1974. Tomo II, Milano 1977, s 1085 ff
- Lind, Johan, Aktiebolagslagen. Kommentar till 1975 års lagstiftning, 2. uppl. Sthlm 1981
- Lowden, Jr, Frances V., Survival of Seniority Rights Under Collective Agreements: Zdanok v. Glidden Co., Virg. L. Rev., 48 (1962), s 291 ff
- Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo, Medbestämmande i avveckling? Strukturförändringar i sex företag, Malmö 1980
- Lundman, Ulf, Studium av överlåtelsebeteende. Stenc., Sthlm 1966 (Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm)
- Lundstedt, Vilhelm, Aftal angående prestation till tredjeman. En civilrättslig studie. Förra och senare häftet. Diss, Lund 1909
- Lundstedt, Vilhelm, Byggnadsborgenärernas rättsliga ställning i Sverige och utlandet, Sthlm 1917 (Bostadskommissionens utredningar. VIII.)
- Lundstedt, Vilhelm, Obligationsbegreppet. Förra delen: Fakta och fiktio-
ner, Upps. 1929
- Lunning, Lars, Anställningsskydd. Kommentar till 1974 års anställnings-
skyddslag, 4. omarb. uppl. Sthlm 1979 (cit. Lunning 4. uppl)
- Lunning, Lars, Anställningsskydd. Kommentar till 1982 års anställnings-
skyddslag, Sthlm 1982 (cit. Lunning)
- Lögberg, Åke, Studier över förlagsinteckningsinstitutet. Diss, Upps. 1947
- Löntagar rätt (se Schmidt, Löntagarrätt)
- Malmström, Åke, Successionsrätt I, 6. rev. uppl. Upps. 1977

- Mater, Dan H. & Mangum, Garth L., The Integration of Seniority Lists in Transportation Mergers, *Ind. & Lab. Rel. Rev.*, 16 (1963), s 343 ff
- Maunsbach, Tord & Mårtensson, Bo, Samhällsplanering — 6 fallstudier. Planeringens förhållande till sociala problem och miljöproblem, Sthlm 1978 (Statens råd för byggnadsforskning, R 31:1978)
- Meyers, Frederic, *Ownership of Jobs: A Comparative Study*, Los Angeles, Calif. 1964 (Industrial Relations Monographs of the Institute of Industrial Relations No. 11)
- Mitchem, Allen, P., Seniority Clauses in Collective Bargaining Agreements, *Rocky Mt. L. Rev.*, 21 (1949), s 156 ff, 293 ff
- Moberg, Krister, *Företaget och sekretessen. En rätts- och samhällsvetenskaplig studie i medinflytandeinformation och sekretess i företagen.* Diss, Lund 1981
- Modig, Hans & Rydberg, Sven, *Vikmanshyttan. Ett fall för Åslingdoktrinen*, Sthlm 1981
- Morris, Charles J., *The Developing Labor Law (se The Developing Labor Law. The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act)*
- Myrdal, Gunnar, *Vetenskap och politik i nationalekonomin*, Ny omarb. uppl. Sthlm 1972 (Tema)
- Mösenfechtel, Ludwig & Schmitz, Gabriele, Zur Nachfolge des Erwerbers in die Tarifgebundenheit des Veräusserers bei Betriebsveräusserung, *RdA*, 29 (1976), s 108 ff
- Neumann-Duesberg, Horst, Gesetzliche Neuordnung des Übergangs von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsinhaberwechsel, *BB*, 26 (1971), s 969 ff
- Neumann-Duesberg, Horst, Arbeitgeberkündigungen bei Betriebsübergang (§ 613 a BGB), *NJW*, 25 (1972), s 665 ff
- Nial, Håkan, Ansvar för skulder vid affärsöverlåtelse, i *Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg den 11 maj 1931*, Sthlm 1931, s 444 ff
- Nial, Håkan, *Aktiebolagsrättsliga studier. Röstavtal. Enmansbolag och dotterbolag. Fusion*, Sthlm 1935
- Nial, Håkan, Om förvärv i strid mot legala förbud, *TfR*, 49 (1936), s 1 ff
- Nial, Håkan, *Annonssavtalet. Dess rättsverkningar i förhållandet mellan tidning och annonsör*, Sthlm 1949
- Nial, Håkan, *Om handelsbolag och enkla bolag*, Sthlm 1955. (Nials verk, *Om handelsbolag och enkla bolag*, Sthlm 1983 har utkommit så sent att det inte kunnat beaktas.)
- Nial, Håkan, Från individualism till kollektivism — en utvecklingslinje i avtalsrätten under ett halvt sekel, i *Minnesskrift utgiven av juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957*, Sthlm 1957, s 190 ff

- Nial, Håkan, Svensk associationsrätt i huvuddrag, Sthlm 1975
- Nikisch, Arthur, Arbeitsrecht. I. Band. Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 3. erw. und völlig neubearb. Aufl. Tübingen 1961 (cit. Nikisch)
- Nilsson-Stjernquist, Per, Föreningsfirmans funktion, Lund 1950
- Nordling, E.V., Anteckningar efter Prof. E.V. Nordlings föreläsningar i svensk civilrätt. Allmänna delen, Ups. 1882
- Nordling, E.V., Lagfarts- och inteckningslagarne af den 16 juni 1875 med tillhörande författningar, 2. omarb. uppl. Ups. 1888
- Nordling, Tore, Övertagande av fastighetslån i samband med ägarväxling, SvJT 1976 s 220 ff
- Nordling, Tore, Övertagande av fastighetslån — en replik, SvJT 1976 s 679 f
- Note, Termination of Collective Bargaining Agreements — Survival of Earned Rights, Nw. U. L. Rev., 54 (1959), s 646 ff
- Note, Labor Law — Seniority — Whether Rights Survive the Collective Bargaining Agreement, Wis. L. Rev., 1962, s 520 ff
- Note, Labor Management Relations — Seniority Rights Held To Survive Termination of Contract and To Be Transferable to Employer's New Plant, U. Pa. L. Rev., 110 (1962), s 458 ff
- Note, Seniority Survival: A New Doctrine of Uncertain Prospects, U.C.L.A. L. Rev., 9 (1962), s 469 ff
- Note, Industrial Mobility and Survival of Seniority — What Price Security?, S. Cal. L. Rev., 36 (1963), s 269 ff
- Note, Labor Law Problems in Plant Relocation, Harv. L. Rev., 77 (1964), s 1100 ff
- Note, Seniority Rights in Mergers, Iowa L. Rev., 53 (1966), s 95 ff
- Note, Seniority and Business Mergers: The Union's Duty of Fair Representation, U. Chi. L. Rev., 35 (1968), s 342 ff
- Note, Labor Law — Plant Removal — Employees Have No Right To Re-employment At New Plant Site Based On Seniority, Buff. L. Rev., 18 (1968-69), s 379 ff
- Nygren, Birgitta, Studie av fusioner inom svensk industri 1968-1971. Stenc., Sthlm 1974 (Industrins byrå för strukturstudier april 1973)
- Nørgaard, Jørgen, En dom om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, UfR 1982. Afd. B s 393 ff
- Olivecrona, Karl, Studier över begreppet juridisk person i romersk och modern rätt. Diss, Upps. 1928
- Olivecrona, Karl, Inteckningsförordningen, 8. uppl. Lund 1970
- Olivecrona, Karl, De illusoriska övertagandeförbindelserna, SvJT 1977

- s 734 ff
- Pedersen, Axel H., Refusionsoppgørelser ved ejendoms køb, 3. omarb. og udv. udg. Khvn 1965
- Platou, Oscar, Forelæsninger over udvalgte emner af privatrettens almindelige del, Kristiania 1914
- Pålsson, Lennart, EG-rätt, Lund 1976
- Rehn, Gösta, Ekonomisk politik vid full sysselsättning, Tiden, 40 (1948), s 135 ff
- Rehn, Gösta, Lönedebatten. Fullsysselsättningens problem, Fackföreringsrörelsen, 29 (1949), s 461 f
- Rehn, Gösta, Reformistisk förnyelse I, Tiden, 51 (1959), s 135 ff
- Rideout, Roger W., Principles of Labour Law, London 1972
- Rodhe, Knut, Svensk rättspraxis. Obligationsrätt 1941-1944, SvJT 1946 s 26 ff
- Rodhe, Knut, Svensk rättspraxis. Obligationsrätt 1945-1949, SvJT 1951 s 581 ff
- Rodhe, Knut, Obligationsrätt, Sthlm 1956 (cit. Rodhe)
- Rodhe, Knut, Svensk rättspraxis. Förmögenhetsrätt: Förpliktelsers uppkomst och obligationsrätt 1950-1959, SvJT 1961 s 245 ff
- Rodhe, Knut, Svensk rättspraxis. Förmögenhetsrätt: Förpliktelsers uppkomst och obligationsrätt 1960-1965, SvJT 1968 s 177 ff
- Rodhe, Knut, Aktiebolagsrätt enligt 1975 års aktiebolagslag, 8. omarb. uppl. Sthlm 1976
- Rodhe, Knut, Lärobok i obligationsrätt, 5. uppl. Sthlm 1979
- Roos, Carl Martin, Handelsbolag och enkla bolag, 9. uppl. Lund 1981
- Rudberg, Hans, Ett haveri. Historien om vad som hände AB Järnförädling i Hälleforsnäs, Sthlm 1979
- Rydén, Bengt, Fusioner i svensk industri. En kartläggning och orsaksanalys av svenska industriföretags fusionsverksamhet 1949-69. Diss, Sthlm 1971
- Rydén, Bengt & Edberg, Jan-Olof, Large Mergers in Sweden 1962-1976. Determinants and economic effects. Stenc., Sthlm 1979 (The Business and Social Research Institute, SNS)
- Saarko, Kaarlo, Arbetsrätt. Allmän del. Övers. av Mauritz Enquist & Johan Åström, Helsingfors 1981 (Finlands Juristförbunds Skriftserie Nr 70)
- Samordnad näringspolitik. LO strukturutredningen, Sthlm 1961
- Sandgren, Claes, Statens stöd till forskning och utveckling. En rättslig undersökning av statens stöd och styrning på FoU-området, Sthlm 1981
- Sandström, Jan, Befälhavareavtal och sjöpanträtt. Diss, Gbg 1969

- Saxén, Hans, Förlagsavtalet. Diss, Åbo 1955
- Sayles, Leonard R., Seniority: An Internal Union Problem, Harv. Bus. Rev., 30 (1952), s 55 ff
- Schlei, Barbara Lindemann & Grossman, Paul, Employment Discrimination Law, Washington, D.C. 1976
- Schlichter, Sumner H., Healy, James J. & Livernash, E. Robert, The Impact of Collective Bargaining on Management, 6. pr. Washington, D.C. 1967 (cit. Schlichter m.fl.)
- Schmidt, Folke, Svensk rättspraxis. Kollektiv arbetsrätt 1949-1957, SvJT 1958 s 209 ff
- Schmidt, Folke, Tjänsteavtalet, Sthlm 1959 (cit. Tjänsteavtalet)
- Schmidt, Folke, Typfall, partsavsikt och partsculpa. Riktpunkter för avtalsolkning, SvJT 1959 s 497 ff
- Schmidt, Folke, Bör de nordiska avtalslagarna revideras?, Bil. 7 i Förhandlingarna vid det 24:e nordiska juristmötet i Stockholm 31 augusti — 2 september 1966 utgivna av den svenska styrelsen, Sthlm 1967
- Schmidt, Folke, Arbetsrätt I, Sthlm 1972
- Schmidt, Folke, Allmänna och privata pensioner. Mål och medel, Sthlm 1974
- Schmidt, Folke, Uppsägning för omreglering, Lag & Avtal, 1 (1978), 3, s 28 f
- Schmidt, Folke, Facklig arbetsrätt, 2. uppl. Sthlm 1979 (cit. Facklig arbetsrätt)
- Schmidt, Folke, Löntagarrätt, 2. uppl. Sthlm 1980 (cit. Löntagarrätt)
- Schmidt, Folke, The Need for a Multi-Axial Method in Comparative Law, i Festschrift für Konrad Zweigert zum 70. Geburtstag hrsg. von Herbert Bernstein, Ulrich Drobnig & Hein Kötz, Tübingen 1981
- Schmitt, Jochem, Zur Rechtsnatur des Übergangs der Arbeitsverhältnisse gemäss § 613 a BGB, ZfA, 10 (1979), s 503 ff
- Selwyn, Norman M., Law of Employment, 2. ed. London 1978
- Shaw, Lee C. & Friedman, Irving M., Plant Removals and Subcontracting of Work, Lab. L. J., 14 (1963), s 366 ff
- Sigeman, Tore, Lönefordran. Studier över löneskydd och kvittningsregler. Diss, Sthlm 1967
- Sigeman, Tore, Kvittningslagen. Kommentar till lagen den 27 maj 1970 om arbetsgivares kvittningsrätt, 1. uppl. 2. tr. 7. tus. Sthlm 1973
- Sigeman, Tore, rec. av Hasselbalch, Ansättelsesret, SvJT 1977 s 216 ff
- Sigeman, Tore, Semesterrätt, Upps. 1978
- Sigeman, Tore & Victorin, Anders, Anställningen. Supplement till Folke Schmidt, Löntagarrätt. Rev. version av 5 kap. Stenc., Sthlm 1982 (cit.

- Sigeman & Victorin)
- SIND 1975:4. Styrelserepresentation för anställda — erfarenheter från försöksperioden.
- SIND 1978:4 (se Familjeföretagsfusioner i svensk industri)
- SIND PM 1978:5 (se Strukturomvandlingen och den internationella konkurrensen)
- Smith, Russell A., Merrifield, Leroy S. & Rothschild, Donald P., *Collective Bargaining and Labor Arbitration. Materials on the Negotiation, Enforcement and Content of the Labor Agreement*, Indianapolis 1970 (cit. Smith m.fl.)
- Soergel, H.T. & Siebert W., *Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Band 3. Schuldrecht II, 10. Neubearb. Aufl.* Stuttgart . . . 1969 (cit. Soergel & Siebert)
- Spleth, P., *Angående "virksomhedsoverdragelsesoven"*, UfR 1982. Afd. B s 443 ff.
- Stang, Fredrik, *Innledning til formueretten*, 3. utg. Oslo 1935
- Staudinger, J. v., *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. II. Band. Recht der Schuldverhältnisse. 3. Teil, 11. Neubearb. Aufl.* Berlin 1958 (cit. Staudinger)
- Stenbeck, Einar, Wijnbladh, Mauritz & Nial, Håkan, *Aktiebolagslagen jämte dithörande författningar med förklaringar*, 3. uppl. ombesörjd av Mauritz Wijnbladh och Håkan Nial, Sthlm 1956 (cit. Stenbeck m.fl.)
- Sternhufvud, Ulf, *En beskrivande studie av en fusionsprocess — tillkomsten av SSAB Svenskt Stål AB*, Sthlm 1978 (Arbetslivscentrum arbetsrapport 1978:12)
- Stjernstedt, Georg, *Våra avtalslagar i deras praktiska tillämpning. Handbok i gällande svensk rätt rörande avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område jämte lagtexter och sakregister*, Sthlm 1926
- Stone, Morris, *Labor Grievances and Decisions*, New York . . . 1965
- Strukturomvandlingen och den internationella konkurrensen. Förslag till forsknings- och utredningsprogram, Sthlm 1978 (Utredning från statens industriverk, SIND PM 1978:5) (cit. SIND PM 1978:5)
- Summers, Clyde W., *Union Powers and Worker's Rights*, Mich. L. Rev., 49 (1951), s 805 ff
- Summers, Clyde W., *The Individual Employee's Rights Under the Collective Agreement: What Constitutes Fair Representation?*, U. Pa. L. Rev., 126 (1977), s 251 ff
- Sundberg, Jacob W.F., *Om ansvaret för fel i lejt gods*, Sthlm 1966
- Sundqvist, Sven-Ivan, *Notan för Järnförädling blir en kvarts miljard: Praktikfall för Åslingdoktrinen*. DN 16/4 1978

- Sundqvist, Sven-Ivan, Om ackordet lyckas, "haltar hästen vidare till nästa hinder". Järnförädling på skakiga ben. DN 23/4 1978
- Sundqvist, Sven-Ivan, Järnförädlings leverantörer stämmer staten/Beijer. Ny cirkus i Hälleforsnäs. DN 1/10 1978
- Suviranta, Antti, Den nya lagen om arbetsavtal, i Festskrift utgiven i anledning av Juristklubben Codex' 30-årsjubileum, Helsingfors 1970 (Juridiska Föreningens i Finland publikationsserie Nr 40)
- Suviranta, Antti, Om anställningsförhållande vid fusion, JFT, 109 (1973), s 545 ff
- Suviranta, Antti, "Finland", i International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations — Suppl. 15 (February 1980). Prof. R. Blanpain, Ed. in Chief. U.o.
- Sölvén, Arnold, Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige, Sthlm 1939 (Landsorganisationens skriftserie Nr 50)
- Sölvén, Arnold & Gustafsson, Stig, Huvudavtalet mellan SAF och LO, 5. omarb. uppl. Sthlm 1966
- The Developing Labor Law. The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act. Charles J. Morris, Ed. in Chief, Washington, D.C. 1971 (cit. Morris, The Developing Labor Law)
- Tiberg, Hugo, Skuldebrev, växel och check, 3. uppl. Sthlm 1981
- Tillery, Winston L. Layoff and recall provisions in major agreements, Monthly Lab. Rev., 94 (1971), July, s 41 ff
- Tillery, Winston L., Seniority administration in major agreements, Monthly Lab. Rev., 95 (1972), December, s 36 ff
- Tjänsteavtalet (se Schmidt, Tjänsteavtalet)
- Turner, William D., Plant Removals and Related Problems, Lab. L. J., 13 (1962), s 907 ff
- Undén, Östen, Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Diss, Lund 1912
- Undén, Östen, yttrande i ämnet "Om kollektivavtal mellan arbetare och arbetsgivare", i Förhandlingarna å det elfte nordiska juristmötet i Stockholm den 28, 29 och 30 augusti 1919 utgivna av den svenska styrelsen, Sthlm 1920, s 113 ff
- Undén, Östen, Svensk sakrätt I. Lös egendom, 4. genomsedda uppl. Lund 1961
- Ussing, Henry, Enkelte kontrakter, 2. udg. Khvn 1946
- Ussing, Henry, Obligationsretten. Almindelig del, 4. udg. ved A. Vinding Kruse, Khvn 1961 (cit. Alm. Del)
- Ussing, Henry, Aftaler paa formuerettens omraade, 3. udg. Fotogr.

- genoptr. Khvn 1974 (cit. Aftaler)
- Vahlén, Lennart, Avtal och tolkning, Sthlm 1960
- Vahlén, Lennart, Om slutande av avtal, i Teori och praxis. Studier i svensk civilrätt. Skrifter tillägnade Hjalmar Karlgren, Sthlm 1964, s 356 ff
- Vahlén, Lennart, rec. av Karlgren, Passivitet, SvJT 1967 s 357 ff
- Wahrolén, Hans, Ytterligare om övertagande av fastighetslån, SvJT 1976 s 676 ff
- Walín, Gösta, Lagen om skuldebrev m.m., Sthlm 1977
- Walín, Gösta & Rydin, Bengt, Förmånsrättslag m.m., Sthlm 1972
- Wedderburn, K.W., The Worker and the Law, 2. ed. Harmondsworth 1971 (Pelican)
- Welamson, Lars, Konkurs, 6. uppl. Sthlm 1977
- Victorin, Anders, Lagstiftaren sitter fast i sin egen fälla, Lag & Avtal, 2 (1979), 2, s 21 f
- Victorin, Anders,, Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden, SvJT 1979 s 675 ff
- Victorin, Anders, Transportarbetareförbundet och medbestämmandet, Sthlm 1979
- Victorin, Anders, Kollektiv hyresrätt, Sthlm 1980
- Wikrén, Gerhard & Eriksson, Lars G., Semesterlagen. Kommentar till den nya lagstiftningen, Sthlm 1977
- Winander, Bo, Stora beslut fattas. Om makt och inflytande i näringslivet, Sthlm 1982
- Winroth, A.O., Om tjänstehjonsförhållandet enligt svensk rätt, Ups. 1878
- Ziege, Hans-Joachim, Nochmals: Widerspruch des Arbeitnehmers bei Betriebsveräusserung, BB, 33 (1978), s 203 f
- Åberg, Rune, Changes in work conditions as a result of changes in economic structure. Stenc. Diss, Umeå 1973
- Åsling, Nils G., Industrins kris och förnyelse. Näringspolitiken inför 80-talet, Sthlm 1979

Rättsfallsregister

Högsta domstolen

NJA

1881 s 278	187	1941 s 317	187, 203
1892 s 171	212	1942 s 473	79
1895 s 518	203-204, 214	1944 s 30	129
1896 s 321	194, 204, 207, 212, 213	1945 s 577	131
1904 s 510	187, 203	1945 Not A	
1907 s 298	212	151	197
1908 s 17	137	1947 s 647	79
1908 s 437	203	1948 s 376	159
1909 s 435	187, 203	1949 s 209	53, 54
1911 s 472	159	1949 s 305	145
1912 s 440	203	1952 s 205	53, 54
1913 s 496	151	1952 Not A	
1915 s 426	129	19	53, 54
1917 s 514	159	1955 s 405	191
1923 s 263	187	1956 s 209	206, 208-209, 212
1924 s 54	144	1959 s 552	125
1924 Not A		1960 s 63	126
277-280	211, 212	1961 s 561	130
1926 s 57	212	1964 s 17	188
1927 s 388	211, 212, 242	1966 s 589	130
1928 s 360	203	1970 s 3	144
1931 Not A		1971 s 129	54, 56
234	20	1971 s 412	210-211, 212
1932 s 725	20, 205	1971 s 474	143
1933 s 337	203	1972 s 1	125
1935 s 258	211, 212, 241	1973 s 286	78, 89, 130, 131, 187
1940 s 734	130	1975 s 45	79
1941 s 144	203, 207-208, 211, 212	1975 s 444	62
		1976 s 87	163

NJA

1976 s 341 122, 187
 1977 s 92 222
 1977 s 393 280
 1978 s 389 54, 56
 1979 s 253 62, 145, 222
 1980 s 1 232
 1982 s 106 125
 1982 Not C
 41 62, 222

Hovrätterna**SvJT**

1918 rf s 82 203
 1920 rf s 6 203
 1929 rf s 3 211, 212, 215
 1941 rf s 26 151
 1943 rf s 50 205
 1956 rf s 9 208-209, 212
 1959 rf s 69 59
 1974 rf s 17 81, 211-212,
 218-219, 220

Göta hovrätts beslut d 20.12.1976 SÖ 288 T 30/76 161
 RH 4:82 176

Tingsrätten

Kristianstads kommun ./. Hvilans Mekaniska Verkstads Aktiebolag, dom
 från Kristianstads tingsrätt 16/2 1979, T 436/77 236-237, 239, 313

Arbetsdomstolens domar

1929:29	168-169	1932:185	21, 52
1929:62	20, 21	1933:22	21
1930:5	21	1933:42	176
1930:27	19, 21	1933:63	21, 57
1930:117	189	1933:86	21, 52
1931:83	21, 59	1933:114	63
1931:104	20, 21, 58, 60, 66	1933:122	151—152
1931:118	21	1933:161	21
1931:133	21	1933:162	62
1931:139	19, 21, 58	1933:165	21, 51, 134
1932:8	21	1933:173	21
1932:31	21, 59	1933:177	52
1932:32	21, 59	1934:4	57, 137, 149
1932:68	151	1934:5	137
1932:72	21, 59	1934:17	176
1932:149	22, 51, 89, 187	1934:22	20, 51
1932:165	20, 51	1934:30	22, 51
1932:167	20, 51, 66	1934:36	54
1932:175	190	1934:48	176
1932:180	142	1934:58	176

Arbetsdomstolens domar

1934:61	51	1938:84	22, 54, 79, 200
1934:72	21, 54	1938:98	21
1934:97	21, 59	1938:117	62
1934:112	59, 193	1938:122	59
1934:136	19,21	1938:126	21, 59
1934:138	20, 22, 66	1939:16	21, 57
1934:150	21, 59	1939:19	21, 59
1934:184	21, 52	1939:42	277
1935:15	21	1939:52	21, 57
1935:31	21, 57	1939:54	151-152
1935:57	21, 57	1939:67	51
1935:58	63	1939:127	142, 218, 229-230, 313
1935:70	176		
1935:71	21	1939:131	176
1935:95	19, 21, 52, 142, 171	1940:8	21, 52
1935:104	57	1940:17	21
1935:116	21	1940:54	51
1935:122	19, 51, 134	1941:7	151, 152, 153, 154
1935:134	21, 57	1941:10	20, 21, 57
1935:147	137	1941:26	21, 54
1935:154	176	1941:36	56, 77-81, 86, 95
1936:19	21, 52	1941:62	21, 57
1936:25	59	1941:75	22
1936:38	59, 60, 193	1941:100	21, 68
1936:39	21, 59	1942:6	56, 77-78, 80-81, 96
1936:75	21, 59	1942:56	190
1936:95	59	1942:67	126
1936:96	21	1942:70	21, 57
1937:14	22, 54	1942:84	21, 57, 60
1937:18	20	1942:102	21
1937:30	21, 59	1943:14	21, 59
1937:37	21, 59	1943:15	22, 54, 78-79, 81, 88, 95, 176, 200
1937:140	22		
1937:147	21	1943:31	21, 59
1938:10	176	1943:90	21, 58
1938:22	21	1944:28	21, 59
1938:32	51	1944:98	21
1938:42	190	1945:13	22, 54, 89, 90, 176
1938:77	21		200

Arbetsdomstolens domar

1945:23	21	1972:22	63, 81
1945:65	180, 223	1972:27	62
1945:72	57, 137	1973:3	21, 57
1945:91	21	1973:15	81-82, 89, 94, 95
1946:24	189, 190	1973:28	51, 57, 82, 89, 94, 95
1947:13	293	1973:43	174
1947:73	19, 170, 188	1973:48	21
1949:11	159	1974:9	62
1949:17	21	1974:10	62
1949:28	21, 57	1974:28	62
1949:53	57	1975:4	163
1949:62	63, 78	1975:7	296
1949:75	21, 57, 142, 171	1975:21	51, 185, 216, 223-224
1950:6	20, 21, 51, 182	1975:38	78, 136
1950:14	21, 52	1975:71	163
1950:57	22, 169, 200, 254	1975:74	155
1951:22	21, 51, 135-136, 159	1975:75	62, 84, 230
1952:18	179-180, 184, 223	1975:84	230
1953:9	303	1976:3	62, 63
1953:27	281	1976:5	293
1953:50	21	1976:18	63, 84, 86-89, 91-95, 173, 174, 177
1955:30	21	1976:20	163
1958:23	293	1976:26	135, 174
1960:18	21	1976:39	149, 155, 224
1960:38	209-210, 212	1976:41	57, 137, 149
1961:13	225, 226, 313	1976:49	250
1962:40	57, 137	1976:52	149
1963:5	190	1976:77	174, 177
1963:12	19, 142, 169, 170, 188	1976:81	231
1963:18	233	1976:91	293
1964:14	54, 78-79	1976:108	160
1964:25	21, 51, 137	1976:128	156, 227
1965:10	21, 57	1977:6	162, 311
1968:26	281	1977:11	136, 138, 155, 185 186, 219-220
1970:9	126		
1971:22	21, 57		
1971:25	127, 201		
1972:12	62, 84		

Arbetsdomstolens domar

1977:20	154, 155	1978:84	174
1977:24	243, 245, 314	1978:95	62
1977:38	189, 280	1978:110	135
1977:40	53, 163, 185, 218-219, 220, 313	1978:124	222
1977:41	174	1978:134	285
1977:56	154	1978:141	147
1977:64	171, 250, 252	1978:151	303
1977:68	163	1978:153	56, 73, 84-88, 92-96, 173, 252, 275, 310
1977:71	178	1978:156	28, 29, 36, 51, 157-158, 216, 228, 232
1977:79	21, 52, 255, 301, 314	1978:157	28, 36, 308
1977:80	171, 253	1978:161	250
1977:92	156	1978:162	163, 174, 177
1977:94	174, 177	1978:163	51, 158
1977:124	175	1979:1	28, 36
1977:126	156, 293	1979:66	303
1977:127	135, 136	1979:96	174
1977:136	189, 190	1979:117	154
1977:151	250	1979:124	51, 140, 156, 160-161, 162-163, 167, 311
1977:159	160, 174, 177	1979:128	83, 174
1977:169	140-141, 227	1979:137	285
1977:171	224	1979:140	52, 63, 85-89, 91-95, 173
1977:193	147	1979:145	135, 176
1977:198	155	1979:148	296
1977:201	147	1979:152	147-148, 197
1977:202	147	1979:164	147
1977:205	180, 223	1979:165	147
1977:215	135	1980:5	154, 155, 220
1977:223	160	1980:8	147
1978:4	223	1980:23	28, 36, 51, 164
1978:14	227	1980:49	20, 28, 51, 123, 167-168, 171, 213, 217, 229, 308,
1978:17	163		
1978:21	294-295, 315		
1978:36	160		
1978:40	230		
1978:51	174, 180		
1978:57	135, 238, 244		
1978:68	198, 303		
1978:72	247		

Arbetsdomstolens domar

1980:51	169-170	1981:144	174
1980:54	63, 138, 177, 223, 251-252, 254, 314	1981:163	22, 234
1980:60	147	1982:16	176, 182
1980:72	36	1982:30	159-160
1980:78	303	1982:40	158, 281-282
1980:81	28, 36	1982:51	174
1980:106	28, 61, 63	1982:55	147
1980:110	28, 61, 63	1982:65	158, 282, 312
1980:114	247	1982:75	149, 224-225
1980:133	135	1982:104	52
1980:140	145	1982:107	135, 184
1980:141	177	1982:113	84, 228, 303, 313
1980:143	62	1982:117	155
1980:145	51, 161-162	1982:135	135, 176
1980:149	147	1982:137	154
1980:165	145-146, 149, 186, 228, 230	1982:142	233
1980:168	250	1982:143	62, 63
1981:14	303	1982:145	303
1981:57	28, 36, 308	1982:151	57, 148, 150, 183, 217
1981:62	28	1982:155	57, 138, 228
1981:111	92	1982:158	177-178
1981:116	231	1983:7	28, 52, 187, 228
1981:121	21, 52	1983:9	215
1981:127	126	1983:24	92
1981:130	293	1983:30	160, 163, 164, 175 177, 277, 300
1981:131	145, 180, 223	1983:33	279
1981:142	160	1983:42	244
1981:143	22, 234		

Skiljedomar

Skiljedom från apotekens löne- och skiljenämnd 4 juni 1924 angående frågan om anställningskontrakts giltighetstid 64

Skiljedom SAS ./. pilotföreningarna 14 maj 1959 angående befordran och tjänstetilldelning m m för flygare 283-284

Arbetsmarknadsnämnden LO-SAF

Beslut nr 6, 9, 14 och 15 efter ”modern” numrering (gällande från 1964) 36

USA

Rättsfall

- System Federation No. 59 v. Louisiana & A.R. Co., 119 F. 2d 509 (CA 5, 1941) 286, 295
- Steele v. Louisville & N.R.R., 323 U.S. 192 (1944) 266-267, 268
- Elder v. New York Cent. R. Co., 152 F. 2d 361 (CA 6, 1945) 286-287, 295
- Britt v. Trailmobile Co., 179 F. 2d 569 (CA 6, 1950) 268-269
- Kent v. CAB, 204 F. 2d 263 (CA 2, 1953) 262
- Colbert v. Bhd of R.R. Trainmen, 206 F. 2d 9 (CA 9, 1953) 270
- Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330 (1953) 267-268
- Rix v. Turnbull-Novak, Inc., 245 F. 2d 809 (CA 8, 1957) 258
- Local Lodge 2040, Int'l Ass'n of Machinists v. Servel, Inc., 268 F. 2d 692 (CA 7, 1959) 285, 287
- NLRB v. Wheland Co., 271 F. 2d 122 (CA 6, 1959) 271, 272
- United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564 (1960) 261
- United Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960) 261
- United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960) 261
- Outland v. CAB, 284 F. 2d 224 (CA D.C. 1960) 262
- Zdanok v. Glidden Co., 288 F. 2d 99 (CA 2, 1961) 288-289
- O'Donnell v. Pabst Brewing Co., 12 Wis. 2d 491, 107 N.W. 2d 484 (1961), 90 ALR 2d 995 272
- Ferro v. Railway Express Agency, Inc., 296 F. 2d 847 (CA 2, 1961) 270
- Hardcastle v. W. Greyhound Lines, 303 F. 2d 182 (CA 9, 1962) 270
- Oddie v. Ross Gear & Tool Co., 305 F. 2d 143 (CA 6, 1962) 289-290
- Proctor & Gamble Independent Union v. Proctor & Gamble Mfg. Co., 312 F. 2d 181 (CA 2, 1962) 289
- Humphrey v. Moore, 375 U.S. 335 (1964) 262, 269
- John Wiley & Sons, Inc., v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964) 261
- NLRB v. Whiting Milk Corp., 342 F. 2d 8 (CA 1, 1965) 271
- Truck Drivers, Local 568 v. NLRB (Red Ball Motor Freight, Inc.), 379 F. 2d 137 (CA D.C. 1967) 269-270, 272
- Local 1251, UAW v. Robertshaw Controls Co., 405 F. 2d 29 (CA 2, 1968) 290-291
- Schick v. NLRB, 409 F. 2d 395 (CA 7, 1969) 271
- Charland v. Norge Div., Borg-Warner Corp., 407 F. 2d 1062 (CA 6, 1969) 291
- NLRB v. Burns Int'l Security Services, Inc., 406 U.S. 272 (1972) 93, 94

Morris v. Werner-Continental, Inc., 466 F. 2d 1185 (CA 6, 1972) 271
272
Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Exec. Bd., 417 U.S. 249
(1974) 93, 207, 261
Butler v. Local 823, Int'l Bhd of Teamsters, 514 F. 2d 442 (CA 8, 1975)
270
Barton Brands, Ltd. v. NLRB, 529 F. 2d 793 (CA 7, 1976) 270-271,
272, 273
Nolde Brothers, Inc. v. Local 358, Bakery & Confectionary Workers, 430
U.S. 243 (1977) 285
Ekas v. Carling Nat'l Breweries, Inc., 602 F. 2d 664 (CA 4, 1979)
271-272

Skiljedomar

Pan American World Airways, Inc., 19 Lab. Arb. 14 (Cole, Arb., 1952)
265
Sonotone Corp., 42 Lab. Arb. 359 (Wolf, Arb., 1964) 265

Tyskland

BAG Urt. v. 18.2.1960 (i NJW 1960 s 1490) 101
BAG Urt. v. 29.11.1962 (i BB 1963 s 311, NJW 1963 s 680) 101
BAG Urt. v. 24.10.1972 (i NJW 1973 s 822, BB 1973 s 476) 102, 104
BAG Urt. v. 2.10.1974 (i BB 1975 s 468, NJW 1975 s 1378) 109-110
BAG Urt. v. 29.10.1975 (i BB 1976 s 315, NJW 1976 s 535) 108, 109
BAG Urt. v. 18.8.1976 (i NJW 1977 s 1168) 109
BAG Urt. v. 26.1.1977 (i BB 1977 s 897) 109
BAG Urt. v. 24.3.1977 (i NJW 1977 s 1791, BB 1977 s 1202) 109
BAG Urt. v. 21.7.1977 (i BB 1977 s 1549) 110
LAG Berlin Urt. v. 24.10.1977 (i BB 1978 s 153) 110
BAG Urt. v. 17.11.1977 (i NJW 1978 s 1653, BB 1978 s 812) 109, 110
BAG Urt. v. 22.2.1978 (i BB 1978 s 914) 109

England

Carlill v. Carbolic Smoke Ball Co /1891—1894/ All E.R. 127 241
Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries Ltd /1940/ 3 All E.R. 549
98-99, 112, 196
Ubsdell v. Paterson /1973/ 1 All E.R. 685 100
Evenden v. Guildford City Association Football Club Ltd /1975/ 3 All
E.R. 269 50, 101
Ranger v. Brown /1978/ 2 All E.R. 726 100

Danmark

- U 18/23 159
35/808 116
39/973 116
42/224 116
47/224 116
49/612 116
49/436 116
50/689 116
50/794 = S.H.T. 1950 p. 119 229
65/599 114-115
70/807 114
80/332 114
82/87 114
82/275 114-116
J 53/3 114
57/179 116

Dom given 17 mars 1980 av Københavns Byrets Afdeling B i sag nr B.
219/1980 111

Dom given 12 maj 1982 av Sø- og Handelsretten i sag F 73/1981 111

Dom given 17 maj 1982 av Sø- og Handelsretten i sag F 102/1981 111,
115

Finland

- Arbetsdomstolens dom nr 52/1976 117
23/1980 117

Island

Dom 12 maj 1976 från Högsteret, Nr. 51/1974 227

Norge

Dom given 7 maj 1981 av Oslo byrett, Sak nr. 1572/79-X111-68 och dom
av 15. oktober 1982 av Eidsivating lagmansrett i ankesak nr 438/81,
hl.nr 577/81 238-239

Sakregister

- Absolute-Rank Principle
 - se senioritetsfrågan i USA
- ackord 60—61
- aktieöverlåtelse 36, 49
- amerikansk rätt 93, 94, 207, 258—273, 281, 285—291
 - se duty of fair representation
 - senioritetsanspråket som vested right
 - senioritetsfrågan i USA
 - jfr turordningsregler
- anbud utan accept 206, 243, 245
 - se ensidiga utfästelser
- anbudsbundenhet 184—186
 - jfr avtalsbundenhet
- anmälan om anspråk på återanställningsrätt 163, 164, 174—175, 183
 - se återanställningsrätt
- annonsavtalet 200
- anställdas medverkan vid företagsöverlåtelse 35—36
- anställningens identitet 192
 - se kvittningslagen
- anställningsavtalet
 - i övergångsfall enligt LAS-motiven 133—134
 - i övergångsfall enligt 1935 års förslag till arbetsavtal 65—66, 149—150, 162—163
 - ingående av 179—180
 - knytning till arbetsgivarpersonen 66, 98, 103, 113, 117, 188, 302
 - som avtalstyp 179
 - som häftande vid företaget 66, 103, 112, 113, 302
 - som statusförhållande 179
 - uppsjälkning av avtalsförpliktelser 102—104, 142, 170—171
 - se plikt att kvarstå i anställningen vid företagsöverlåtelse
 - rätt att överlåta anspråket på arbetsprestation

anställningsgaranti
enligt anställningsavtal 244—245
genom riksdagsbeslut 47, 245
gentemot kollektiv part 47, 125, 245—247
i överlåtelseavtal 167
som utfästelse 235

anställningslöfte
motiv för köparen 182
sanktion i anledning av köparens kontraktsbrott 123—128
som moralisk förpliktelse 127, 199
som tredjemansavtal 128, 183
som utfästelse inter partes 183—186

anställningsplikt 22, 64, 254

anställningsskyddslagarnas övergångsregel 22, 70—74

anställningstrygghet 178

ansvaret för skulder vid affärsöverlåtelser 20, 204—206

ansvarighetsgenombrott 79

apotek 64

apportegendom vid bolagsbildning 57, 72

arbetsavtalslagen 116—118, 193, 248

arbetsbristfiktion 134—135, 198

arbetsdomstolens prejudikatbundenhet 21

arbetsgivare
enligt familjeundantaget i LAS 176
i omplaceringsfall 252—253
i utlåningssituationer 168, 229
se oäkta överlåtelser
rättssubjektsläran

arbetsgivarens död 59, 193—194
se partsbytesregler

arbetsgivarsamband 88
jfr verksamhetssamband

arbetslöshetsförsäkringspraxis 177, 305

arbetsmarknadsnämnden 36

arbetsmarknadspolitiken 37, 41—44

arbetskyldighet 168—171

arbetstagers uppsägning 155, 157—158

arrendering av rörelse 53, 55, 72

arv 59, 72

auktion 67

avböjande av ny anställning
 under uppsägningstid 158—163
 vid återanställning 177—178

avgångsvederlag 22, 42, 100—101 (engelsk rätt), 154—155

avräkning från uppsägningslön 139, 156, 158—162

avskedandeförbud vid äktenskap, trolovning m m 68—69

avslutsvillkor 231—235
 se eftergift

avstående
 från företrädesrätt till återanställning 152
 från semesterlön/-ersättning 151, 152, 153—154
 kritik mot LAS-motiven 152—154
 se uppsägningslön

avtalsbundenhet 184—186
 jfr anbudsbundenhet

avtalsfriheten
 i turordningsfrågor 280—283
 i villkorsfrågor 303
 som allmän grundsats 19, 187—188
 som ett avtalsrättsligt redskap 21, 29
 vid ingående av anställningsavtal 160, 171, 183
 vid övergångsfall 141, 155—157

avtalsområdesbyte 255—257
 se återanställningsrätt

avtalsrättsligt samband 79—81, 82, 86, 93—94

avtalsurlista 138, 280

avtalsvite 125

barnledighetslagen 22, 69—70, 152

benefit seniority
 se senioritetsfrågan i USA

beräkning av anställningstid
 vid barnledighet 22, 69—70
 vid permittering 22
 vid skadeståndsberäkning 72, 84
 vid studieledighet 22, 74—75
 vid turordning 22, 72, 164—165, 275
 vid uppsägning 22, 71, 72, 84
 vid återanställning 22
 se tillgodoräknandemodell

BGB § 613a 105, 108—110

bisyssla 233
blandat (sammansatt) avtal 54, 56
bodelning 59
bolagsavtal 21, 59
bostadsrättslagen 30
bristande förutsättningar 111
 se förutsättningsmodell
bulvanförhållande 21
bumping
 se senioritetsfrågan i USA
byte 51, 70
byte av huvudman på offentliga sektorn 57, 148
centrala maktutövningens legitimitetskris 44
cession 142
Civil Rights Act 281
civilförsvarslag 68
competitive-status seniority
 se senioritetsfrågan i USA
Coronaverken 36, 38
dansk rätt 105, 110—111, 113—116, 118—119, 193—194
del av företag
 begreppet 49—50, 81, 82, 95
 som förvärvsobjekt 50, 52, 68, 71
detentionsrätt 191
”direkt rättsligt samband” 85, 87—88
 se Landvetter-fallet
diskriminering i turordningsfall 279—283, 296—297
 se duty of fair representation
divisionalisering 57
domstolsvite 125—126
dovetailing
 se senioritetsfrågan i USA
duty of fair representation 266—272
dödsbo 59—60, 193
effekter av företagsförvärv 34
eftergift
 allmänt 145—146
 av uppsägningslön i övergångsfall 145, 150—151, 155—157
efterträdarklausul 204, 207
EG-direktivet 104—108, 181

Emmaboda-fallet 237—238, 240—242
Employment Protection (Consolidation) Act 100—101, 112, 118
endtailling
 se senioritetsfrågan i USA
engelsk rätt 98—101, 105, 111—113, 118
enkla bolag 58—59
ensidiga utfästelser 206, 240—244, 245
enskild firma 48—49
entreprenadavtal 55
entreprenadfall 55—56, 80—81, 94
ex post argumenten i övergångsfall 87, 91—94
facklig organisations behörighet 158, 183, 234, 292—293
fakta om företagsförvärv 17
familjepolitiken 69
familjeundantaget 176
fartygsanställning 25, 68
finsk rätt 116—118, 119, 186, 193, 248
firmalagen 20, 60
Follow-the-Work Principle
 se senioritetsfrågan i USA
 jfr rätt att följa med arbetet
fordringsrätt
 se rätt att överlåta anspråket på arbetsprestation
 överlåtelse av fordringsrätt
formulär avseende överlåtelse av rörelse 20, 128, 184—186, 227
forskning 17—18
framtida uppsägningslön
 se uppsägningslön
fri anställningsrätt 19—20, 138, 175, 257
frivillig substitutionsmodell 116—118
främjandelagen 44, 135
fullföljdshänvisning 163
Funktionaerlov 113, 119
fusion
 innebörden av successionsregeln 195—196
 legal reglering härav 23, 193, 194—195
 som legal tredjemanskonstruktion 201, 214
 som övergångsfall 52, 70, 72
 se partsbytesregler
föravtal 183

förening av tjänster 148
föreningsrättskränkning 135—136
företagsanknytning
 se övergång av företag
företagsarrende 53
företagsbegreppet 49, 64—65, 95—96
företagsinriktade arbetsmarknadspolitiska åtgärder 43
företagsnämndsavtalen 36
företrädesrätts hänvisning 163
företrädesrättsklausuler i kollektivavtal 22, 176, 200
förfallen uppsägningslön
 se uppsägningslön
förlängd uppsägnings tid 140, 167, 171, 228
Förlösa-fallet 84, 86—89, 91—95
förmånsrätt
 allmänt 83
 för pensionsfordran 23, 144
 i samband med intjänad semester 129
 i samband med övertagande av löneskuld 143—144
 i samband med övertagande av semesterskuld 144
 vid betalning av lönefordran 130—131
förpliktelse att med omsorg eftersträva bästa resultat 184, 237
försäkringsavtal till förmån för tredje man 201
förtur till vakant plats 172
förutsättningsmodell 111, 113—116
föräldraledighetslagen 69
generalklausulen
 i arbetsrättslig praxis 147, 233, 234
 inom semesterlagen 154
 vid avslutsvillkor 232—234
 vid medbestämmandeavtal 240
 vid vite 125
GP-Last-fallet 85—89, 91—95
gåva
 som eftergift 145
 som övergångsfall 51, 70
gåvolagen 145, 240
gäldenärsbyte
 allmänt vid företagsöverlåtelser 19—20, 121
 enligt tryggandelagen 70

- i dansk rätt 111
- i tysk rätt 103—104, 109—110
- vid fusion 196
- se partsbytesregler
- substitutionsbegreppet
- haltande avtal 184
- handelsbolag 58—59
- handelspolitik 39—40
- horisontell lagstiftningsteknik 26
- husligt anställda, lag om 22, 74, 152
- huvudavtalet
 - om indrivningsblockader 189—190
 - om tredjemansverkan 200
 - om turordning 175—176, 276
- Hvilans-fallet 157—158, 164, 216, 228, 233, 236—237
- hyra av lös egendom 53, 54
- hyresavtal 53—54
- hyresförhandlingslagen 176, 200
- hävningensrätt
 - arbetstagarens rätt att häva anställningsavtalet i svensk rätt 197
 - arbetstagares hävningsrätt enligt EG-direktivet 106—107
 - arbetstagares hävningsrätt enligt verksamhetsöverdragelse-
loven 110—111
 - constructive dismissal i engelsk rätt 112
- identiteten i avtalsförhållandet 143
- identitetstest i återanställningsfall
 - se företagsanknytning
 - verksamhetsbegreppet i återanställningsfall
- ILO-konventioner om semester 66—67, 68
- individinriktade arbetsmarknadspolitiska åtgärder 42
- individualmodell 98—101, 116, 132, 301
- indrivningsblockad 189—191
- industripolitiken 37, 44—47
- ingående av anställningsavtal
 - se anställningsavtalet
- inkrämsoverlåtelse 49
- inskränkningenslagen 95, 237
- institutionell ram 35
- interna arbetsmarknader 43—44, 172
- internationaliserad företagsamhet 39

interventionsbetalning 128—131
intjänade rättigheter 292
 se facklig organisations behörighet
 senioritetsanspråket som vested right
 tillgodoräknandemodell
 återanställningsrätt
isländsk rätt 194, 227
jämfälldhetslagen 281
Järnförädling 46, 61, 235—236
kollektivavtal
 exempel på reglering i övergångsfall 22, 64, 166, 171—172, 245—247
 köparens bundenhet av i tidigare rätt 21, 23, 65
 medlemsbundenhet 293
 tillfälligt avtalslöst tillstånd 285
 tolkning av 180, 210
 tvingande karaktär 151—152, 154
 verkan vid arbetsgivarens död 193
 verkan vid konkurs 62
 vid uppsägning i övergångsfall 157—158, 233—235
 se medbestämmandelagens övergångsregel
kommanditbolag 58—59
koncernanställning 43, 71, 73, 75, 192
koncernbegreppet 50, 72
konkurrens om arbetstillfällen
 se avtalsområdesbyte
 omplacering
 senioritetsfrågan i USA
 turordningsregler
konkurs
 allmänt 61—63
 i samband med företrädesrätt till återanställning 84, 85—86, 164
 som övergångsfall 62, 70, 71, 72
 särskilt om bundenhet av konkursgäldenärens avtal 62, 222
konsortium 72
kringgående av kollektivavtal 21, 57
kvalifikationstid
 se beräkning av anställningstid
kvardröjande kontraktsansvar 146—150
kvittningslagen 152—153, 191—192
köparen som ny arbetsgivare

allmänna synpunkter 122—123, 181, 182
och anbudsgivare 183, 215—216
och ny penningborgenär vid kvittning 191—192
och ny penningpresterande gäldenär 188
och successor vid löneskuld 189—191
vid avslutsvillkor 231—233
vid betalningsutfästelse 187—188, 214—215
vid fusion 194—198
vid förut verkställd uppsägning 229
vid ifrågasatt tredjemansutfästelse 212—214
vid realhandlande 217—223
vid villkorsändring 227—228
se anställningslöfte
 sysselsättningslöfte
 tredjemansavtal
 återanställningsrätt
köprättens felregler 176
Labor Management Relations Act 261
lag om tjänstefolk 194
Landvetter-fallet 73, 84—88, 92—95
LAS bevisbörda 149
LAS huvudfall, uttrycket 30—31
LAS övergångsfall, uttrycket 30—31
legostadgan 18, 20, 193
Length-of-Service Principle
 se senioritetsfrågan i USA
"lex Olofström" 45
likhetsgrundsats 280
likvidation 60, 67
LM-Olofström 45—46
lokal uppkäftighet 44
lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 90, 135, 194, 248
lov om lærlingeforhold 194
lukrativt anbud 243
 se ensidiga utfästelser
lån 56
långtidskontrakt 197
löftesprincipen 240
lönegarantilagen 23, 62—63, 144, 176, 189
löneprivilegiet i konkurs 143—144

löntagarperspektiv 35—38
medbestämmandelagens otillräcklighet i övergångsfall 28—29, 181, 299
medbestämmandelagens övergångsregel 23, 75, 198, 302
Medhjælperlov 113, 194
mindre affärsöverlåtelse 17, 20, 51
minimumregeln 210
motiv att avyttra företag 16
motiv att förvärva företag 15—16
National Labor Relations Act 266
1935 års förslag till arbetsavtal 65—66, 142, 149—150, 162—163, 302
norsk rätt 68, 90, 135, 194, 238—239, 248
ny delägare (kompanjon) 58—59
nyanställningsmodell 141, 145
nyindustrialiserade länder 39
näringsfrihetsförordningen 18—19
näringsverksamhet, begreppet 49
oantastbar rätt 292
 se intjänade rättigheter
 senioritetsanspråket som vested right
 återanställningsrätt
obehörig vinst 125
ockupation av Eiserfabriken 44
oegentliga tredjemansavtal 187
offentliga arbetsgivarbegreppet 57
ogiltighetsregeln i LAS
 i turordningssammanhang 282
 vid avslutsvillkor 231—232
 vid eftergift av uppsägningslön 150—157
 vid ingående av anställningsavtal 220
oklarhetsregeln 180, 210, 227—228
ombildning av rörelse 52, 57—59, 71, 72
omplacering
 arbetsgivarens omplaceringsplikt 138, 228, 252—253
 i samband med återanställning på statliga sektorn 249—250
 vid konkurrens med återanställningsrätt 250—255
 se socialt ansvar
 återanställningsrätt
omreglering av anställningsvillkor 198, 244, 303
oreglerad löneskuld 186—191, 214—215
ovanifrånperspektiv 38—43

ovisshetsföreställning 37
oäkta överlåtelse 21, 51
partsbytesmodeller i övergångsfall
 se nyanställningsmodell
 substitutionsmodell
partsbytesregler
 allmänt i anställningsförhållanden 19—20, 169, 170—171, 219
 tillämpning inom LAS 138
 vid arbetsgivarens död 193—194
 vid fordringsrätt 126—127, 170
 vid fusion 196—198
 vid överlåtelse av skuld 142—143
passivitet i avtalsrätten 217, 222, 226
pensioner 22
pilotorganisationerna
 se senioritetssystem
plikt att kvarstå i anställningen vid företagsöverlåtelse
 enligt EG-direktivet 107—108, 112
 i dansk rätt 111, 113—116
 i engelsk rätt efter 1981 111—112
 i finsk rätt 117
 i tysk rätt 109—110
plikt att minska sin skada 159—160
politiskt sysselsättningslöfte 238—239
primär förhandlingsskyldighet
 i konkurs 61
 i övergångsfall 28, 36, 157, 164, 167
 av begränsad räckvidd 28—29, 181, 299
privity of contract 212, 214
problemfallet
 allmänt härom 138—139
 eftergift av uppsägningslön 146
 engångsuppgörelse 156
 enligt LAS ogiltighetsregel 155—157
 vid kvardröjande kontraktsansvar 146—150
procedere 145, 163—164, 299
proprieborgen 129
protektionism 39—40
provocerad uppsägning 155, 232
Railway Labor Act 266

Ratio-Rank Principle

- se senioritetsfrågan i USA
- realhandling, uttrycket 145, 217
- rederianställning 25
- refusionsopgørelser 187
- regionalpolitiken 37
- regressrätt 82, 128—131
 - se även förmånsrätt
- rekonstruktion av rörelse 58, 61, 63, 67
- right to work 112
- rådsumsfrist 215—216, 226
 - se återanställningsrätt
- rätt att följa med arbetet 254—255
 - jfr Follow-the-Work Principle
- rätt att överlåta anspråket på arbetsprestation
 - i svensk rätt 170—171
 - i tysk rätt 102—103
 - vid fusion 196
- rättshandling 179, 216—217, 220—221
- rättslig förklaringsmodell 300
- ”rättsligt samband” 86, 87—89
 - se GP-Last-fallet
- rättspolitiska aspekter 24—26, 163, 298—306
- rättssubjektsläran 20—21, 48—49, 135, 252—254, 274
- rörelse, begreppet 49, 64, 88
- rörelsearrande 53
- rörelseöverlåtelse 49
- ”samband” 84, 87—89
 - se Förlösa-fallet
- sambandsrekvisit vid anställningsbyte i LAS övergångsfall 73, 134, 301
- ”samma rörelse” 67, 71—72, 78, 91—94
 - se företagsanknytning
 - jfr verksamhetssamband
- sammanhängande anställning 70, 71, 174
- sammanläggning av driftsenheter
 - se turordningsregler
- sammanslagning av senioritetslistor
 - se duty of fair representation
 - senioritetsfrågan i USA
 - turordningsregler

sanktionsfrågan

se anställningslöfte

SAS-fallet 283—284

Selective Service Act 258

semester

ansvar för intjänad semesterrätt 76—77, 130, 140, 186

motiv för gällande ordning 66—67, 76—77

nye arbetsgivarens regress- och förmånsrätt 129

semesterrätt i övergångsfall 22, 66—68, 77—78, 129, 131

se avstående

senioritetsanspråket som vested right 285—291

se vested right

senioritetsfrågan i USA

allmänt härom 258—261

ett fackligt problem 273

rätts- eller intressetvist 261—262

särskilt om Absolute-Rank Principle 264

särskilt om benefit seniority 259, 263

särskilt om bumping 260, 276

särskilt om competitive-status seniority 260, 285—286

särskilt om Follow-the-Work Principle 263—264

särskilt om Length-of-Service Principle (dovetailing) 263

särskilt om Ratio-Rank Principle 264

särskilt om rational basis vid sammanslagning av senioritetslistor 272

särskilt om rättspraxis vid sammanslagning av senioritetslistor
268—272

särskilt om skiljedomspraxis vid sammanslagning av senioritetslistor
265

särskilt om Surviving-Group Principle (end tailing) 263

se duty of fair representation

senioritetsanspråket som vested right

turordningsregler

senioritetssystem

inom pilotorganisationerna 283—284

se duty of fair representation

senioritetsfrågan i USA

turordningsregler

återanställningsrätt

SIA-ledighetslagen 152

självständig företagare 21

sjömanslagarna 18, 25, 170
skadestånd i kontraktsförhållanden 123—125
skadestånd i utomkontraktuella förhållanden 280
skenavtal 21
skiljeklausul 128
skuldebrevslagen 127, 129, 191
skämt 224—225
socialt ansvar
 exempel på 45—47, 165—168, 171—172
 krav på 37, 44
 uttrycket 166
 jfr omplacering
solidariskt ansvar 129
sparad semester 68, 140
SPK-statistik 17, 50
splittrad individualmodell 101—104
SSAB-fallet 46—47, 166, 171—172, 245—247
struktururomvandling 34, 39—43
studieledighetslagen 22, 74—75, 152, 248
styrelserepresentationslagen 36
städentreprenadföretagavtalet 177, 200, 254—255
substansöverlåtelse 49, 52
substitutionsbegreppet 142—143
substitutionsmodell
 enligt utländsk rätt 104—113
 som partsbytesmodell i övergångsfall 141—142, 143
successorblockad 189—191
Surviving-Group Principle
 se senioritetsfrågan i USA
sysselsättningslöfte
 gentemot kommun 236—237
 gentemot statsmakten 46, 235—236
 i civilrättsligt avtal 237—238
 rättsliga aspekter 239—244
 som löntagarkrav 38
 som utfästelse 235
 se tredjemansavtal
sysselsättningsstöd 168
säljaren vs. köparen
 allmänna frågor 120—121

ansvar för särskild löneskuld 186—188, 204—206, 214—215
avräkning för semesterskuld m m 140, 187
exempel på avtalsklausuler som rör säljarpersonalen 123, 184
garanti om osedvanliga avtalsvillkor 226—227
om avslutsvillkor 231—232, 235
sanktioner vid kontraktsbrott 122, 123—126
se anställningslöfte
 regressrätt
 socialt ansvar
 sysselsättningslöfte
 tredjemansavtal
 överlåtelse av fordringsrätt
säljaren som arbetsgivare
 allmänt om förhållandet till säljarpersonalen 132, 138—139
 ansvaret för löneskuld 140
 avslut genom kollektivavtal 157—158
 befrielse från kontraktansvar genom säljarpersonalen 143, 145—146
 kvardröjande kontraktansvar i problemfallet 146—150
 ogiltig eftergift av uppsägningslön 150—151, 155—157
 skyldighet att omplacera 138, 228
 uppsägning av säljarpersonalen 133—134, 137—138
 se avräkning från uppsägningslön
 socialt ansvar
 uppsägningslön
säljarpersonalens bidrag till avtalsbindning
 genom realaccept 225
 genom uttrycklig accept 223—224
teknologisk utveckling 39—40
testamente 59
tillfällig anställning 160, 162, 178, 231
tillgodoräknandemodell 118—119
tillitsteorin 220, 226, 240—241
tillräckliga kvalifikationer
 se återanställningsrätt
tillskott vid bolagsbildning 70
29/29-principen 168—171
tjänstereglemente 244
Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 105,
 111—113
tredjemansavtal

allmänna synpunkter särskilt vid företagsöverlåtelser 198—200, 204—206, 212—215
destinatärskretsen 212, 241—242
exempel på 128, 200, 229
följer allmänna avtalstolkningsregler 203, 212
gränsdragning mot löfte inter partes 183, 188
oklara regler 202, 242
tredje mans självständiga rätt 203—212
tredjemanskonstruktion i civilrättslig lag 210
vid fusion 194, 201, 214
vid partsväxling enligt avtal 204, 213—214
vid övertagande av intecknad gäld i fastighet 203—204
återkallelighet 202—203
trekantsavtal 257
tryggandelagen 23, 70, 144, 195, 201, 277, 304
trygghetsavtalet 251, 253—254, 279, 292
trygghetsföreställning 37—38
turordningsregler
beräkning av anställningstid 164—165, 275
bevisfrågan vid avtalsturlistor 282—283
den relativa karaktären härav 260, 263, 265, 273, 278
diskriminering 279—282, 296—297
motiv för och mot 258—259, 276
på statliga sektorn 175, 277
som konkurrensregler 248, 273, 275—276, 277, 298
vid sammanläggning av driftsenheter 273—275
vid sammanslagning av senioritetslistor i övergångsfall 277—279, 283
se också duty of fair representation
senioritetsfrågan i USA
återanställningsrätt
tvingande lagstiftning 152
tysk rätt 101—104, 105, 108—110
tysk partsavlösningsmodell 133—138
universalsuccession 52, 59, 193
upplåtelse av företag 53—54
upplösning av handelsbolag 70
uppsjälkning av avtalsförpliktelser i ömsesidiga avtalsförhållanden
170—171
se anställningsavtalet
uppsägning i övergångsfall

- enligt EG-direktivet 106
- enligt engelsk rätt efter 1981 113
- enligt tysk rätt 108
- enligt virksomhedsoverdragelseoven i dansk rätt 110
- saklig grund i svensk rätt 133—134
- ömsesidig uppsägningsrätt i finsk rätt 117
- uppsägningslön
 - avstående från framtida 152, 154—155
 - avstående från förfallen 152—154
 - är inkomstgaranti 156
 - se även avräkning från uppsägningslön
 - avstående
- uppsägningstid
 - enligt lag om husligt anställda 22, 74
 - enligt LAS 72
 - enligt 1935 års förslag till arbetsavtal 66
 - enligt äldrelagen 70—71
 - kollektivavtalsreglerad i övergångsfall 157—158, 233—235
 - se tillfällig anställning
 - uppsägning i övergångsfall
 - uppsägningslön
- utannonsering av tjänst 174
- utfyllnadsregel 227
- utlåning av arbetskraft 168, 169, 229
- utomrättsliga aspekter 34—47
- utvecklingsbolag 172, 238
- verksamhetsbegreppet i återanställningsfall
 - allmänt härom 83—84, 174
 - i LAS övergångsfall 87—89
 - identitetstest 90—91
- verksamhetssamband 88
 - jfr arbetsgivarsamband
- verkstadsavtalet 274, 279
- vested right 285, 292
- Widerspruchsrecht 110
- Vikmanshyttan 45
- villkor i anställningen
 - nyreglering vid fusion 198
 - principiell avtalsfrihet 303
 - vid omreglering 198, 244

- vid oskälighet 233
- vid återanställning 177
- virksomhedsoverdragelsesloven 105, 110—111, 114—115
- vissa uppdragsavtal 55—57
- visstidsanställning 230—231
- välfärdsbegreppet 37, 44
- värnplikt 68
- åberopande av uppsägning 229—231
- åldersregeln 164
 - se återanställningsrätt
- Åmanska utredningen 71—72, 133, 142
- Åslingdoktrinen 45
- återanställningsrätt
 - allmänt enligt LAS 174—175
 - civilrättsligt löfte härom 182
 - fordrar kvalifikationstid 174, 176
 - fordrar tillräckliga kvalifikationer 90—91, 174
 - förlust av 177—178
 - i LAS övergångsfall 84—86, 134, 300—301
 - på statliga sektorn 175
 - rådsumsfrist 215—216
 - sanktion vid lagbrott 176—177
 - som "intjänad rättighet" 285, 291—297
 - som legal tredjemanskonstruktion 201
 - som nyckel till den tysta partsavlösningssmodellen 137—138
 - vid inlåning av arbetskraft 177, 251—252
 - vid utannonsering av tjänst 174
 - se amerikansk rätt
 - anmälan om anspråk på återanställningsrätt
 - avtalsområdesbyte
 - omplacering
 - tillfällig anställning
 - turordningsregler
 - verksamhetsbegreppet i återanställningsfall
- äldrelagen 70—71
- ökad normbundenhet 43—44, 166, 235
- övergångsbegreppet 49, 76
 - se avtalsrättsligt samband
- övergång av företag
 - enhetlig tillämpning i olika lagrum 92

företagsanknytning 64—65, 81, 88, 91—93, 94
på offentliga sektorn 57
uttrycket 30—31, 64—65, 72, 75
övergångs (överlåtelse-)anknytning 64, 81, 86, 88, 93—94
jfr oäkta överlåtelser
övergång av näringsverksamhet 70
övergångsanknytning
se övergång av företag
övergångsfall, uttrycket 30
övergångsregel 31
överlåtelse av fordringsrätt
anställningslöfte som fordringsrättighet 126—128
inskränkning i överlåtbarheten 127
vid betalningsutfästelse från tredje man 187
se rätt att överlåta anspråket på arbetsprestation
överlåtelse av framtida lön 151
överlåtelse av företag
första lagregeln härom 66
som typfall 51—52
tidiga lagutkast 65
uttrycket 30, 65, 68, 71
jfr övergång av företag
överlåtelse av hyresrätt 49, 90, 143, 188
överlåtelse av skuld
se substitutionsbegreppet
överlåtelse av upphovsrätt 207—208
övertagande av försäkringsbestånd 201
övertagande av in-teckningslån vid fastighetsöverlåtelser 143, 203—204,
214
överlåtelseanknytning
se övergångsanknytning

Vid företagsöverlåtelser får de anställda ny arbetsgivare. Hur är det då ställt med anställningstryggheten? En del regler är givna i arbetsrättslig lag, men syftet att skydda de anställda uppnås inte alltid. Lagstiftaren har i modern tid *inte* lagt grunden till en enhetlig och fast ordning av rättsregler som gäller vid just företagsöverlåtelser och liknande händelser i verkliga livet.

Denna bok skildrar de olika aktörernas handlingsmöjligheter. De frågor som tas upp avser bl a

- Vad ska säljaren göra i samband med att han vill avsluta anställningsförhållandet med de anställda? Vad säger lagstiftaren?
- Tar säljaren ett socialt ansvar för de som blir övertaliga?
- Hur är de anställda tillförsäkrade fortsatt anställning i rörelsen sedan köparen har tagit över. Vilka möjligheter till avtalsbindning finns?
- Vilka exempel på anställningsgarantier och sysselsättningslöften finns från det verkliga livet?
- Hur löses konkurrensen om arbetstillfällena om både köparens och säljarens anställda vill ta över jobben i samband med ägarbytet? Vad säger lagstiftaren? Vilken roll spelar facket?

Ronnie Eklund är forskarassistent vid juridiska institutionen vid Stockholms universitet. Från Southern Methodist University, School of Law, har han en Master of Comparative Law.