

Sammanfattning

Efter verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen tillämpade den nya arbetsgivaren under ett år efter övergången lönevillkoren i det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av. Dessa villkor innebar för vissa av arbetstagarna sämre förmåner än de villkor som gällde enligt det kollektivavtal för verksamheten i fråga som den nya arbetsgivaren var bunden av. Fråga om förfarandet utgjort kollektivavtalsbrott.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-07-02
StockholmDom nr 61/08
Mål nr A 84/07**KÄRANDE**

Hotell och Restaurang Facket, Box 1143, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Stellan Gärde, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Flygarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM
2. LSG Sky Chefs Sverige AB, 556457-7525, Box 188,
190 46 STOCKHOLM-ARLANDA

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Eva Glückman, TransportGruppen TGS
Service AB, Box 5384, 102 49 STOCKHOLM

SAKEN

Kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

LSG Sky Chefs Sverige AB (bolaget) tog den 1 januari 2005 över tåg-cateringverksamheten från Rail Gourmet AB (Rail Gourmet). Övergången var en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen. De anställda vid Rail Gourmet följde med till bolaget. Vid tidpunkten för överlåtelsen gällde för de anställda i Rail Gourmet ett kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket (förbundet) kallat ”gröna riksen”. För bolaget gällde vid samma tidpunkt ett annat kollektivavtal i vilket Flygarbetsgivarna och förbundet är parter avseende cateringarbete (i fortsättningen cateringavtalet). Båda kollektivavtalen hade giltighetstid den 1 maj 2004–30 april 2007.

Parterna träffade inte något s.k. inrangeringsavtal i samband med övergången. Bolaget tillämpade under ett år efter övergången utgående grundlöner enligt ”gröna riksen” beträffande de anställda som gick över från Rail Gourmet samtidigt som cateringavtalets bestämmelser tillämpades beträffande övriga anställda. För vissa av de anställda från Rail Gourmet innebar det lägre löner än de skulle ha fått om cateringavtalet hade tillämpats.

Tvist har uppkommit i fråga om bolaget beträffande de nyssnämnda arbetstagarna varit skyldigt att tillämpa de mer fördelaktiga lönevillkoren i cateringavtalet i stället för lönevillkoren i ”gröna riksen”. Enligt förbundets

mening har bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte tillämpa de mer fördelaktiga villkoren.

De av tvisten berörda elva arbetstagarna, som finns förtecknade i domsbilaga, är medlemmar i förbundet.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att

1. till förbundet utge allmänt skadestånd med 150 000 kr,
2. till var och en av de arbetstagare som finns förtecknade i domsbilagan utge i domsbilagan angivna belopp avseende lön, samt
3. till var och en av de arbetstagare som finns förtecknade i domsbilagan utge allmänt skadestånd med 20 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 16 april 2007) tills betalning sker och på lönebeloppen från dagen för respektive belopps förfallodag, den sista i respektive månad, tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäliga i och för sig. Ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig liksom de yrkade lönebeloppen.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bolaget har enligt anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (överlåtelsedirektivet), efter övergången av verksamheten från Rail Gourmet till bolaget varit skyldigt att omedelbart tillämpa cateringavtalet beträffande de i målet aktuella arbetstagarna. Genom att under hela år 2005 inte göra det, utan i stället tillämpa de sämre lönevillkoren i kollektivavtalet ”gröna riksen” har bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott. Bolaget har därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot förbundet och arbetstagarna och är även skyldigt att utge mellanskillnaden i lön.

Bolaget är skyldigt att tillämpa cateringavtalet eftersom det är detta avtal som parterna träffat en överenskommelse om, som gäller för verksamheten och som medlemmarna i förbundet omfattas av. Detta följer av en tillämpning av huvudregeln i 28 § första stycket medbestämmandelagen jämfört

med 28 § tredje stycket och 27 § samma lag. Bolaget borde i varje enskilt fall ha kontrollerat hur lönevillkoren i cateringavtalet förhöll sig till de löner som gällde enligt ”gröna riksen” och inte tillämpat de senare i de fall en tillämpning av cateringavtalet innebar för arbetstagarna mer gynnsamma villkor.

Enligt 28 § tredje stycket medbestämmandelagen ska den nya arbetsgivaren vid en verksamhetsövergång, vid vilken anställningsavtal och anställningsförhållanden enligt 6 b § anställningsskyddslagen övergår, vara skyldig att tillämpa villkoren i det kollektivavtal som gällde vid det överlåtande företaget under ett år från tidpunkten för övergången. Syftet med regeln i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen är att skydda arbetstagaren från försämrade villkor i samband med en övergång av verksamhet. Vid införandet av regeln i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen diskuterades inte frågan hur man skulle hantera en situation i vilken förvärvaren har ett kollektivavtal som innehåller bättre villkor än det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av. Det ligger dock i sakens natur att en skyddslagstiftning till arbetstagarens fördel inte kan tolkas så att den innebär en begränsning i arbetstagarens rätt att åberopa ett mer förmånligt villkor i det kollektivavtal som gäller för honom eller henne. Något sådant skulle strida mot hela den idé som kollektivavtalet bärs fram av.

Vid en tillämpning av 28 § medbestämmandelagen enligt dess äldre lydelse skulle i motsvarande situation de hos förvärvaren mer fördelaktiga lönevillkoren i det gällande kollektivavtalet ha tillämpats genast efter övergången och inte de sämre villkoren i överlåtarens avtal.

Syftet med EG:s överlåtelsedirektiv är, vilket framgår bl.a. av det i målet av förbundet ingivna rättsutlåtandet av advokat U.Ö., att skydda arbetstagarna vid en övergång av verksamhet. Detta syfte framhålls även i det tredje övervägandet i ingressen till direktivet. Det framgår vidare av EG-domstolens praxis att direktivets bestämmelser ska skydda arbetstagarna mot försämringar i anställningsförhållandena vid företagsöverlåtelser och att det är fråga om tvingande regler. Reglerna utgör således ett skydd för arbetstagarna och det vore därför anmärkningsvärt om en arbetsgivare skulle kunna åberopa regeln i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen till stöd för att kunna betala ut en lägre ersättning än vad arbetstagaren har rätt till enligt för verksamheten gällande kollektivavtal. Om en arbetstagare har rätt till högre ersättning enligt det kollektivavtal som förvärvaren är bunden av än enligt villkoren i överlåtarens kollektivavtal finns det inget behov av att tillämpa skyddsregeln i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen. Syftet att skydda arbetstagarens villkor är då uppfyllt genom att huvudregeln i 28 § första stycket samma lag tillämpas. Där anges i andra meningen att överlåtarens kollektivavtal inte ska tillämpas om den nye arbetsgivaren, dvs. förvärvaren, redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med. I detta fall kan cateringavtalet tillämpas på de arbetstagare som gick över och då ska alltså inte villkoren i ”gröna riksen” tillämpas.

Även av professor R.E:s rättsutlåtande, som arbetsgivarparterna gett in i målet, framgår att det är skyddet mot försämrade villkor efter en övergång av verksamhet som den svenska lagstiftaren reglerat genom 28 § tredje stycket medbestämmandelagen. Lagstiftaren har inte diskuterat hur man skulle hantera den fråga som nu är uppe för prövning. Syftet med lagstiftningen är inte att skydda arbetstagarna mot förbättringar, vilket blir fallet om regeln i tredje stycket skulle tillämpas i ett fall som det förevarande. Regeln är inte till för att skydda arbetsgivaren från att betala den högre lön som han enligt gällande kollektivavtal ska utge.

Utgångspunkten måste vara att ingångna kollektivavtal gäller och enligt huvudregeln ska tillämpas på samtliga arbetstagare. En annan tolkning skulle innebära att lagstiftaren upphävde eller ogiltigförklarade ett gällande kollektivavtal. Det saknas grund för något sådant. Att ålägga en arbetsgivare att tillämpa en viss miniminivå på löner kan däremot inte anses utgöra ett ingrepp i gällande kollektivavtal.

Ingrepp i gällande kollektivavtal är inte tillåtet enligt de principer om arbetsmarknadsparternas självständighet som följer av konventioner antagna av ILO och Europarådet, och som Sverige har anslutit sig till. Om domstolen i det nu aktuella fallet skulle finna att mindre förmånliga avtalsvillkor i ”gröna riksen” skulle tillämpas skulle det innebära att domstolen med stöd av 28 § tredje stycket ogiltigförklarade cateringavtalet. Om något sådant ska kunna vara möjligt borde det ha framgått av lagtext och lagförarbeten.

Bestämmelsen i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen tar sikte på det enskilda anställningsavtalet. Vid övergång av verksamhet är det inte kollektivavtalet som fått förlängd giltighet utan det är anställningsvillkoren i det tidigare kollektivavtalet som fått viss fortsatt rättslig effekt. Av 27 § medbestämmandelagen framgår emellertid att om ett villkor i ett anställningsavtal står i strid med kollektivavtalet ska kollektivavtalet ha företräde. Även regeln i 27 § medbestämmandelagen talar således för att 28 § första stycket samma lag ska tillämpas i detta fall.

Av förarbetena till de ändringar som gjordes i 28 § medbestämmandelagen med anledning av överlåtelsedirektivet framgår att regeringen ansåg att man i de nu aktuella avseendena gick längre i skyddet för arbetstagarnas anställningsvillkor än vad direktivet krävde. Av detta måste också anses följa att 28 § tredje stycket medbestämmandelagen endast ger ett skydd mot sämre villkor och att huvudregeln i första stycket är tillämplig i övriga fall.

Sammanfattningsvis föreligger det enligt EG-rätten, medbestämmandelagen, och internationella åtaganden en skyldighet för bolaget att under de tolv första månaderna efter övergången iaktta de bättre lönevillkor som följer av för bolaget gällande kollektivavtal, cateringavtalet, och som kan tillämpas på de i målet aktuella arbetstagarna.

Arbetsgivarparterna

Parterna i målet är ense om de faktiska förhållandena som utgör bakgrund till tvisten, t.ex. att det varit fråga om en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen och innebörden av de aktuella lönevillkoren.

När verksamheten gick över från Rail Gourmet till bolaget var det 75 anställda som följde med till bolaget. Av dessa 75 hade 48 anställda likvärdig eller högre lön enligt ”gröna rixsen” än vad de skulle ha haft enligt cateringavtalet, medan 27 anställda hade lägre löner. Av 28 § tredje stycket medbestämmandelagen framgår att arbetsgivaren under de tolv första månaderna efter övergången av en verksamhet är skyldig att tillämpa det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren. Bolaget tillämpade lagens bestämmelser, eftersom parterna inte hade träffat något inrangeringsavtal. Enligt bestämmelsen i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen finns ingen valmöjlighet för arbetsgivaren utan denne är skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som gällde hos överlåtaren. Regeln i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen anger inte att det är villkoren i de enskilda anställningsavtalen som ska tillämpas, utan det är fråga om anställningsvillkoren enligt det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren.

Det framgår inte av vare sig anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen eller överlåtelsedirektivet att bestämmelsen om bibehållna anställningsvillkor enligt 28 § tredje stycket medbestämmandelagen endast ska tillämpas om dessa är mer förmånliga än de som tillämpas hos den nya arbetsgivaren enligt det kollektivavtal denne är bunden av.

Av artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet framgår att EU:s medlemsstater får begränsa den tidsperiod under vilken förvärvaren ska vara bunden av villkoren i överlåtarens kollektivavtal, men tiden får inte vara kortare än ett år. Överlåtelsedirektivet är ett s.k. minimidirektiv – medlemsstaterna har rätt att med stöd av artikel 8 i direktivet införa bestämmelser med bättre villkor för arbetstagarna. Sverige har valt att i vissa hänseenden införa bättre villkor, men inte i det avseende som nu är uppe för prövning. Det finns dock medlemsstater som valt att införa gynnsammare villkor för arbetstagarna i det hänseende som den förevarande tvisten avser. Att Sverige valt att inte införa bättre villkor innebär inte att genomförandet av direktivet skett i strid mot EG-rätten.

Överlåtelsedirektivet kom till mot bakgrund av att det skedde en mängd företagssammanslagningar i Europa vid vilka det fanns ett behov av att trygga arbetstagarnas situation, och det fanns behov av en harmonisering av lagstiftningen på området. Direktivet stadgar vissa skyldigheter för en arbetsgivare vid en övergång av en verksamhet, men reglerar inte vad som ska gälla i övrigt enligt nationella bestämmelser. Avsikten var inte att skapa någon enhetlig skyddsnivå för arbetstagare vid övergång av verksamhet, utan det var fråga om en partiell harmonisering och att arbetstagarna skulle tillförsäkras villkor på samma nivå som de hade före verksamhetsövergången. Detta framgår även av EG-domstolens praxis på området.

Av 28 § tredje stycket medbestämmandelagen framgår således att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som den tidigare arbetsgivaren var bunden av. Av lagtexten framgår inte att bestämmelsen skulle kunna tillämpas på olika sätt beroende på vilket kollektivavtal som är mest fördelaktigt. Det finns inte något utrymme att göra en sådan tolkning som förbundet förespråkar eftersom lagtexten stadgar att arbetsgivaren är *skyldig* att tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren. I förarbetena till lagändringen diskuterades skyddet för arbetstagarna vid en övergång av verksamhet och det framgår att regleringen syftade till att göra övergången så mjuk som möjligt så att arbetstagaren skulle kunna anpassa sig till de nya anställningsvillkoren. Det framgår även av uttalanden i doktrinen att det inte finns någon rätt att omedelbart efter en verksamhetsövergång erhålla de anställningsvillkor – för de fall de är bättre – som gäller hos förvärvaren. Det arbetstagaren är tillförsäkrad är rätten att behålla de gamla anställningsvillkoren under en övergångsperiod. I förarbetena saknas helt uttryckliga uttalanden i den fråga som nu är uppe för prövning.

Det var lagstiftarens önskemål att parterna vid en övergång av verksamhet skulle träffa inrangeringsavtal. Om så sker ska anställningsvillkoren hos överlåtaren inte längre tillämpas utan i stället villkoren i inrangeringsavtalet.

Det finns således en på EG-rätten grundad skyldighet för ett företag att, vid tillämpning av 6 b § anställningsskyddslagen och 28 § medbestämmandelagen, tolkade i ljuset av överlåtelsedirektivet, iakttä villkoren i ett för det överlåtande företaget bindande kollektivavtal under tolv månader efter övergången. Det framgår inte av artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet att det ska göras någon prövning avseende vilket kollektivavtal som anses vara bättre eller sämre utan endast att förvärvaren ska vara bunden av de nya villkoren. Direktivets skyddssyfte är uppfyllt redan genom att arbetstagarna får behålla sin tidigare lön under en övergångsperiod. Det finns ingen rätt för arbetstagarna, vare sig enligt EG-rätten eller enligt svensk rätt, att erhålla de villkor som vid en jämförelse skulle vara de bästa. Som nyss nämnts är bestämmelsen i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen inte en rättighetsregel utan en regel om skyldigheter för arbetsgivaren. Det framgår även av det i målet ingivna rättsutlåtandet av professor R.E. att det inte finns någon EG-rättslig förmånlighetsprincip. Av det utlåtandet framgår också vilka överväganden som gjordes vid tillkomsten av direktivet och det anges att det framfördes förslag om att införa en regel i direktivet om sådan valrätt för arbetstagarna som förbundet gör gällande, men att frågan inte följdes upp i den fortsatta behandlingen av direktivförslaget och därmed får anses ha fallit.

För det fall det skulle finnas någon form av förmånlighetsregel kan man fråga sig hur man skulle gå tillväga för att utröna om villkoren i överlåtarens kollektivavtal är bättre eller sämre än villkoren i det för förvärvaren gällande kollektivavtalet. Det finns självfallet olika uppfattningar om vad som utgör det mest förmånliga avtalet eftersom villkor i en rad avseenden förutom löner, t.ex. avseende pension och semester, då måste jämföras. Man kan

också fråga sig vem som ska göra jämförelsen och om det ska stå varje enskild arbetstagare fritt att ange vilka villkor som just han eller hon anser ska tillämpas.

Att en lagregel anger att vissa kollektivavtalsvillkor ska tillämpas kan enligt arbetsgivarparternas uppfattning inte innebära ett sådant ingrepp i arbetsmarknadsparternas självbestämmanderätt som inte är tillåtet enligt internationella konventioner som Sverige är bundet av. I det här fallet är det inte fråga om något sådant ingrepp. De villkor som följer av kollektivavtalet kvarstår. Det befintliga kollektivavtalet är inte upphävt till någon del.

Arbetsgivarparterna delar inte heller förbundets uppfattning att 27 § medbestämmandelagen ger stöd åt förbundets synsätt. Den bestämmelsen är över huvud taget inte tillämplig i detta fall eftersom den tar sikte på enskilda anställningsavtal. I 28 § tredje stycket medbestämmandelagen anges inte att förvärvaren blir bunden av villkoren i de enskilda anställningsavtal som överlåtaren ingått med arbetstagarna, utan bestämmelsen tar sikte på anställningsvillkoren enligt kollektivavtalet och anger att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa dessa.

Sammanfattningsvis är arbetsgivarparternas inställning följande. Parterna hade en möjlighet att träffa ett inrangeringsavtal, men gjorde inte det. Bolaget följde därför lagens regler om vad som ska gälla beträffande anställningsvillkor för de övertagna arbetstagarna. Det framgår inte av vare sig överlåtelsedirektivet, rättsfall från EG-domstolen, medbestämmandelagen eller dess förarbeten att lagens regler ska tolkas som förbundet gör gällande. Bolaget har inte brutit mot cateringavtalet genom att tillämpa ”gröna riksen” under ett års tid efter övergången. Det finns därmed inte någon grund för förbundets löne- och skadeståndsanspråk.

Domskäl

Den 1 januari 2005 tog bolaget över cateringverksamheten från Rail Gourmet. Övertagandet var en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen och de anställda vid Rail Gourmet gick över till bolaget. Bolaget har under de följande tolv månaderna, dvs. under hela år 2005, tillämpat lönevillkoren i det kollektivavtal som Rail Gourmet var bundet av, ”gröna riksen”, beträffande de arbetstagare som gick över. För övriga anställda i bolaget har det mellan Flygarbetsgivarna och förbundet gällande cateringavtalet tillämpats. För de i målet aktuella arbetstagarna har detta inneburit att de erhållit en lägre lön än vad de skulle ha fått om i stället cateringavtalet hade tillämpats på dem redan från och med övergången den 1 januari 2005.

Frågan i målet är om bolaget, som förbundet gjort gällande, varit skyldigt att tillämpa de mer gynnsamma lönevillkor som följer av cateringavtalet i stället för lönevillkoren i ”gröna riksen”, och om bolaget därmed brutit mot cateringavtalet och är skyldigt att utge skadestånd och mellanskillnaden i lön. Enligt förbundet följer en sådan skyldighet av EG-rätten, medbestämmande-

lagens regler och internationella åtaganden. Arbetsgivarparterna har bestritt att förfarandet utgör kollektivavtalsbrott och hävdar att bolaget endast följt de regler som framgår av 28 § tredje stycket medbestämmandelagen om tillämpning av anställningsvillkor vid övergång av verksamhet. Enligt dem ger varken medbestämmandelagen, EG-rätten eller internationella åtaganden något stöd för förbundets ståndpunkt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon bevisning. Förbundet har gett in ett rättsutlåtande av advokaten U.Ö. och arbetsgivarparterna ett rättsutlåtande av professor R.E.

Den rättsliga regleringen

Tillämplig svensk rätt

I 28 § medbestämmandelagen finns bestämmelser om vilka verkningar som uppkommer med avseende på kollektivavtal och enskilda anställningsavtal i samband med företagsöverlåtelser och andra sådana verksamhetsövergångar som omfattas av 6 b § anställningsskyddslagen. För det fall både överlåtaren och förvärvaren är bundna av samma kollektivavtal uppstår inga problem, utan avtalsbundenheten fortsätter som tidigare. Situationen är också okomplicerad om endast överlåtaren är bunden av kollektivavtal, men inte förvärvaren. Då gäller, enligt 28 § första stycket första meningen, detta kollektivavtal i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Om däremot förvärvaren redan är bunden av kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med vid övergången sker ingen automatisk övergång av det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren, vilket framgår av 28 § första stycket andra meningen.

I 28 § andra stycket finns regler om uppsägning av kollektivavtal i samband med övergång så att avtalen ska kunna anpassas till den nya situationen.

Huvudregeln i 28 § är alltså att överlåtarens kollektivavtal inte ska fortsätta att tillämpas om förvärvaren redan är bunden av ett kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med vid övergången. Från den regeln finns, sedan den 1 januari 1995, ett undantag i bestämmelsens tredje stycke. Där anges följande.

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

Villkoren i överlåtarens kollektivavtal ska alltså övergångsvis tillämpas på de arbetstagare som följt med vid övergången på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Bestämmelsen innebär däremot inte att förvärvaren blir bunden av överlåtarens kollektivavtal. De gamla villkoren ska tillämpas under ett år, därefter gäller det kollektivavtal som förvärvaren är bunden av. Tiden kan bli kortare än ett år om giltighetstiden för överlåtarens kollektivavtal löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla (28 § tredje stycket sista meningen). På detta sätt har möjliggjorts att parterna genom ett inrangeringsavtal kan reglera hur de övertagna arbetstagarnas anställningsvillkor på lämpligt sätt kan anpassas till vad som gäller hos förvärvaren.

Tillämpliga EG-rättsliga bestämmelser

Rådets direktiv av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (77/187/EEG), överlåtelsedirektivet, ändrades genom rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998. Det ursprungliga direktivet och ändringsdirektivet har därefter sammanförts till det nya överlåtelsedirektivet av den 12 mars 2001 (2001/23/EG).

Av det tredje övervägandet i direktivets ingress framgår att det är ”nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.” Det konstateras också att det finns skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller omfattningen av detta skydd och att dessa skillnader bör minska.

Enligt artikel 3.1 i direktivet ska överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

I artikel 3.3 anges att förvärvaren efter överlåtelsen ska vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Det anges vidare att medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de ska vara bundna av ett sådant avtal med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

Enligt artikel 8 i direktivet är det möjligt för medlemsstaterna att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Har bolaget brutit mot cateringavtalet genom att under tolv månader efter övergången av verksamheten tillämpa lönevillkor i ”gröna riksen”?

Bestämmelserna i 28 § första stycket medbestämmandelagen innebär, tillämpade på den i målet aktuella situationen, att kollektivavtalet ”gröna

riksen”, som gällde för Rail Gourmet, inte ska tillämpas av bolaget efter verksamhetsövergången eftersom bolaget redan är bundet av ett kollektivavtal, cateringavtalet, som kan tillämpas på de övertagna arbetstagarna. Det är förbundets uppfattning att man bör stanna där och med stöd av dessa bestämmelser slå fast att cateringavtalet ska tillämpas.

Bolaget har emellertid, i enlighet med vad som uttryckligen föreskrivs i tredje stycket i samma paragraf, under ett år från övergången tillämpat lönevillkoren i ”gröna riksen”, som Rail Gourmet var bundet av. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget därmed förfarit korrekt, eftersom det i den bestämmelsen anges att den nya arbetsgivaren ”är skyldig att” tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som vid övergången gällde för den tidigare arbetsgivaren.

Förbundet har hävdats att denna bestämmelse ska tillämpas endast om de villkor som gäller hos förvärvaren är sämre än de som gällde hos överlåtaren, vilket inte är fallet i den nu aktuella situationen.

Arbetsdomstolen konstaterar att förbundets uppfattning saknar stöd i bestämmelsens ordalydelse. Lydelsen anger klart och entydigt att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa de tidigare villkoren. Det anges alltså inte i bestämmelsen att denna skyldighet skulle vara beroende av om dessa villkor är bättre eller sämre än vad som gäller hos förvärvaren. Sett endast till bestämmelsens ordalydelse har bolaget således förfarit på ett riktigt sätt.

Frågan är då om det finns något stöd i övriga rättskällor för att bestämmelsen i vissa situationer, med hänsyn till sitt syfte, ska tillämpas på annat sätt än vad som framgår av ordalydelsen.

Som framhålls i förarbetena till den nu aktuella bestämmelsen kan bestämmelsen i artikel 3.3 i överlåtelsesdirektivet, i vilken stadgas att förvärvaren under viss period ska vara bunden av villkoren i överlåtarens kollektivavtal, sägas syfta till att göra arbetstagarnas övergång till en ny arbetsgivare så ”mjuk” som möjligt. Tanken verkar vara, anges det vidare (prop. 1994/95:102 s. 55), ”att arbetstagarna åtminstone inte genast skall drabbas av ändrade (försämrade) anställningsvillkor bara därför att de – till följd av i och för sig önskvärda eller nödvändiga strukturomvandlingar – får en ny arbetsgivare.” Av uttalandena i propositionen får anses framgå att regeringen utgick från att de villkor som väntade arbetstagarna vid övergång av verksamhet – i vart fall i regel – innebar försämringar. Den nya regeln beskrivs nämligen på så sätt att arbetstagarna vid en övergång ”skall ha rätt till de anställningsvillkor de enligt kollektivavtal hade hos överlåtaren...” (a. prop. s. 56).

En tillämpning av regeln torde i de allra flesta fall innebära ett skydd mot försämringar och det är den situationen som lagstiftaren med all sannolikhet haft för ögonen. Att regeln i vissa fall skulle kunna innebära ett hinder mot tillämpning av de bättre villkor som skulle kunna finnas hos förvärvaren tycks däremot inte ha varit föremål för överväganden under lagstiftnings

processen. Det kan dock nämnas att frågan kom upp under remissbehandlingen av det kommittébetänkande som låg till grund för den nyss nämnda propositionen. En av remissinstanserna förordade nämligen att de arbetstagare som följer med vid övergång ska få behålla sina anställningsvillkor enligt överlåtarens kollektivavtal under i vart fall ett år ”i de fall förvärvarens kollektivavtal är sämre” (a. prop. s. 56). Denna synpunkt medförde dock inte någon kommentar i propositionen.

Av artikel 8 i överlåtelsedirektivet framgår att ett medlemsland kan införa bestämmelser som är gynnsammare för arbetstagarna än vad som föreskrivs i direktivet. Den möjligheten har inte utnyttjats av Sverige i det nu aktuella avseendet.

Det kan sammanfattningsvis konstateras att den svenska lagstiftaren inte har lämnat något utrymme för tolkningen att den nya arbetsgivaren, trots ordalydelsen i 28 § tredje stycket medbestämmandelagen, under ettårsperioden skulle vara skyldig att tillämpa villkoren i ett annat kollektivavtal än det som överlåtaren var bunden av vid tidpunkten för övergången.

Det finns inte heller några avgöranden från Arbetsdomstolen av intresse för den nu aktuella tvistefrågan. I domen AD 2000 nr 8 berördes frågan om förhållandet i ett visst fall mellan första stycket första meningen och tredje stycket i 28 § medbestämmandelagen, men frågeställningen var där en helt annan än den som är aktuell i detta mål.

Vad beträffar 27 § medbestämmandelagen konstaterar Arbetsdomstolen att enligt den bestämmelsen kan inte arbetsgivare och arbetstagare, som är bundna av kollektivavtal, med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot kollektivavtalet. I det nu aktuella fallet har de arbetstagare som gått över från Rail Gourmet inte heller träffat något avtal med bolaget, utan bolaget tillämpar, i enlighet med medbestämmandelagens regler, villkoren i det kollektivavtal som gällde vid Rail Gourmet. Bestämmelsen i 27 § medbestämmandelagen utgör därmed inte något stöd för förbundets ståndpunkt.

Nästa fråga är då om det enligt EG-rätten finns en skyldighet för bolaget att i en situation som den nu aktuella tillämpa de för arbetstagarna mest fördelaktiga lönevillkoren. Som nyss redovisats anger direktivets ingress ett syfte att skydda arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, och särskilt att deras rättigheter skyddas. Regeln i artikel 3.3 i direktivet om förvärvarens bundenhet vid anställningsvillkoren anger inte att bundenheten endast gäller om villkoren i överlåtarens kollektivavtal är mer förmånliga än villkoren i förvärvarens. Den är, precis som i den svenska lagtexten, formulerad som en skyldighet för arbetsgivaren: ”Efter överlåtelsen skall förvärvaren vara bunden...”, eller enligt den engelska språkversionen: ”Following the transfer, the transferee shall continue to observe...”. Någon förmånlighetsprincip av det slag förbundet förespråkar kan alltså inte utläsas av överlåtelsedirektivets text. Det kan nämnas att Ekonomiska och sociala kommittén år 1975, i samband med direktivets tillkomst, uppmärksammade det förhållandet att omständigheterna ibland kunde vara sådana att det fanns anledning att

tillämpa förvärvarens kollektivavtal genast efter övergången eller tidigare än ett år därefter. Kommittén förespråkade lösningar som tog hänsyn till möjligheten att det nya avtalet kunde vara mer förmånligt för de arbetstagare som följer med vid övergången än det dittills tillämpade (OJ 7.11.75, No C255/25). Dessa synpunkter följdes dock inte upp av kommissionen i det reviderade utkast som sedan lades till grund för direktivet (se COM(74) 351 Final/2).

Det nu anförda talar enligt Arbetsdomstolens mening för att regeln i artikel 3.3 i överlåtelsedirektivet inte har någon annan innebörd än motsvarande regler i medbestämmandelagen. En annan sak är att medlemsstaterna har möjlighet att införa regler som är mer gynnsamma för arbetstagarna än direktivets regler.

EG-domstolen har i åtskilliga avgöranden prövat innebörden av överlåtelsedirektivets olika regler. För den nu aktuella frågan är några av dessa domar av särskilt intresse. I EG-domstolens dom i målet 324/86, *Daddy's Dance Hall*, REG 1988, s. 739, betonar EG-domstolen överlåtelsedirektivets "syfte att säkerställa att berörda arbetstagares rättigheter enligt avtal eller anställningsförhållande bevaras vid företagsöverlåtelsen" (p. 14) och framhåller att direktivets regler är tvingande, dvs. avsteg till arbetstagarnas nackdel är inte tillåtet. Det sägs vidare att rättigheterna enligt direktivet endast kan åberopas för att säkerställa att den berörda arbetstagaren skyddas i sitt förhållande till förvärvaren "på samma sätt" som han skyddades i förhållande till överlåtaren i enlighet med den berörda medlemsstatens rättsregler (p. 16).

Även i domen i målet C-209/91, *Rask*, REG 1992, s. I-5755 framhåller EG-domstolen den skyldighet för förvärvaren som anges i dåvarande artikel 3.2 i överlåtelsedirektivet att, under den tid som följer av bestämmelsen, fortsätta att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens kollektivavtal. Det är däremot, enligt EG-domstolen, den nationella domstolens sak att bedöma omfattningen av dessa förpliktelser (p. 30 och 31).

I en senare av EG-domstolens domar, domen i målet C-499/04 *Werhof*, REG 2006, s. I-2397, hade domstolen att pröva om artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet skulle tolkas så att förvärvaren hade skyldighet att tillämpa villkoren i det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren vid tidpunkten för överlåtelsen, men inte senare ingångna kollektivavtal. Domstolen konstaterar att syftet med direktivet är att motverka försämringar som skulle kunna uppstå för arbetstagare vid företagsöverlåtelser och att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nya arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren. Vidare påpekar domstolen att det framgår av fast rättspraxis att direktivets bestämmelser ska anses tvingande, i den meningen att det inte är möjligt att avvika från reglerna till nackdel för arbetstagarna. Vad som skyddas är emellertid de rättigheter och skyldigheter som arbetstagaren har på överlåtelsedagen, inte hypotetiska förmåner som följer av framtida utveckling av kollektivavtalen. I domen framhåller EG-domstolen att även om syftet med överlåtelsedirektivet är att skydda de av överlåtelsen berörda

arbetstagarnas intressen ska det inte bortses från förvärvarens intressen och att denne måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten. Domstolen förordade även en s.k. statisk tolkning av direktivet, dvs. att en förvärvare inte blir bunden av senare ändringar i det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av när det i ett anställningsavtal hänvisas till ett kollektivavtal som överlåtaren men inte förvärvaren var part i.

Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses framgå av EG-rätten att syftet med direktivets regler om förvärvarens bundenhet vid villkoren i överlåtarens kollektivavtal inte sträcker sig längre än till att undvika att förhållandena för arbetstagarna försämrats vid en verksamhetsövergång. Domstolen kan således inte heller finna att det finns stöd i EG-rätten för förbundets ståndpunkt.

Ingen av parterna har begärt att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande i frågan från EG-domstolen. Av den ovan redovisade bedömningen framgår att det enligt Arbetsdomstolens mening saknas skäl för en sådan åtgärd.

Sammanfattningsvis kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte utläsas av reglerna i medbestämmandelagen, av uttalanden i förarbetena eller anses framgå av några arbetsrättsliga principer enligt vare sig svensk rätt eller EG-rätten att bolaget skulle vara skyldigt att tillämpa de mer fördelaktiga lönevillkoren som följer av cateringavtalet i stället för villkoren i ”gröna riksen”.

Arbetsdomstolen kan inte heller dela förbundets uppfattning att en tillämpning av lagregleringen i 28 § medbestämmandelagen på det sätt som skett i förevarande fall på något sätt skulle stå i strid med de principer om arbetsmarknadsparternas självbestämmanderätt som ligger till grund för de konventioner antagna av ILO och Europarådet som Sverige anslutit sig till.

På grund av det anförda ska förbundets talan avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 162 500 kr, varav 82 500 kr utgör ombudsarvode och resterande belopp, 80 000 kr, kostnad för det rättsutlåtande som arbetsgivarparterna inhämtat i målet. Förbundet har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av kostnadsyrkandet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan kostnaden för rättsutlåtandet, med hänsyn till målets karaktär och omfattning, inte i sin helhet anses vara skäligen påkallad. Skälig kostnad för utlåtandet är enligt domstolens mening 50 000 kr. Yrkad ersättning för ombudsarvode är skälig. Ersättning ska därmed utgå med totalt 132 500 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Hotell och Restaurang Facket förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Hotell och Restaurang Facket att ersätta Flygarbetsgivarna och LSG Sky Chefs Sverige AB för deras rättegångskostnader med etthundratrettioåtusenfemhundra (132 500) kr, varav 82 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Håkan Lundquist, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Elisabeth Bjar, Sven-Olof Arbestål och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Helene Lindström