

Sammanfattning

Fråga huvudsakligen om det har skett en övergång av verksamhet vid ett entreprenörsbyte.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-12-01
StockholmDom nr 88/10
Mål nr A 2/10**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, adress som ovan

SVARANDE

1. IT & Telekomföretagen inom Almega, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. InfoCare Service AB, 556549-7541, Box 20016, 161 02 Bromma

Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm**SAKEN**

övergång av verksamhet

Bakgrund och yrkanden

Mellan IT & Telekomföretagen inom Almega och Unionen (förbundet) gäller kollektivavtal. InfoCare Service AB är genom medlemskap i IT & Telekomföretagen inom Almega bundet av kollektivavtalet.

Företaget Xerox tillverkar bl.a. skrivare och annan kontorsutrustning. Xerox anlidade företaget Manpower för att utföra service på vissa Xeroxskrivare, huvudsakligen s.k. multifunktionsskrivare. Manpower hade 35 servicetekniker anställda för att utföra arbetsuppgifterna. Xerox ingick därefter avtal med InfoCare Service AB (bolaget) om att, från och med den 1 maj 2008, utföra servicearbetet på dessa Xeroxskrivare. Manpower sade då upp sina servicetekniker på grund av arbetsbrist. 25 av arbetstagarna som var anställda hos Manpower var medlemmar i förbundet. 24 av dessa sades upp av Manpower den 7 april 2008 med varierande uppsägningstider. En person var provanställd och hennes provanställning avbröts i april 2008. 17 av de i målet 25 berörda arbetstagarna fick anställning hos bolaget.

Mellan parterna har tvist uppkommit om det skett en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen från Manpower till bolaget och om i så fall bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot arbetstagarna i fråga. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala 70 000 kr i allmänt skadestånd till var och en av M.S., T.I., H.G., L.LI., H.D., G.W., I.L., J.E., P-O.J., T.S., U.H., S.G., R.V., J.G., Y.D., A.W., M.C., M.B., C.T., A.J., M.H., M.E., L-G.F., C.F. och S.L. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 5 februari 2010, till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala ekonomiskt skadestånd

– till *M.S.* med 11 290 kr för utebliven lön och med 1 354 kr för utebliven semesterersättning avseende perioden den 1–25 maj 2008, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 juni 2008 till dess full betalning sker,

– till *T.I.* med 161 105 kr för utebliven lön och med 19 332 kr för utebliven semesterersättning avseende perioden den 7 juli 2008–

30 september 2010, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 21 800 kr från den 26 juli 2008, på 26 443 kr från den 26 augusti 2008, på 6 100 kr från den 26 september 2008, på 4 443 kr för varje månad perioden oktober 2008–september 2010 från den 26:e i var månad och på 19 332 kr från den 26 september 2010, till dess full betalning sker,

– till *H.G.* med 110 700 kr för utebliven lön och med 13 284 kr för utebliven semesterersättning avseende perioden den 14 maj–30 september 2008, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 12 300 kr från den 26 maj 2008, på 24 600 kr från den 26 juni 2008, på 24 600 kr från den 26 juli 2008, på 24 600 kr från den 26 augusti 2008, på 24 600 kr från den 26 september 2008 och på 13 284 kr från den 31 oktober 2008, till dess full betalning sker,

– till *L.LI.* med 821 660 kr för utebliven lön och med 98 599 kr för utebliven semesterersättning avseende perioden den 7 juni 2008–30 september 2010, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 29 960 kr från den 26 juni 2008, på 35 050 kr för varje månad perioden juli 2008–december 2009 och på 18 500 kr varje månad perioden januari–augusti 2010 från den 26:e i varje månad samt på 10 000 kr och 98 599 kr från den 26 september 2010, till dess full betalning sker, samt

– till *G.W.* med 52 496 kr för utebliven lön och med 6 299 kr för utebliven semesterersättning för perioden den 8 maj 2008–31 mars 2009, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 18 116 kr från den 26 maj 2008, på 16 380 från den 26 juni 2008, på 5 250 kr från den 26 november 2008, på 7 500 kr från den 26 december 2008, på 1 800 kr från den 26 januari 2009, på 600 kr från den 26 februari 2009, på 2 850 kr från den 26 mars 2009 och på 6 299 kr från den 30 april 2009, till dess full betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att framställa yrkanden om ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Vad gäller allmänt skadestånd har inte något belopp vitsordats så som skäligt. Yrkade ekonomiska skadestånd och ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Xerox tillverkar skrivare, som kan delas in i tre kategorier: bordsskrivare,

multifunktionsskrivare och tryckerimaskiner. Bordsskrivare är mindre maskiner som klarar enklare utskrifter. Multifunktionsskrivare klarar även av att scanna och faxa. De har större kapacitet och återfinns ofta i kontorsmiljöer. Tryckerimaskiner är i grunden samma sorts maskiner som multifunktionsskrivare vad gäller hur de servas.

Serviceverksamheten av Xerox skrivare utfördes av Xerox i egen regi fram till år 1999, då Xerox valde att lägga ut det mesta av serviceverksamheten på entreprenad. Servicearbetet övertogs av personer som tidigare arbetat hos Xerox. De startade enskilda firmor eller bildade bolag. Serviceverksamheten var dock densamma som tidigare. En övergång av verksamhet skedde redan då. Serviceverksamheten pågick på detta sätt fram till i slutet av år 2004, då Xerox ingick avtal med Manpower om att utföra serviceverksamheten. Avtalet mellan Xerox och Manpower träffades i november 2004. Det var ett treårigt avtal med ett optionsår. Under år 2007 förhandlade avtalsparterna om en eventuell förlängning av avtalet, som dock inte kom till stånd.

De anställda hos Manpower fick i februari 2008 beskedet att serviceverksamheten skulle gå över till en ny entreprenör. Övergången till bolaget skedde den 1 maj 2008. I samband därmed gick även en annan del av servicearbetet avseende vissa Xeroxmaskiner över från Xerox till bolaget. Den delen av Xerox verksamhet hanterades som en verksamhetsövergång enligt anställningsskyddslagen.

Hos Manpower arbetade 35 servicetekniker med service av multifunktionsskrivare och tryckerimaskiner. Av dessa tekniker var och är 25 medlemmar i förbundet.

Vad som hände med arbetstagarna vid övergången

Nedan följer en genomgång av de orter där Manpower hade anställda för serviceverksamheten och vad som hände i samband med övergången.

I *Luleå* arbetade fyra personer. Å.S., född år 1964, J.G. (medlem), född år 1984, och S.L. (medlem), född år 1978, erbjöds arbete hos bolaget. S.L. erbjöds anställning på sämre villkor än vad han tidigare haft och tackade nej. De två övriga tackade ja. Därutöver var M.S. (medlem), född år 1988, provanställd. Hon var ersättare för R.K., som var långtidssjukskriven. Varken M.S. eller R.K. erbjöds arbete hos bolaget. I och med att S.L. tackade nej till anställning blev arbetet efter övergången tungt för de två andra. De hann inte med att arbeta med annat än multifunktionsskrivare och eventuella tryckerimaskiner, på sätt som tidigare. De fick inte någon hjälp av andra anställda hos bolaget.

I *Umeå* arbetade före verksamhetsövergången fyra personer. S.G. (medlem), född år 1956, och R.V. (medlem), född år 1957, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. T.I. (medlem), född år 1955, och L.J., född år 1951, varav den sistnämnde fungerade som arbetsledare i Luleå och Umeå, erbjöds däremot inte anställning hos bolaget.

I *Örnsköldsvik* arbetade två arbetstagare. U.H. (medlem), född år 1958, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. S-O.B., född år 1961, erbjöds dock inte anställning hos bolaget.

I *Sundsvall* arbetade P.H., född år 1947, och I.L. (medlem) född år 1950. De fick båda anställning hos bolaget.

I *Söderhamn* arbetade två arbetstagare, Y.D. (medlem), född år 1953, och A.W. (medlem), född år 1957. Inledningsvis erbjöds bara den ena av dem anställning hos bolaget. Sedan denne då hotat med att säga upp sig på grund av att det skulle vara för ansträngande att själv utföra arbetet erbjöds dock båda anställning, som de tackade ja till.

I *Dalarna* arbetade tre arbetstagare. C.T. (medlem), född år 1954, och M.C. (medlem), född år 1968, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. G.W. (medlem), född år 1944, fick inledningsvis inte något sådant erbjudande. På grund av att C.T. och M.C. inte själva klarade av arbetsbördan erbjöds G.W. dock senare en timanställning, som han accepterade.

I *Gävle* fanns två anställda. M.B. (medlem), född år 1968, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. H.G. (medlem), född år 1966, fick inte något sådant erbjudande. M.B., som då ensam arbetade vidare med samma arbetsuppgifter som tidigare, sade upp sig under år 2009, då arbetsbördan blev honom övermäktig.

I *Västerås* fanns fyra anställda. M.E. (medlem), född år 1972, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. C.F. (medlem) erbjöds men tackade nej till erbjudandet om anställning då han ansåg att erbjuden lön var för låg. L.LI. (medlem), född år 1948, som fungerat som arbetsledare för området från Söderhamn och söderut, erbjöds inte någon anställning. Inte heller C.K., född år 1944, erbjöds anställning hos bolaget. Han erbjöds senare en timanställning, som han tackade nej till. Bolaget rekryterade en yngre person, som lärdes upp. Viss hjälp kan ha erhållits från bolagets anställda i Stockholm.

I *Stockholm* arbetade sju personer: J.E. (medlem), född år 1977, H.D. (medlem), född år 1967, T.S. (medlem), född år 1967, P-O.J. (medlem), född år 1964, A.B., född år 1966, M.L., född år 1974, och J.O., född år 1974. De fick alla anställning hos bolaget.

I *Norrköping* arbetade tre personer. A.J. (medlem), född år 1969, och M.H. (medlem), född år 1965, erbjöds och tackade ja till anställning hos bolaget. A.J. arbetade huvudsakligen med tryckerimaskiner såväl före som efter övergången. Även M.H:s arbetsuppgifter var oförändrade efter övergången. L-G.F. (medlem), född år 1949, erbjöds inte anställning hos bolaget.

I *Linköping* arbetade K.Ö., född år 1947. Han fick anställning hos bolaget och arbetade på samma sätt som tidigare, bl.a. med tryckerimaskiner.

Sammantaget blev 25 av 35 Manpower-anställda erbjudna arbete hos bolaget, varav minst en på varje ort. Av de 25 som anställdes var 17 förbundets medlemmar. Det var huvudsakligen de yngre arbetstagarna som erbjöds anställning.

Övergång av verksamhet

Serviceteknikerna har utfört arbetet på samma sätt sedan år 1999 och arbets sättet förblev detsamma även hos bolaget efter övergången dit. Arbetet går till på följande sätt. Serviceteknikerna får sina serviceuppdrag via en datorbaserad s.k. portal. Uppdragen kommer till portalen först om kunden varken fått hjälp av sin egen supportfunktion eller av Xerox centrala support. Serviceteknikerna får via portalen en beskrivning av uppdraget och åker till kunden, med bil. I bilen finns ett visst mindre lager av reservdelar. Ytterligare reservdelar kan serviceteknikern själv beställa och hämta i ett särskilt obemannat lager. När uppdraget är avklarat avrapporterar serviceteknikern i portalen. Serviceteknikern bestämmer själv i vilken ordning de tillgängliga uppdragen ska utföras. Detta arbetssätt har alltså förts över till bolaget.

De inloggningsuppgifter serviceteknikerna använde för att logga in på portalen var desamma före och efter övergången. Även sättet att uppdatera servicemanualer bibehölls hos bolaget efter övergången. Det är Xerox som administrerar detta och skickar ut CD-skivor för uppdatering.

Det reservdelslager som den 30 april 2008 fanns hos Manpower återsändes till Xerox. Det förekom också att reservdelar som kunde behövas under den närmaste tiden behölls av serviceteknikerna vid övergången. Under den tid som serviceteknikerna arbetade hos Manpower fanns i deras bilar dels en förpackning med vissa verktyg, dels vissa vanligare reservdelar. Detta material skickades direkt till bolaget i samband med övergången.

Några bilar eller datorer togs dock inte över av bolaget. Leasingtiden för de flesta av bilarna hos Manpower hade gått ut. Manpower hade på grund av de pågående förhandlingarna med bolaget inte förnyat avtalen. Datorerna över togs inte heller av bolaget eftersom de var gamla.

Som exempel på hur det gick till vid övergången kan nämnas att de servicetekniker som tjänstgjorde i Stockholm lämnade ifrån sig sina bilar och datorer den 30 april 2008. Den 2 maj 2008 inställde de sig hos bolaget och fick nya datorer och tillgång till hyrbil. Efter cirka 45 minuters introduktion började serviceteknikerna att arbeta och utförde arbetet på samma sätt som de tidigare gjort hos Manpower.

Vilka arbetsuppgifter serviceteknikerna hade hos Manpower varierade mellan de olika orterna. I Stockholm arbetade serviceteknikerna huvudsakligen med multifunktionsskrivare och huvudsakligen med svartvita skrivare. Servicen av tryckerimaskinerna i Stockholm har hela tiden, sedan år 1999, skötts av Xerox. I andra delar av landet var det vanligt att serviceteknikerna hade kompetens att serva såväl multifunktionsskrivare, både färg och svartvita, som tryckerimaskiner.

Servicearbetet utfördes på alla orter på samma sätt före som efter övergången. Kunderna var desamma. Arbetsbördan hos bolaget för de tidigare Manpower-anställda var lika stor efter övergången och större på de orter där inte alla tidigare Manpower-anställda fick anställning.

Det material som arbetsgivarparterna presenterat om verksamheten i bolaget under perioden juni 2009–april 2010 saknar betydelse för att bedöma situationen vid tidpunkten för verksamhetsövergången, den 1 maj 2008.

Sammanfattningsvis har en övergång av verksamhet skett den 1 maj 2008.

Bolaget är skadeståndsskyldigt

Ingen av de 17 personer som anställdes hos bolaget behöll sina anställningsvillkor i enlighet med anställningsavtalen hos Manpower. Anställningarna och anställningsavtalen övergick inte till bolaget, utan personerna nyanställdes. Bolaget är därmed skadeståndsskyldigt gentemot dem.

Uppsägningarna som Manpower vidtog av sju av de resterande åtta berörda personerna hade samband med verksamhetsövergången till bolaget. M.S:s provanställning avbröts på grund av den förestående övergången. Uppsägningarna hade inte vidtagits och provanställningen hade inte avbrutits om det inte varit för att verksamheten skulle gå över till bolaget. Deras anställningar borde ha följt med till bolaget. Även S.L:s anställning borde alltså, på oförändrade villkor, ha gått över till bolaget, trots att hans anställning hos Manpower upphörde före tidpunkten för verksamhetsövergången. M.S:s provanställning borde av samma skäl ha gått över till bolaget utan hinder av att den avbrutits före övergången. De har därmed alla åtta rätt till allmänt skadestånd.

H.G., L.LI. och T.I. erbjöds ingen anställning hos bolaget. G.W. erhöll kortare tidsbegränsade anställningar. De har alla fyra rätt till ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och semesterersättning för tiden efter det att deras anställningar upphörde hos Manpower. Även M.S. har rätt till ekonomiskt skadestånd för del av maj månad 2008.

Förbundet har redan från början av målets handläggning gjort gällande att uppsägningarna och avbrytandet av M.S:s provanställning hade samband med verksamhetsövergången. Skadeståndsanspråken är framställda i rätt tid. Bolaget har först sent under processen framställt en preskriptionsinvändning avseende förbundets påstående. Bolagets preskriptionsinvändning är för sent framställd.

Sammanfattning av grunderna för talan

Det har skett en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Anställningsavtalen hos Manpower, avseende de 25 arbetstagare som omfattas av talan, borde därför automatiskt ha gått över till bolaget.

De 17 personer som anställdes hos bolaget fick inte sina anställningar från Manpower överförda till bolaget utan fick nya anställningar hos bolaget. Ingen av dem behöll sina anställningsvillkor. Detta strider mot 6 b § anställningsskyddslagen varför de har rätt till allmänt skadestånd av bolaget.

De resterande åtta personerna fick över huvud taget inte följa med vid övergången till bolaget. Detta strider mot 6 b § anställningsskyddslagen varför även de har rätt till allmänt skadestånd av bolaget. Av dessa har M.S., T.I., H.G., L.LI. och G.W. lidit skada i form av förlorad arbetsinkomst. De har därmed rätt till även ekonomiskt skadestånd för brott mot 6 b § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget, som har cirka 600 anställda, ingår i en koncern med ett norskt moderbolag. I koncernen, som har kontor i Estland samt alla nordiska länder utom Island, finns det cirka 2 300 anställda. Bolaget hade år 2009 en omsättning på cirka 500 miljoner kr och har servicekontor på cirka 30 orter i landet.

Bolagets kärnverksamhet är s.k. infrastruktur tjänster, vilket innebär bl.a. att bolaget bistår kunder vid installation och underhåll av IT-system, datorer och skrivare. En av de uppgifter som ingår i bolagets verksamhet är således support av skrivare. Bolaget utför support av flera olika typer av skrivare, varav s.k. multifunktionsskrivare är en. Bolaget har avtal med Xerox men också med åtta andra tillverkare av skrivare av liknande typer.

Inom bolaget finns cirka 100 anställda som har kompetens på skrivare, vilka kan kallas ”printertekniker”. De arbetstagare som har hand om den aktuella servicen är tekniker och kan utföra servicearbete även på annan utrustning än den i målet aktuella, t.ex. på datorer. Bolaget verkar för att teknikerna ska ha en så bred kompetens som möjligt och kunna utföra arbete på så många olika typer av maskiner från så många olika tillverkare som möjligt.

Bolagets rekrytering

Fram till och med den sista april 2008 anlätades Manpower av Xerox, för service på svartvita multifunktionsskrivare. I februari 2008 träffade Xerox och bolaget ett avtal om att bolaget skulle överta den uppgiften. Vid ungefär samma tidpunkt träffades därutöver ett avtal mellan Xerox och bolaget om att bolaget även skulle ta över servicearbetet på de färgskrivare som Xerox tidigare självt haft hand om.

När bolaget fick uppdragen uppstod ett rekryteringsbehov. Av bolagets platsannonser framgår att man sökte personer med erfarenhet av reparationer och service på olika typer av skrivare, dvs. inte bara på Xerox svartvita multifunktionsskrivare. Sista ansökningsdag var enligt annonsen den 14 mars 2008.

Flera av de anställda hos Manpower ansökte om anställning hos bolaget. Av de totalt 35 personer som arbetat hos Manpower anställdes 23, varav 17 som förbundet för talan för i målet. De övriga åtta som förbundet för talan för sökte inte anställning. Två av dem, S.L. och C.F., erbjöds anställning men avböjde.

De sakuppgifter som förbundet lämnat om var de aktuella arbetstagarna tjänstgjort och huruvida de erbjudits anställning hos bolaget ifrågasätts inte. Beträffande S.L. är det riktigt att han uttryckte missnöje med de villkor som bolaget erbjöd men arbetsgivarparterna känner inte till om dessa villkor var sämre än de han haft hos Manpower.

Inte övergång av verksamhet

De personer som rekryterades och som tidigare var anställda hos Manpower anställdes i syfte att de skulle kunna utföra arbete även med annat än de Xeroxmaskiner de arbetat med hos Manpower. De fick därför kompletterande utbildning för att få en bredare kompetens.

Två av dem som fick anställning hos bolaget, A.J. som omfattas av förbundets talan samt K.Ö., arbetar med tryckerimaskiner och inte alls med multifunktionsskrivare. De är uthyrda till och placerade hos kunden och det är kunden som arbetsleder dem.

De resterande 21 personerna av de 23 som anställdes och som tidigare var anställda hos Manpower inlemmades i bolagets befintliga organisation. Det var således inte aktuellt att ta över någon organisationsstruktur från Manpower. De som tidigare arbetat hos Manpower går inte att skilja ut i bolagets organisation eller redovisning. Kunden Xerox finns naturligtvis redovisad men inte det arbete som tidigare utfördes av Manpower. Det finns över huvud taget inte någon särskild organisation inom bolaget där printerteknikerna är samlade. Dessa ingår i stället i större enheter tillsammans med tekniker med olika kompetensområden. Organisationen är geografisk, inte funktionell. Inom de geografiska enheterna ingår underhåll av maskiner av flera slag.

Att de som tidigare var anställda av Manpower inlemmats i den befintliga organisationen stöds av det faktum att sedan de aktuella personerna börjat arbeta hos bolaget har den andel av arbetstiden som de arbetat med Xerox-maskiner successivt minskat. Storleken på minskningen har varierat i olika delar av landet. I Stockholm finns större utrymme att låta personalen arbeta mer specifikt med en viss typ av maskin medan det finns ett större behov av att de anställda på mindre orter har bred kompetens.

Bolaget har sammanställt ett material som visar hur stor andel av arbetstiden för olika arbetstagare som under perioden juni 2009–april 2010 gått åt till Xeroxmaskiner av alla slag. Enligt beräkningarna använde de tidigare Manpower-anställda under denna tid cirka 65 procent av sin arbetstid till arbete med all Xerox-utrustning. Cirka 40 procent av arbetet med multikopieringsutrustning hos bolaget utförs av samma arbetskraft som var fallet vid Manpower.

Bolaget har inte övertagit något speciellt arbetssätt från Manpower. Serviceteknikerna som arbetar med Xeroxmaskiner har tillgång till en dator, på vilken de kan logga in med användarnamn och lösenord. På datorn kan serviceteknikerna ta del av en portal, dvs. en kölista med uppdrag som ska utföras inom det geografiska område som teknikern hör till. I listan framgår kundens kontaktuppgifter, vilken typ av maskin det är fråga om och vilken typ av åtgärd som efterfrågas. Denna portal är inte något arbetsredskap utan en teknik för att ge teknikerna olika uppdrag. Det är kunden som anger vilket arbete som ska utföras, varför portalen inte heller innebär någon arbetsledning. När uppdraget är utfört rapporterar teknikern detta på datorn.

Någon verksamhetsövergång har inte skett. Det har varit fråga om ett byte av entreprenör. Bolaget har varken tagit över någon materiell eller immateriell tillgång från Manpower. Den s.k. portalen har inte utgjort något arbetsredskap och saknar betydelse i detta hänseende. Bolaget har inte heller tagit över någon organisationsstruktur från Manpower och inte heller någon arbetsledning. Arbetstagarna i fråga har inlemmats i bolagets befintliga organisationsstruktur. Frågan om huruvida avtalet mellan bolaget och Xerox är likt avtalet som gällde mellan Manpower och Xerox saknar betydelse. Det är naturligt att avtalen beskriver liknande arbetsuppgifter men det faktum att bolaget tagit över arbetsuppgiften innebär inte att det skett en övergång av verksamhet.

Manpowers uppsägningar m.m.

De anställda hos Manpower blev uppsagda av Manpower den 7 april 2008 på grund av arbetsbrist. Fem av dem hade redan dessförinnan fått erbjudande om anställning hos bolaget och ytterligare en fick sådant erbjudande den 7 april 2008. De övriga som fick erbjudanden om anställning fick det den 14 april 2008 eller senare. Det är riktigt att M.S:s provanställning avbröts av Manpower i april 2008.

Vid tidpunkten för uppsägningarna kunde Manpower således inte veta hur stor andel som skulle komma att arbeta hos bolaget. Manpower har inte vidtagit uppsägningarna för bolagets räkning. Det har inte funnits någon affärsrelation mellan Manpower och bolaget.

De som fick anställning hos bolaget fick förkortad uppsägningstid medan uppsägningstiden löpte på för de övriga.

Även om övergång av verksamhet – ingen skadeståndsskyldighet

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det skett en verksamhetsövergång är bolaget ändå inte skadeståndsskyldigt.

De 17 som anställdes av bolaget

De 17 av de tidigare hos Manpower anställda som fick anställning hos bolaget har inte lidit någon skada. Förbundet har inte presenterat någon utredning om hur deras anställningsvillkor förändrats, än mindre om de försämrats. Det förhållandet att de fått anställning hos bolaget genom nya anställningsavtal och inte på grund av en verksamhetsövergång innebär inte att bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot dem. De är anställda hos bolaget och bolaget har alltså inte vidtagit någon åtgärd som kan grunda skadeståndsskyldighet.

De åtta som inte kom att anställas av bolaget

Av de åtta personer som inte kom att anställas hos bolaget var det två personer, vars anställningar hos Manpower upphörde före den 1 maj 2008. S.L:s anställning upphörde den 30 april 2008. M.S:s provanställning avbröts under april 2008. Dessa två var alltså inte ens anställda hos Manpower vid den påstådda överlåtelse-tidpunkten varför de inte kan ha omfattats av någon verksamhetsövergång. Någon skadeståndsskyldighet föreligger alltså inte.

S.L. och M.S. har i vart fall, liksom de övriga sex som inte anställdes av bolaget, inte gjort anspråk på anställning hos bolaget och inte ställt sig till förfogande för arbete. Någon skyldighet för bolaget att vara aktivt och erbjuda dem anställning hos bolaget har inte förelegat. De har inte nekats anställning. C.F. och S.L. avböjde arbete. Bolaget har alltså inte vidtagit någon skadeståndsgrundande handling.

Såvitt avser T.I., H.G., L.LI. och G.W. var de uppsagda vid tidpunkten för den påstådda verksamhetsövergången. Uppsägningarna har inte angripits. Det innebär att vid en verksamhetsövergång skulle i så fall deras anställningsavtal gått över till bolaget och upphört vid uppsägningstidernas utgång. Uppsägningstiden löpte för G.W. till den 7 maj 2008, för H.G. till den 13 maj 2008, för L.LI. till den 6 juni 2008 och för T.I. till den 7 juli 2008. Deras yrkanden om ekonomiskt skadestånd avser tiden efter det att uppsägningarna löpt ut. De har då inte lidit någon ekonomisk skada.

För att det ska kunna föreligga någon rätt till skadestånd för tiden efter upp-

sägningstidernas utgång krävs det att en domstol konstaterar att de uppsägningar som Manpower vidtog var ogiltiga. En sådan talan har dock inte väckts inom rätt tid. Förbundet har sent under processen som en ny grund för skadeståndstalan fört in påståendet att uppsägningarna respektive avbrytandet av M.S:s provanställning hade samband med verksamhetsövergången, vilket får förstås så att förbundet nu påstår att uppsägningarna respektive avbrytandet av provanställningen var felaktiga. Förbundet är på grund av preskription förhindrat att nu framföra detta som grund för yrkandena om skadestånd.

Bolagets preskriptionsinvändning kan inte anses vara för sent framställd. Invändningen är framställd i en inläga till domstolen direkt efter det att förbundet framfört grunden att uppsägningarna och avbrytandet av provanställningen varit felaktiga. Invändningen kan av naturliga skäl inte ha framställts innan dess.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det har inte skett någon verksamhetsövergång. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det skett en verksamhetsövergång är bolaget ändå inte skadeståndsskyldigt.

Det förhållandet att 17 av arbetstagarna hos Manpower fått anställning hos bolaget genom nya anställningsavtal och inte uttalat på grund av en verksamhetsövergång innebär inte att bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot dem. Förbundet har inte redogjort på vilket sätt anställningsvillkoren enligt förbundets uppfattning förändrats.

Två av de personer som inte kom att anställas av bolaget var inte anställda hos Manpower vid tidpunkten för den påstådda verksamhetsövergången. Ingen av de åtta som inte anställdes sökte eller nekades anställning hos bolaget och två avböjde anställning. Bolaget har därmed inte vidtagit några skadeståndsgrundande åtgärder gentemot dem. De uppsägningar som Manpower vidtog äger giltighet eftersom de inte har angripits i rätt tid. Under alla förhållanden – om anställningarna anses ha övergått till bolaget – hade uppsägningarna löpt ut hos bolaget och anställningarna därmed upphört.

Domskäl

Tvisten

Bakgrunden till tvisten är följande. Manpower hade ett uppdrag att för Xerox räkning utföra servicearbete på vissa typer av Xerox skrivare, huvudsakligen s.k. multifunktionsskrivare. Xerox träffade därefter avtal med bolaget om att det, från och med den 1 maj 2008, skulle utföra dessa serviceuppgifter. Hos Manpower arbetade cirka 35 arbetstagare, varav 25 var och är medlemmar i förbundet. 17 av de sistnämnda fick anställning hos bolaget.

Tvisten gäller i första hand om den verksamhet som bedrevs hos Manpower

övergått till bolaget genom sådan övergång av verksamhet som omfattas av 6 b § anställningsskyddslagen. För det fall det varit fråga om en sådan verksamhetsövergång är det tvistigt om bolaget ådragit sig någon skadeståndsskyldighet.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.D., L.LI. och G.W. samt vittnesförhör med förbundsombudsmannen T.S. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits förhör under sanningsförsäkran med L.LA., bolagets vd, samt vittnesförhör med L.S. och U.L., båda tekniska chefer hos bolaget, L.S.A., bolagets personalchef, samt K.L., teamchef hos bolaget. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår enligt 6 b § anställningsskyddslagen också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Bestämmelsen är avsedd att tolkas i enlighet med EG-direktivet om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG), det s.k. överlåtelsedirektivet.

Av EU-domstolens praxis på området framgår att uttrycket "lagenlig överlåtelse", som finns i direktivets artikel 1, ska tolkas på ett betydligt mera vidsträckt sätt än vad som traditionellt och i strikt juridisk mening innefattas i det svenska begreppet överlåtelse. En lagenlig överlåtelse kan ske i två steg, som exempelvis då den verksamhet som en entreprenör har drivit tas tillbaka av den som har gett uppdraget och sedan övergår från denne till en ny entreprenör (se AD 1995 nr 163 med där angiven praxis från EU-domstolen).

I enlighet med det synsätt som anlagts av EU-domstolen i den s.k. Spijkersdomen (mål nr 24/85, REG 1986, s. 1119) och flera andra avgöranden blir den avgörande frågan om det varit fråga om en verksamhetsövergång i direktivets mening om verksamheten efter övergången har bevarat sin ekonomiska identitet. Man ska enligt EU-domstolen ställa frågan om det som övergått kan beskrivas som en bestående ekonomisk enhet. I enlighet med EU-domstolens praxis ska en helhetsbedömning göras mot bakgrund av omständigheterna vid övergången. Vid denna bedömning får enligt EU-domstolen sju kriterier särskild betydelse. De av EU-domstolen angivna sju kriterierna är följande.

1. Arten av företag eller verksamhet,
2. frågan om företagets materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte,
3. värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelse-tidpunkten,
4. om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte,

5. om kunderna har tagits över eller inte,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, och
7. i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten har legat nere.

Som nämnts ovan ska det göras en helhetsbedömning med ledning av de nu beskrivna kriterierna. Beroende på den aktuella situationen, exempelvis ett entreprenadförhållande, kan dock vissa kriterier få större betydelse och lyftas fram särskilt. Ett sådant fall har behandlats av EU-domstolen i Ayse Süzen-fallet (mål C-13/95, REG 1997, s. I-1259, se även Temco-fallet, mål C-51/00, REG 2002, s. I-00969). I det fallet var det fråga om en situation där en uppdragsgivare hade givit ett städningsuppdrag avseende sina lokaler till en företagare och som sade upp det avtalet och därefter slöt ett nytt avtal med en annan företagare för utförande av ett liknande uppdrag. Efter en genomgång av omständigheterna i målet uttalade domstolen att direktivet inte ska tillämpas på en sådan situation om processen inte är förenad med vare sig en överlåtelse av betydande materiella eller immateriella tillgångar mellan de båda företagarna eller ett övertagande, av den nye företagaren, av en huvuddel – i förhållande till antal och kompetens – av personalstyrkan som hans föregångare avdelade för att fullgöra sitt avtal.

Har det skett en verksamhetsövergång?

Förbundet har gjort gällande att det skett en övergång av verksamhet från Manpower till bolaget och anført huvudsakligen följande. Serviceverksamheten har på varje ort fortsatt på samma sätt som före övergången. Arbetsuppgifterna utfördes efter övergången till bolaget på samma sätt som de utfördes hos Manpower. De flesta av de 35 arbetstagarna hos Manpower, nämligen 25 av dem, fick anställning hos bolaget. Visst material och vissa verktyg togs över av bolaget. Avtalet mellan Xerox och bolaget, som reglerar bolagets uppdrag, har huvudsakligen samma innehåll som det som tidigare gällde mellan Xerox och Manpower.

Arbetsgivarparterna har bestritt att det skett någon övergång av verksamhet. De har sammanfattningsvis anført följande. Bolagets avtal med Xerox och de anställningar som skett av tidigare anställda hos Manpower har inte inneburit att bolaget övertagit någon sammanhållen ekonomisk enhet från Manpower. Det uppdrag bolaget fått från Xerox har integrerats i bolagets befintliga organisation. Bolaget har inte övertagit någon arbetsledning och inte heller tagit över några materiella eller immateriella tillgångar från Manpower.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna är överens om att bolaget anställde en majoritet – 23 eller 25 av 35 – av de personer som hos Manpower arbetade med de aktuella serviceuppgifterna och att ytterligare två arbetstagare hos Manpower erbjöds arbete hos bolaget, men tackade nej. Såvitt avser antalet anställda hos Manpower som fick anställning hos bolaget får således huvuddelen av arbetsstyrkan hos Manpower anses ha följt med till bolaget. Det förhållandet, att en tydlig majoritet av arbetsstyrkan kommit att arbeta hos bolaget är, enligt Arbetsdomstolens mening, ett förhållande som talar för att det kan ha varit fråga om en verksamhetsövergång. Detta gäller särskilt mot bakgrund av att verksamheten i fråga i stor utsträckning består av de anställdas tekniska kompetens och erfarenhet.

Som redan angetts övertog bolaget den 1 maj 2008 det uppdrag som Manpower tidigare innehade. Mellan parterna är tvistigt om de två arbetstagare som kom att hyras ut av bolaget för arbete med tryckerimaskiner direkt hos kunden, hade dessa arbetsuppgifter redan hos Manpower. Parterna är dock överens om att de övriga serviceteknikerna som anställdes hos bolaget fortsatte att utföra servicearbete på de aktuella multifunktions-skrivarna på i huvudsak samma sätt som de tidigare gjort hos Manpower. Hos bolaget har, på samma sätt som hos Manpower, serviceteknikerna använt sig av en datorbaserad s.k. portal för att fördela uppdragen mellan sig. Portalen har, såvitt framkommit, tillhandahållits av Xerox och inte av Manpower. Som EU-domstolen har uttalat i Ayse Süzen- domen kan dock en ekonomisk enhet inte reduceras till att innebära den verksamhet som den bedriver. Den ekonomiska enhetens identitet följer, enligt vad EU-domstolen uttalat, även av andra omständigheter såsom dess personal, arbetsledning, organisation av arbetet, driftsmetoder och, i förekommande fall, det driftskapital som den förfogar över (se den angivna domen, p. 15). Enbart den omständigheten att arbetsuppgiften som sådan – servicearbetet – övertagits av bolaget leder alltså inte till bedömningen att det varit fråga om en övergång av verksamhet.

Såvitt avser frågan om bolaget övertagit någon egendom från Manpower framgår följande av utredningen. Parterna är överens om att serviceteknikerna hos Manpower använde bl.a. bilar och datorer i sin verksamhet och att dessa inte övertagits av bolaget. Enligt förbundet har däremot viss utrustning, som fanns i de bilar som serviceteknikerna använde hos Manpower, överförts till bolaget. H.D., en av dem som anställdes hos bolaget, har berättat att utrustningen ursprungligen tillhandahölls av Xerox och att den sedan har följt med verksamheten genom åren. Arbetsdomstolen kan, mot bakgrund av dessa uppgifter, konstatera att utrustningen inte ägts av Manpower och således i vart fall inte bytt ägare genom entreprenörsbytet. I målet är inte klarlagt om eventuell annan utrustning som kan ha övertagits av bolaget ägts av Manpower, Xerox eller annan. Slutsatsen i denna del är att det inte är visat att bolaget tagit över några materiella tillgångar från Manpower eller trätt in i några Manpowers avtal om rätt att nyttja viss utrustning.

Som Arbetsdomstolen förstår förbundets talan gör förbundet gällande att serviceteknikerna hos Manpower utgjort en egen ekonomisk enhet hos Manpower och att den aktuella serviceverksamheten inte organiserats om utan fortsatt på samma sätt hos bolaget. Arbetsgivarparterna har invänt emot detta och bl.a. hävdar att det aktuella uppdraget från Xerox integrerats i bolagets befintliga organisation, att ingen arbetsledning tagits över och att de aktuella arbetstagarnas arbetsuppgifter hos bolaget breddats samt att de tidigare Manpower-anställdas verksamhet inte går att återfinna i bolagets räkenskaper.

Parterna är överens om att serviceteknikerna utför sina arbetsuppgifter självständigt. I fråga om arbetsledning framgår av förbundets egna uppgifter att två av de omnämnda arbetstagarna hade arbetsledande uppgifter hos Manpower, dels L.J. i Umeå, dels L.LI. med placering i Västerås. L.LI. har berättat att han hade en arbetsledande roll över cirka 30 av de anställda hos Manpower på flera orter i landet. I målet är ostridigt att ingen av de två arbetsledarna anställdes hos bolaget. De av arbetsgivarparterna åberopade förhörspersonerna har bekräftat arbetsgivarparternas påståenden och berättat att bolagets organisation inte är uppdelad utifrån vilka typer av maskiner som serviceuppdragen avser utan inom vilket geografiskt område arbetet utförs samt att alla teknikerna har kompetens och utför serviceuppgifter på fler olika typer av maskiner av olika fabrikat. L.S., teknisk chef hos bolaget förutom såvitt avser Stockholmsområdet, har bl.a. uppgett att varje ort är ett kostnadsställe och har sin chef. Han har vidare uppgett att det enligt hans uppskattning tog ungefär ett år att integrera de tidigare Manpower-anställda i bolagets organisation, men att man haft problem i Dalarna där det varit svårt att nå någon synergieffekt. K.L., en av fyra teamchefer i Stockholmsområdet, har berättat bl.a. följande. Han är ansvarig för 46 tekniker, varav ungefär hälften är fälttekniker som bl.a. servar olika skrivare. När teknikerna från Manpower anställdes gjordes en kunskapsinventering och en utbildningsplan så att de skulle kunna bredda sig. Den första utbildningsinsatsen var att utbilda dem för arbete på färgskrivare och därefter på andra märken än Xerox. Multifunktionsskrivare från Xerox utgör ingen egen enhet.

H.D. har berättat bl. a. följande. Han hade sin placering i Stockholm och anställdes av bolaget. Han utförde arbete flera dagar i veckan hos Astra i Södertälje. Han fortsatte med det även hos bolaget. Han slutade hos bolaget efter cirka ett halvår, i oktober 2008. Han har bekräftat att han hos Manpower endast arbetade med svartvita skrivare och att han hos bolaget fick utbildning för arbete med färgskrivare. Han har också bekräftat att K.L. blev hans nya chef och berättat att arbetet utgick från nya lokaler där det fanns andra anställda hos bolaget men uppgett att han fortsatte med sina arbetsuppgifter som förut.

Förbundet har inte invänt mot bolagets uppgifter i sig om att de tidigare Manpower-anställda från och med juni 2009–april 2010 använt omkring 65 procent av sin arbetstid till arbete på den typ av skrivare de arbetade med hos Manpower, men menar att dessa uppgifter inte är relevanta då de inte visar hur arbetet organiserades vid överlåtelsepunkten.

Utredningen talar för att det är som förbundet påstått att de aktuella arbetstagarna i början av sin anställningstid hos bolaget utfört sina "gamla arbetsuppgifter" på samma sätt som tidigare, dvs. som ovan konstaterats har arbetsuppgifterna som sådana tagits över av bolaget. Av utredningen framgår dock att bolaget inte övertagit någon arbetsledning från Manpower och att de som tidigare arbetat hos Manpower omgående hänförs till den geografiska organisation som bolaget haft, och att de således fått nya chefer och kollegor. Av bolagets uppgifter och förhörspersoner framgår att de tidigare Manpower-anställda successivt även breddats i sin kompetens och att de därefter utfört fler arbetsuppgifter än tidigare och att den verksamhet som bolagets avtal med Xerox innebär inte går att identifiera i bolagets räkenskaper. Den av förbundet åberopade bevisningen motsäger inte dessa uppgifter.

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis kommit fram till följande. En tydlig majoritet av den aktuella arbetsstyrkan hos Manpower har kommit att arbeta hos bolaget, vilket i detta fallet talar för att det kan ha varit fråga om en verksamhetsövergång. Arbetsuppgiften som sådan – servicearbetet – har övertagits av bolaget men detta leder inte sig till bedömningen att det varit fråga om en övergång av verksamhet. En ekonomisk enhet kan inte reduceras till att innebära endast den verksamhet som den bedriver utan den ekonomiska enhetens identitet följer även av andra omständigheter. Det är inte visat att bolaget tagit över några materiella tillgångar från Manpower eller trätt in i några Manpowers avtal om rätt att nyttja viss utrustning. Bolaget har inte heller övertagit någon arbetsledning från Manpower och det kan inte anses visat att den tidigare verksamheten behållit sin organisation hos bolaget eller att den är identifierbar i bolagets räkenskaper.

Vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheterna i målet kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att förbundet inte visat att det har övergått någon bestående ekonomisk enhet från Manpower till bolaget och att det därmed inte heller är visat att det skett någon verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Redan på denna grund ska förbundets talan avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att utge ersättning till IT & Telekomföretagen inom Almega och InfoCare Service AB för rättegångskostnader med etthundraåttiosjutusenfemhundra (187 500) kr avseende ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Johan Eklund, Kurt Eriksson, Håkan Torngren och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom