

Sammanfattning

Enligt en bestämmelse i ett kollektivavtal har en arbetstagare som uppnått viss ålder och viss sammanhängande anställningstid rätt till ett års uppsägningstid när han eller hon sägs upp av arbetsgivaren på grund av arbetsbrist, s.k. förlängd uppsägningstid. Fråga om en arbetstagare, vid tillämpning av bestämmelsen, har rätt att tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare när den anställning som han eller hon sägs upp ifrån har tillkommit efter en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen. Även fråga om kollektivavtalsbestämmelsen strider mot den nämnda lagregeln om innebörden är att anställningstiden hos den förre arbetsgivaren inte får räknas. Slutligen fråga om 6 b § anställningsskyddslagen, för det fall avtalsbestämmelsen då inte anses strida mot lagen, i sin tur strider mot de EU-rättsliga regler som ligger bakom den nämnda lagregeln.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-01-19
StockholmDom nr 3/11
Mål nr A 251/09**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Ewerblad, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. H S Naturbruksgymnasium AB, 556612-4185, Flottiljvägen 18,
392 41 Kalmar
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Jonas Stenmo, Almega AB, adress
som 1

SAKEN

kollektivavtalstvist

Mellan Almega Tjänsteföretagen och ett flertal arbetstagarorganisationer, däribland Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet), gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal för friskolor, det s.k. friskoleavtalet. H S Naturbruksgymnasium AB (bolaget) är genom medlemskap i Almega Tjänsteföretagen bundet av friskoleavtalet.

Bolagets verksamhet hade fram till den 1 juli 2002 bedrivits av Landstinget Kronoberg som då överlät verksamheten till Hushållningssällskapet Kalmar-Kronoberg som sedan dess bedrivit verksamheten genom bolaget. Parterna är ense om att överlåtelsen var en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen.

I.B., E.L. och L.S. är medlemmar i förbundet. Deras anställningar hos landstinget hade gått över till bolaget i samband med verksamhetsövergången. Den 18 december 2008 sade bolaget upp dem på grund av arbetsbrist. Anställningarna upphörde efter sex månaders uppsägningstid. Det har blivit tvistigt om arbetstagarna hade haft rätt till ytterligare sex månaders uppsägningstid enligt en bestämmelse i friskoleavtalet om s.k. förlängd uppsägningstid. Den omtvistade bestämmelsen har följande lydelse.

10:2 Uppsägning vid arbetsgivarens uppsägning:

- - - -

Om anställning skett 1998 01 01 eller senare:

Anställningstid kortare tid än 2 år	1 månad
Anställningstid minst 2 år men kortare tid än 4 år	2 månader
Anställningstid minst 4 år men kortare tid än 6 år	3 månader
Anställningstid minst 6 år men kortare tid än 8 år	4 månader
Anställningstid minst 8 år men kortare tid än 10 år	5 månader
Anställningstid minst 10 år	6 månader

För den som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

- - - -

Tvisten gäller hur arbetstagarnas anställningstid ska räknas vid tillämpning av regeln om förlängd uppsägningstid och närmare bestämt om de i sina anställningar hos bolaget ska få tillgodoräkna sig även sådan tid som hänförs till anställningarna hos landstinget.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att bolaget ska förpliktas att betala

1. allmänt skadestånd med 30 000 kr till envar av I.B., E.L. och L.S., jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från dagen för delgivning av stämning, den 24 november 2009, till dess betalning sker,
2. ekonomiskt skadestånd till I.B. med
 - a) 4 035 kr per månad från den 1 augusti till den 1 december 2009, samt
 - b) 2 380 kr för perioden den 1–18 december 2009,
 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 25 i respektive månad, till dess betalning sker,
3. ekonomiskt skadestånd till E.L. med
 - a) 6 532 kr för perioden den 19–30 juni 2009,
 - b) 16 568 kr per månad från den 1 juli till den 30 november 2009, samt
 - c) 7 077 kr för perioden den 1–13 december 2009,
 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 25 i respektive månad, till dess betalning sker,
4. ekonomiskt skadestånd till L.S. med
 - a) 6 154 kr för perioden den 19–30 juni 2009,
 - b) 15 609 kr per månad från den 1 juli till den 30 oktober 2009, samt
 - c) 4 104 kr för perioden den 1–8 november 2009,
 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 25 i respektive månad, till dess betalning sker, samt

5. allmänt skadestånd till förbundet med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 24 november 2009, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle överväga att avslå förbundets talan har förbundet hemställt att domstolen såvitt avser tillämpningen av överlåtelse-direktivet inhämtar förhandsavgörande från EU-domstolen.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Ränterykandena och de ekonomiska skadestånden har vitsordats som skäligen i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet har arbetsgivarparterna gjort gällande att de allmänna skadestånden ska jämkas till noll.

Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har, för det fall Arbetsdomstolen skulle döma till förbundets fördel, hemställt att vardera parten enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen ska svara för sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har med stöd av 5 kap. 1 § arbetstvistlagen berett övriga parter i friskoleavtalet tillfälle att yttra sig.

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

Förbundet

Bakgrund

Landstinget Kronoberg bedrev ett naturbruksgymnasium i Ingelstad fram till den 1 juli 2002 då verksamheten överläts till Hushållningssällskapet Kalmar-Kronoberg (sällskapet) som sedan dess har bedrivit verksamheten genom bolaget. Inför överlåtelsen upprättades en avsiktsförklaring mellan landstinget och sällskapet. Det slås i den fast att verksamhetsövergången omfattas av bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen och att sällskapet, dvs. sedermera bolaget, skulle överta befintliga anställningsavtal för den personal hos landstinget som övergick till den nya arbetsgivaren. I ett senare upprättat överflyttningsavtal har angetts att personalen får tillgodoräkna sig anställningstid hos landstinget så som anställningstid i bolaget. Genom ett s.k. inrangeringsavtal från februari 2003 kom friskoleavtalet att bli tillämpligt på bolagets personal.

Förbundets medlemmar I.B., E.L. och L.S. sades i december 2008 upp från bolaget på grund av arbetsbrist. De hade alla tre vid tidpunkten för uppsägningen varit anställda i verksamheten i en sammanhängande tid som överskred 10 år och hade uppnått 55 års ålder. I och med detta har de uppfyllt kraven för förlängd uppsägningstid enligt 10:2 i friskoleavtalet då uttrycket ”vid företaget” ska likställas med ”verksamheten” i händelse av en verksamhetsövergång. Bolaget, som hade uppfattningen att uttrycket

"företaget" i bestämmelsen avser en och samma juridiska person, beviljade inte arbetstagarna förlängd uppsägningstid.

Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid

Den omtvistade bestämmelsen har sitt ursprung i trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK från år 1974. I den överenskommelsen fanns en bestämmelse som då hade följande lydelse.

Har tjänsteman som uppnått 55 års ålder och har 10 anställningsår uppsagts på grund av åtgärder vidtagna enligt § 4 skall den enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor för tjänstemannen gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. - - - -

I samband med att SAF och PTK år 1994 träffade det s.k. omställningsavtalet, som skulle ersätta trygghetsöverenskommelsen, beslutades att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid skulle flyttas över till de olika förbundsavtalen. Detta för att arbetsmarknadens parter lättare skulle kunna överblicka vilka materiella regler som gällde vid uppsägning. Det rådde vid denna tidpunkt olika uppfattningar om det krävdes att den angivna anställningstiden var sammanhängande eller om det räckte med en sammanlagd anställningstid om tio år. Vidare rådde oenighet om det krävdes att villkoren för den förlängda uppsägningstiden skulle ha uppnåtts redan vid uppsägningstidpunkten eller om det räckte att villkoren var uppfyllda när anställningen upphörde. Med anledning av denna oenighet beslutade SAF och PTK i samband med att överenskommelsen om omställningsavtalet träffades att bestämmelsen skulle förtydligas. Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid, som alltså skulle tas in i förbundsavtalen, fick följande lydelse.

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Bestämmelsen i denna lydelse togs år 1995 in i friskoleavtalet, som omfattar cirka 750 000 arbetstagare, med den enda skillnaden att ordet "tjänsteman" ersattes med "anställd".

År 2001 kom friskoleavtalet att genomgå en språklig revidering. Som förebild för denna bearbetning användes avtalet för utbildningsföretag (utbildningsavtalet) mellan Almega å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet och Sveriges Civilingenjörsförbund å andra sidan. Bestämmelsen i 10:2 fick efter bearbetningen den lydelse som nu är tvistig och som är likalydande med motsvarande bestämmelse i 9:2 i utbildningsavtalet.

Trygghetsrådets tillämpning av bestämmelsen

Trygghetsöverenskommelsens bestämmelse om förlängd uppsägningstid var i första hand riktad till arbetsgivarna, vilket tydligt framgår av kommentaren till överenskommelsen. Det gemensamma partsorganet Trygghetsrådet (TRR) kunde dock finansiera den förlängda uppsägningstiden om en arbets-

givare visade giltigt skäl för att den förlängda uppsägningstiden inte hade kunnat iakttas. Inledningsvis innebar det att TRR betalade ut ersättning i de fall arbetsgivaren på grund av dålig ekonomi inte kunde uppfylla sina förpliktelser enligt bestämmelsen om förlängd uppsägningstid. Efter hand kom dock rådet att betala ut ersättning även i andra fall som exempelvis vid s.k. LAS-fall. Med LAS-fall åsyftades situationer när anställningstiden uppgick till tio år först efter det att flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare hade lagts ihop eller när anställningstid hos en tidigare arbetsgivare hade medräknats.

I samband med att omställningsavtalet kom till konstaterade avtalsparterna, av vad som framgår av ett förbunds-cirkulär från SAF, att TRR inte längre kunde bidra till företagskostnader för förlängd uppsägningstid. Detta eftersom omställningsavtalet till sin utformning var snävare än den ursprungliga trygghetsöverenskommelsen. Då arbetsgivarparternas medlemsföretag uttryckte viss oro med anledning av detta åtog sig PTK dock att diskutera frågan i TRR:s styrelse. Så skedde den 5 december 1994. Vid sammanträdet beslutades att det även i fortsättningen skulle vara möjligt för TRR att betala ut ersättning i LAS-fallen om tolkningen av de inredigerade reglerna i förbundsavtalen innebar att LAS-fallen inte omfattades av förlängd uppsägningstid. Även efter det att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid hade överförs till förbundsavtalen finansierade alltså TRR i vissa fall arbetsgivarens kostnader för förlängd uppsägningstid. I praktiken skedde detta i de fall då arbetsgivaren trilskades med betalningen eller till följd av dålig ekonomi inte kunde betala. TRR:s beslut om medfinansiering fattades utan att berört förbund i tillämpligt förbundsavtal hade något inflytande över den prövning som gjordes. Det kan tilläggas att de nu redovisade diskussionerna i TRR om medfinansiering fördes utan beaktande av de kommande reglerna i 6 b § anställningsskyddslagen.

År 2004 försämrades TRR:s ekonomi. I samband därmed väcktes frågan i TRR:s omställningsavtalsnämnd (OA-nämnden) om bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen rätteligen borde påverka TRR:s bidrag i LAS-fallen. I en promemoria som därefter upprättades med anledning av den frågan konstaterades att TRR inte hade beaktat detta lagrum vid utbetalningarna. På grund av den försvagade ekonomin lades ett besparingsförslag fram. Detta kom att leda till att TRR från och med den 1 januari 2005 upphörde med att betala ut ersättning i LAS-fallen; oberoende av om 6 b § anställningsskyddslagen var tillämplig eller inte. Att TRR ensidigt kunde upphöra med utbetalningarna berodde på att det var arbetsgivaren och inte rådet som bar det reella betalningsansvaret för dessa kostnader. Det bestrids alltså att rådet, på sätt arbetsgivarparterna gör gällande i tvisten, har haft det reella betalningsansvaret för den förlängda uppsägningstiden. Även förbunds-cirkuläret från SAF, som angav att TRR inte längre kunde bidra till dylika företagskostnader, ger uttryck för förbundets uppfattning.

Av det ovan anförda framgår dels att det ekonomiska ansvaret för den förlängda uppsägningstiden ytterst åvilat arbetsgivaren, dels att TRR:s utbetalningar inte föregicks av någon prövning av om 6 b § anställnings-

skyddslagen påverkade arbetsgivarens skyldigheter enligt den omtvistade avtalsbestämmelsen.

Innebörden av bestämmelsen i 10:2

När bestämmelsen om förlängd uppsägningstid infördes i friskoleavtalet avsåg parterna att även anställda som hade en sammanhängande anställningstid om minst tio år hos arbetsgivaren först efter att, i enlighet med vad som följer av 6 b § anställningsskyddslagen, tiden hos en överlåtande arbetsgivare också hade beaktats var berättigade till förlängd uppsägningstid. Detta uttalades visserligen inte uttryckligen men enligt förbundets uppfattning hade parterna en sådan gemensam avsikt. Den bearbetning av avtalet som genomfördes år 2001 och som innebar att uttrycket "vid företaget" fördes in i bestämmelsen ändrade inte bestämmelsens innebörd. Detta framgår av det protokoll som upprättades vid bearbetningen. I protokollet angavs vidare att för det fall tvist om en bestämmelse i det nya avtalet skulle uppstå skulle bestämmelsen tolkas i enlighet med dess föregående tillämpning. Parternas avsikt var alltså att arbetstagarna vid tillämpning av den omtvistade regeln i 10:2 även i fortsättningen skulle få tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtaren efter en verksamhetsövergång. Uttrycket "vid företaget" tar således sikte på verksamheten som sådan och inte den juridiska person som bedriver verksamheten. Det bestrids alltså att sammanhängande anställningstid "vid företaget" endast åsyftar anställningstid hos en och samma juridiska person så som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Om arbetsgivarparten önskade åstadkomma en sådan förändring genom tillägget hade det kommit an på den parten att påpeka detta. Anledningen till att uttrycket "vid företaget" hade förts in i utbildningsavtalet, som alltså utgjorde en förebild vid den språkliga bearbetningen av friskoleavtalet, var inte heller för att uppnå en sådan begränsning. Den förändringen i texten hade föranletts av de ändringar som lagstiftaren gjorde i anställningsskyddslagen år 1997 och som innebar att åldern inte längre skulle tillmätas någon betydelse för uppsägningstidens längd. Parterna i utbildningsavtalet delar alltså förbundets uppfattning att "vid företaget" åsyftar verksamheten som sådan och inte den juridiska person som bedriver den. Friskoleavtalet ska tolkas på samma sätt.

Arbetsgivarens tolkning av bestämmelsen strider mot tvingande lag

Bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen infördes i syfte att genomföra 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. överlåtelse-direktivet). Syftet med överlåtelsedirektivet, och således med bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen, är att arbetstagare ska skyddas vid en verksamhetsövergång genom att de inte ska hamna i en sämre situation än de arbetstagare vid arbetsplatsen som inte varit föremål för en verksamhetsövergång. Av 2 § anställningsskyddslagen följer att avtalsvillkor som avviker från 6 b § anställningsskyddslagen är ogiltiga i den mån de inskränker arbetstagarnas rättigheter i aktuellt hänseende. Skyddet omfattar även bestämmelser om beräkning av anställningstid som tagits in i kollektivavtal. För det fall den omtvistade bestämmelsen ska tolkas som arbetsgivarparterna gör

gällande inskränks det skydd arbetstagarna är tillförsäkrade genom 6 b § anställningsskyddslagen. Avtalet ska vid sådana förhållanden förklaras ogiltigt i den delen.

Sammanfattning av förbundets talan

I.B., E.L. och L.S. var vid tidpunkten för uppsägningarna samtliga över 55 år och hade en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst tio år i kollektivavtalets mening. Enligt den omtvistade bestämmelsen i 10:2 i friskoleavtalet är de därmed berättigade till den förlängda uppsägningstiden. I vart fall har arbetstagarna haft rätt till den förlängda uppsägningstiden eftersom en regel som inskränker den anställningstid en arbetstagare får tillgodräkna sig som sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren till att bara omfatta anställningstiden hos förvärvaren efter en verksamhetsövergång strider mot 6 b § anställningsskyddslagen. Regeln är därmed ogiltig i den delen, dvs. i den del som tar sikte på vilken anställningstid som arbetstagaren kan tillgodöra sig. Bolaget har genom att säga upp arbetstagarna utan att iaktta bestämmelsen om förlängd uppsägningstid gjort sig skyldigt till skadeståndsgrundande kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Det är riktigt att bolaget övertog verksamheten från Landstinget Kronoberg år 2002 och att I.B., E.L. och L.S. sades upp från bolaget på grund av arbetsbrist år 2008. De hade vid tidpunkten för uppsägningarna samtliga en sammanlagd anställningstid om minst tio år i verksamheten. Enligt bestämmelserna i 10:2 i friskoleavtalet var de därför berättigade till en reguljär uppsägningstid om sex månader. De vanliga uppsägningstiderna enligt kollektivavtalet överensstämmer nämligen med dem som gäller enligt 11 § anställningsskyddslagen och beräkningen av den anställningstid som bildar utgångspunkt för uppsägningstiden sker på samma sätt som enligt lagen. Det betyder bl.a. att bestämmelserna i 3 § anställningsskyddslagen tillämpas och att en arbetstagare som följt med till en ny arbetsgivare vid en verksamhetsövergång får tillgodöra sig anställningstiden hos den tidigare arbetsgivaren. För att komma i åtnjutande av den förlängda uppsägningstiden enligt kollektivavtalet krävs dock att den uppnådda anställningstiden dels har varit sammanhängande, dels att anställningen varat hos en och samma juridiska person. De berörda arbetstagarna uppfyllde inte kraven för att få förlängd uppsägningstid eftersom de inte hade haft en sammanhängande anställningstid om minst tio år hos bolaget. Vid den beräkningen togs alltså inte någon hänsyn till deras anställningstid hos landstinget, trots att bolaget hade övertagit verksamheten från landstinget efter en sådan verksamhetsövergång som avses i 6 b § anställningsskyddslagen.

Bestämmelserna om förlängd uppsägningstid

Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid har, som förbundet anfört, sitt ursprung i trygghetsöverenskommelsen från år 1974.

År 1994 ersattes trygghetsöverenskommelsen, som nämnts, av ett omställningsavtal. Inför diskussionerna om omställningsavtalet tog SAF och PTK fram en rapport som bl.a. behandlade tillämpningen av trygghetsöverenskommelsen. Av rapporten framkom att det råde ovisshet bland arbetsmarknadens parter i fråga om tidpunkten för när villkoren för den förlängda uppsägningstiden skulle vara uppfyllda samt om bestämmelsen krävde att anställningstiden om tio år hade varit sammanhängande. Orden "uppsägningdagen" och "sammanhängande" infogades därför i bestämmelsen. Det blev därmed tydligt att det krävdes att anställningstiden om tio år skulle ha varit sammanhängande samt att villkoren skulle vara uppfyllda vid tidpunkten för uppsägningen. Samtidigt beslutade SAF och PTK att bestämmelsen, i den omformulerade lydelsen, inte skulle finnas i omställningsavtalet utan att den i stället skulle tas in i förbundsavtalen om allmänna anställningsvillkor. Bestämmelsen redigerades därefter ograverad in i samtliga förbundsavtal, däribland friskoleavtalet. Införandet av bestämmelsen i friskoleavtalet föregicks inte av några diskussioner mellan kollektivavtalsparterna.

År 2001 gjordes, som förbundet uppgett, en bearbetning av friskoleavtalet med utbildningsavtalet som inspirationskälla. I utbildningsavtalet fanns en bestämmelse om förlängd uppsägningstid motsvarande den som fanns i friskoleavtalet. I utbildningsavtalets bestämmelse angavs dock att den sammanhängande anställningstiden skulle ha uppnåtts "vid företaget". Samma formulering fördes in i friskoleavtalet. Införandet innebar dock ingen materiell förändring av bestämmelsen utan endast ett förtydligande av vad som redan gällde.

TRR:s tillämpning av bestämmelsen

Betalningsansvarig för den förlängda uppsägningstiden var arbetsgivaren men TRR kunde bidra till kostnaderna förutsatt att en arbetsgivare uppvisade giltigt skäl för att denne inte kunde uppfylla sina åtaganden enligt bestämmelsen. Det kom dock att utvecklas en praxis som innebar att rådet utgav ersättning i ytterligare två situationer, nämligen om arbetsgivaren hade gått i konkurs och vid de s.k. LAS-fallen. Dessa två situationer låg utanför arbetsgivarens skyldigheter enligt bestämmelsen. Att det förhöll sig så avspeglas i TRR:s hantering av utbetalningarna. I de fall där det rätteligen kom an på arbetsgivaren att betala för den förlängda uppsägningstiden betalades nämligen ersättningen ut till arbetsgivaren medan den i konkurs- och LAS-fallen betalades direkt till den enskilde tjänstemannen.

När omställningsavtalet träffades beslutades att TRR skulle upphöra med att betala ersättning för förlängd uppsägningstid. Bakgrunden till beslutet var att SAF:s medlemsorganisationer, som eftersträvade konkurrensneutralitet på arbetsmarknaden, ansåg att TRR inte skulle bidra till företagskostnader.

TRR kom dock att även i fortsättningen, i enlighet med ett styrelsebeslut från den 5 december 1994, utbetala ersättning i LAS-fallen i de fall där tolkningen av de inredigerade reglerna rörande förlängd uppsägningstid i förbundsavtalens allmänna anställningsvillkor innebar att LAS-fallen inte skulle ha

förlängd uppsägningstid betald av arbetsgivaren. Detta skedde om styrelsen ansåg att anställda i en sådan situation inte skulle behöva drabbas av en försämring i förhållande till vad som tidigare hade gällt. TRR kom alltså att bibehålla den praxis som hade gällt i LAS-fallen. Styrelsens uppfattning var dock att arbetsgivarna inte var skyldiga att betala ersättning i de här fallen. SAF:s medlemsorganisationer hade därför inte heller någon synpunkt på att TRR betalade ersättning i förekommande fall eftersom ersättningen inte utgjorde en reell företagskostnad och följaktligen inte påverkade konkurrensneutraliteten.

År 2004 väcktes i TRR:s OA-nämnd frågan om reglerna i 6 b § anställningskyddslagen borde få till följd att även LAS-fallen inbegreps i bestämmelsen om förlängd uppsägningstid. Av den promemoria som TRR upprättade med anledning av frågan framgår att beslutet om ersättning i LAS-fallen inte hade föregåtts av en prövning av en eventuell inverkan av 6 b § anställningskyddslagen och att den bestämmelsen inte heller hade beaktats vid styrelsemötet den 5 december 1994. Det blev emellertid aldrig något ställningstagande i sak till den väckta frågan eftersom TRR på grund av besparingsskäl i stället beslutade att upphöra med utbetalningarna från och med den 1 januari 2005. Av besparingsförslaget framgick dock att TRR:s utbetalningar i LAS-fallen utgjort ett "extra stöd utöver" vad bestämmelsen medger samt att LAS-fallen uppskattningsvis kostat TRR 18 miljoner kr om året. Det förefaller orimligt att PTK skulle medverka till att TRR betalade ut 18 miljoner kr årligen om man hade uppfattningen att arbetsgivaren var betalningsskyldig även i dessa fall. SAF skulle också ha motsatt sig en sådan praxis då organisationen tydligt hade deklarerat att TRR inte skulle bära företagskostnader.

Slutsatsen av det ovan anförda är att TRR:s uppfattning genomgående har varit att arbetsgivaren inte är skyldig att betala ersättning för förlängd uppsägningstid i LAS-fallen.

Innebörden av 10:2

När bestämmelsen om förlängd uppsägningstid infördes i friskoleavtalet år 1995 inleddes bestämmelsen om uppsägningstider vid arbetsgivarens uppsägning, liksom nu, med en uppräkningsregel. Under uppräkningsregeln fanns anmärkt att anställningstiden skulle beräknas utifrån bestämmelserna i 3 § anställningskyddslagen. Först därefter följde bestämmelsen om förlängd uppsägningstid. Till den bestämmelsen fanns inte någon motsvarande anmärkning. Vid tillämpningen av bestämmelsen om förlängd uppsägningstid skulle alltså inte reglerna i 3 § anställningskyddslagen användas. För att en arbetstagare skulle vara berättigad till förlängd uppsägningstid erfordrades således att anställningen varit sammanhängande hos en och samma juridiska person.

Att "vid företaget" infördes i bestämmelsen år 2001 utgjorde, som anförts ovan, bara ett förtydligande av vad som redan gällde. "Vid företaget" var heller inget för parterna i sammanhanget främmande uttryckssätt då begreppet hade använts vid beskrivningen av hur TRR tillämpat bestämmelsen.

Exempelvis angavs i det besparingsunderlag som ledde till att TRR upphörde att utbetala ersättning för förlängd uppsägningstid att regeln om förlängd uppsägningstid avser den som vid uppsägningstillfället har tio års sammanhängande anställningstid "i företaget".

När parterna i TRR kom överens om att "sammanhängande" skulle införas i bestämmelsen om förlängd uppsägningstid hade 6 b § anställningsskyddslagen ännu inte trätt i kraft. En arbetsgivare var därmed inte förhindrad att vid en verksamhetsövergång säga upp personal på grund av arbetsbrist. Det stod sedan förvärvaren fritt att erbjuda de uppsagda arbetstagarna ny anställning i verksamheten. Inte sällan uppstod dock ett avbrott i tid mellan de två anställningarna. Förbundet har vid sådana fall vitsordat att anställningen inte varit "sammanhängande" vid företaget. Mot bakgrund härav har arbetsgivarparterna svårt att se hur förbundets tolkning av 10:2 skulle vara förenlig med lagstiftarens synsätt på verksamhetsövergångar vid bestämmelsens tillkomst. Det finns heller inget som över huvud taget antyder att parternas avsikt varit att avtala om en distinktion mellan en verksamhetsöverlåtelse och övriga fall där anställningen av någon anledning inte varit sammanhängande vid företaget.

Arbetsgivarparternas uppfattning är alltså att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid kräver att arbetstagaren varit anställd hos en och samma juridiska person under en sammanhängande tid om tio år för att vara berättigad till den förlängda uppsägningstiden. Denna tolkning överensstämmer också med hur TRR har tolkat bestämmelsen då rådet, i enlighet med vad som anförts ovan, haft uppfattningen att det aldrig funnits något betalningsansvar för arbetsgivaren i LAS-fallen.

Det är ovidkommande för bedömningen av den omtvistade bestämmelsen i 10:2 i friskoleavtalet hur parterna i utbildningsavtalet tolkar bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i det avtalet.

Bestämmelsen i 10:2 strider inte mot anställningsskyddslagen

Rätten till förlängd uppsägningstid enligt friskoleavtalet är inte en rättighet som de berörda arbetstagarna hade vid tidpunkten för verksamhetsövergången mellan landstinget och bolaget. Arbetstagarna fick alltså inte vidkännas någon försämring i nu aktuellt hänseende vid överlåtelsen. Anställningstiden i sig hos överlåtaren är inte någon rättighet som en arbetstagare kan göra gällande gentemot en ny arbetsgivare. Arbetstagarna har inte heller gått miste om någon rättighet som följer av lag. De har alltså rätt att vid bestämmandet av uppsägningstid enligt 11 § anställningsskyddslagen, jämförd med 3 §, tillgodoräkna sig anställningstiden hos landstinget. Däremot ger lagen inte någon motsvarande rätt vid beräkning av uppsägningstid enligt kollektivavtal. Under alla förhållanden utgör rätten till förlängd uppsägningstid en förmån utöver den anställningsskyddslagen berättigar till. Bestämmelsen står därmed inte heller i strid med 6 b § anställningsskyddslagen.

Ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte betala ersättning för förlängd uppsägningstid till I.B., E.L. och L.S. ska det allmänna skadeståndet jämkas till noll. Detta eftersom parterna gemensamt har ansvarat för formuleringen av den omtvistade bestämmelsen.

Sammanfattning av arbetsgivarparternas bestridande

Arbetstagarna har fått en korrekt uppsägningstid. De uppfyller inte kravet i 10:2 i friskoleavtalet om en sammanhängande anställningstid om tio år vid företaget och är därför inte berättigade till en förlängd uppsägningstid. Bestämmelsen strider inte mot vare sig anställningsskyddslagen eller överlåtelsedirektivet. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott ska det allmänna skadeståndet jämkas till noll eftersom parterna varit gemensamt ansvariga för utformningen av bestämmelsen i 10:2.

Yttrande från friskoleavtalets övriga avtalspartner

Läraryrket, Lärarnas Riksförbund och SKTF har yttrat sig och, i allt väsentligt samstämmt, anfört sammanfattningsvis följande.

Vid bestämmandet av en arbetstagares sammanhängande anställningstid enligt 10:2 i friskoleavtalet ska anställningstid inom samma verksamhet beaktas oberoende av om verksamheten bedrivits av olika juridiska personer. Formuleringen "vid företaget" i bestämmelsen ska således förstås som företagets verksamhet.

Domskäl

Twisten

Bolagets verksamhet bedrevs fram till den 1 juli 2002 av Landstinget Kronoberg då bolaget övertog verksamheten. Verksamhetsövergången omfattades av bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen.

I.B:s, E.L:s och L.S:s anställningar övergick från landstinget till bolaget vid verksamhetsövergången. De sades upp av bolaget den 18 december 2008 på grund av arbetsbrist. Deras anställningar avslutades efter sex månaders uppsägningstid. Förbundet har gjort gällande att de hade rätt till ett års uppsägningstid enligt en bestämmelse i 10:2 i friskoleavtalet om s.k. förlängd uppsägningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För att en arbetstagare ska få rätt till förlängd uppsägningstid krävs enligt bestämmelsen bl.a. att arbetstagaren har haft en sammanhängande anställningstid vid företaget om minst tio år. Twisten gäller om de tre arbetstagarna har uppfyllt detta villkor. Det är ostridigt att arbetstagarna har en sammanhängande anställningstid om minst tio år i själva verksamheten, dvs. anställningstiden för var och en uppgår till minst tio år om tiden hos bolaget och landstinget räknas samman.

Förbundets ståndpunkt är att bestämmelsen innebär att arbetstagarna har rätt att, vid en sådan verksamhetsövergång som det varit fråga om här, tillgodoräkna sig anställningstiden hos överlåtaren och att de alltså har uppfyllt villkoret för ett års uppsägningstid. Enligt förbundet tar uttrycket "vid företaget" i bestämmelsen sikte på verksamheten. Arbetsgivarparterna har på sin sida hävdad att bestämmelsen innebär att anställningstiden ska ha varit sammanhängande hos en och samma juridiska person. Det är vidare tvistigt om bestämmelsen, för det fall den har den innebörd arbetsgivarparterna hävdad, strider mot 6 b § anställningsskyddslagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen S.S. från Lärarnas Riksförbund, förbundets ombudsman A.J., f.d. ordföranden i PTK S-O.H., f.d. styrelseledamoten i Trygghetsrådet (TRR) K.B.E., ombudsmannen M.W. från Sveriges Ingenjörer, f.d. ombudsmannen hos Sveriges Ingenjörer G.H., avtalsexperten B.H. hos Unionen, f.d. avdelningschefen hos TRR B.B.H., samt f.d. ledamoten i OA-nämnden K.G. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med f.d. styrelseledamoten i TRR C.M.P., H-O.J., jurist hos Svensk Handel, f.d. förhandlingschefen hos HAO Olof Nordenfelt, f.d. förhandlaren och avtalsansvarig för friskoleavtalet hos Almega J.L., samt f.d. avtalsansvarige hos Almega Utbildningsföretagen C.W. På begäran av båda parter har hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen hos Lärarnas Riksförbund E.W. Parterna har också åberopat viss skriftlig bevisning.

Kort om bakgrunden till den omtvistade bestämmelsen

Av utredningen har bl.a. följande, i huvudsak ostridiga omständigheter, kommit fram om bakgrunden till den omtvistade bestämmelsen.

En bestämmelse om förlängd uppsägningstid vid arbetsbristuppsägningar fanns ursprungligen i den dåvarande trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK. I samband med att trygghetsöverenskommelsen år 1994 ersattes av det s.k. omställningsavtalet mellan samma parter beslutades att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid inte skulle vara kvar i omställningsavtalet längre. I stället skulle parterna på förbunds nivå föra in bestämmelsen i sina respektive avtal med allmänna anställningsvillkor när de antog det nya omställningsavtalet. Texten hade då också förtydligats på så sätt att det klart framgick att anställningstiden skulle vara sammanhängande och att detta villkor, liksom kravet på att arbetstagaren skulle ha uppnått 55 års ålder, skulle vara uppfyllt redan vid uppsägningstidpunkten. Bestämmelsen med den texten togs in i det nu omtvistade friskoleavtalet och gällde med oförändrad lydelse till år 2001 då den, efter en språklig bearbetning av avtalet, fick nuvarande lydelse. Den språkliga bearbetningen innebar bl.a. den textmässiga förändringen att orden "vid företaget" lades till efter orden "sammanhängande anställningstid". Det är ostridigt att friskoleavtalets parter använde ett annat kollektivavtal, det s.k. utbildningsavtalet, som förebild vid bearbetningen. Parterna är vidare ense om att textbearbetningen inte var

avsedd att medföra någon förändring av innebörden i den omtvistade bestämmelsen.

Innebörden av villkoret om sammanhängande anställningstid vid företaget

Avgörande för hur en kollektivavtalsbestämmelse ska tolkas är i första hand vad avtalsparterna gemensamt har avsett med bestämmelsen.

Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid har, som framgått ovan, sitt ursprung i trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK. Trygghetsöverenskommelsen tillkom när övergång av verksamhet från en aktör till en annan inte medförde någon automatisk övergång av personal. Utredningen ger inte underlag för några slutsatser om hur parterna i trygghetsöverenskommelsen då såg på frågan om hur anställningstiden närmare skulle beräknas i olika situationer när en arbetstagare, med eller utan avbrott i sin anställning, visserligen hade arbetat i samma verksamhet men med olika arbetsgivare. Inte heller när trygghetsöverenskommelsen år 1994 ersattes av omställningsavtalet synes, såvitt framkommit, dessa parter ha diskuterat, eller ens uppmärksammat, frågan trots att det då var klart att reglerna om verksamhetsövergång i anställningsskyddslagen skulle börja gälla från år 1995.

Av den utredning som förebringats om hur det gick till när parterna i målet tog in bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i friskoleavtalet framgår att inte heller dessa parter diskuterade hur beräkningen av anställningstiden närmare skulle göras. Vidare framgår att parterna inte diskuterade innebörden av uttrycket "vid företaget" när den formuleringen infördes i avtalet i samband med den språkliga bearbetningen år 2001. Parterna är dock, som angetts ovan, överens om att tillägget inte innebar någon materiell förändring av bestämmelsen.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda blir att det inte går att fastställa någon gemensam partsavsikt hos parterna i det nu omtvistade friskoleavtalet som kan bilda grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan. Slutsatsen blir densamma när det gäller avsikten hos parterna i trygghetsöverenskommelsen.

Bestämmelsens ordalydelse, med den avgörande formuleringen "sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år", talar dock enligt Arbetsdomstolens mening för arbetsgivarparternas ståndpunkt. Ordalagen ger alltså inte, enligt domstolens uppfattning, stöd för att en arbetstagare kan tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare när den anställning som han eller hon sägs upp ifrån har uppkommit som en följd av en övergång av verksamhet från en arbetsgivare till en annan. I detta ligger att Arbetsdomstolen anser att det är naturligare att i sammanhanget läsa uttrycket "vid företaget" som att det syftar på arbetsgivaren som sådan och inte, som förbundet hävdar, på den verksamhet som bedrivs, även om ordet "företag" i och för sig kan vara synonymt med "verksamhet".

Förbundet har till stöd för att bestämmelsen har den innebörd som förbundet hävdar hänvisat till den likalydande bestämmelsen om förlängd uppsägningstid som finns i utbildningsavtalet. Enligt förbundet har nämligen den bestämmelsen samma innebörd i omtvistat avseende som förbundet anser att bestämmelsen i friskoleavtalet har. Av förhören med M.W., G.H. och B.H. får visserligen anses framgå att de arbetstagarorganisationer som är parter i utbildningsavtalet har uppfattningen att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i det avtalet innebär att anställningstiden även hos en överlåtande arbetsgivare ska räknas. Emellertid ger inte utredningen belägg för att också arbetsgivarparten i det avtalet skulle ha samma uppfattning. C.W., som på arbetsgivarsidan varit ansvarig för bl.a. utbildningsavtalet, har i sitt förhör uttryckt att innebörden i bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i det avtalet överensstämmer med arbetsgivarparternas ståndpunkt om friskoleavtalets motsvarande bestämmelse. Dessutom ska framhållas att friskoleavtalets bestämmelse inte har hämtats från utbildningsavtalet utan bestämmelserna om förlängd uppsägningstid i båda dessa avtal har sitt ursprung i trygghetsöverenskommelsen. Mot bakgrund av det anförda finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utrymme för att utifrån utbildningsavtalet härleda någon tolkning som kan ge genomslag på hur friskoleavtalet ska tolkas.

Förbundet har vidare fört fram att det borde ha ålegat arbetsgivarparten att i samband med den språkliga bearbetningen av avtalet, då orden "vid företaget" fördes in i bestämmelsen, klargöra för motparterna om man genom detta tillägg ville få till stånd en ändring av rådande förhållanden. Som framgått av det tidigare anförda delar emellertid arbetsgivarparterna förbundets uppfattning att tillägget inte innebar någon förändring i sak. J.L., som var arbetsgivarpartens representant vid arbetet med den språkliga bearbetningen, har sålunda uppgett att hon såg tillägget enbart som ett förtydligande av vad som redan gällde. Inget i utredningen har heller framkommit som tyder på att arbetsgivarparten haft anledning att utgå från att motparterna hade någon annan uppfattning om bestämmelsens innebörd. Det kan här tilläggas att det inte har kommit fram att bestämmelsen tidigare hade lett till tvist mellan parterna. Något som i sin tur måhända kan förklaras av hur ersättningsfrågan lösts av TRR och som kommer att beröras närmare nedan. Slutsatsen av det anförda blir att arbetsgivarparten vid den språkliga revideringen av avtalet inte kan anses ha försummat att klargöra sin inställning på något sådant sätt som motiverar att förbundets uppfattning i tolkningsfrågan ges företräde.

Förbundet har som stöd för sin ståndpunkt även hänvisat till TRR:s tolkning och tillämpning av bestämmelsen om förlängd uppsägningstid. Av utredningen framgår i den delen bl.a. följande. Hos TRR kom att utvecklas en praxis med avseende på trygghetsöverenskommelsen som innebar att TRR betalade ut ersättning för förlängd uppsägningstid i vad som kallades för LAS-fallen. Dessa fall avsåg dels situationen att den anställde hade tio års anställningstid hos arbetsgivaren men där tiden inte var sammanhängande, dels fall där den sammanlagda anställningstiden hos en tidigare arbetsgivare och en övertagande arbetsgivare blev tio år. Denna praxis kom, efter ett beslut i TRR:s partssammansatta styrelse, att upprätthållas även sedan trygg-

hetsöverenskommelsen hade ersatts av omställningsavtalet och bestämmelsen om den förlängda uppsägningstiden hade förts över till förbundsavtalen. Betalningarna från TRR i dessa fall upphörde sedan under år 2005 som ett resultat av de besparingsåtgärder som styrelsen beslutade om i januari samma år. Av förhöret i Arbetsdomstolen med B.B.H., f.d. avdelningschef hos Trygghetsrådet, framgår att det inom TRR hela tiden hade funnits en underliggande oenighet om vem som egentligen var skyldig att i de s.k. LAS-fallen betala för en förlängd uppsägningstid, dvs. om detta kunde åläggas arbetsgivaren eller inte, men att TRR betalade för att undvika frågan.

Slutsatsen av det hittills anförda om TRR:s tolkning och tillämpning av bestämmelserna om förlängd uppsägningstid blir att utredningen inte ger stöd för att det hos TRR funnits någon partsgemensam uppfattning om hur bestämmelsen ska tolkas i det nu omtvistade hänseendet. Det har inte heller i övrigt kommit fram något som visar att TRR skulle dela förbundets uppfattning om tolkningen av bestämmelsen. Här kan tilläggas att den mer specifika frågan om innebörden av bestämmelsen sett i relation till de särskilda reglerna om verksamhetsövergång i 6 b § anställningsskyddslagen inte tycks ha uppmärksammats i TRR förrän under år 2004 och att frågan då inte ledde till något ställningstagande eftersom utbetalningarna från TRR i alla händelser kom att upphöra till följd av det ovan nämnda besparingsbeslutet. Som konstaterats redan inledningsvis ger utredningen inte heller underlag för att fastställa någon gemensam avsikt hos parterna i den ursprungliga trygghetsöverenskommelsen om innebörden av bestämmelsen som kan bilda grund för ett ställningstagande i tolkningsfrågan. Arbetsdomstolen kommer mot bakgrund av det anförda sammanfattningsvis fram till att inte heller hänvisningen till TRR och dess behandling av frågan om ersättning under förlängd uppsägningstid ger stöd åt förbundets uppfattning om tolkningen.

Det anförda leder Arbetsdomstolen fram till den sammantagna bedömningen att förbundet inte har visat att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i friskoleavtalet har någon annan innebörd i omtvistat hänseende än den som domstolen i det föregående har funnit följer av ordalydelsen.

Strider kollektivavtalsbestämmelsen mot anställningsskyddslagen?

Den bedömning som Arbetsdomstolen gjort i tolkningsfrågan innebär att de berörda arbetstagarna inte har rätt enligt den omtvistade bestämmelsen att tillgodoräkna sig anställningstiden hos sin förre arbetsgivare, landstinget. Det innebär i sin tur att bolaget inte handlade i strid med kollektivavtalets lydelse när bolaget sade upp arbetstagarna utan att iaktta den förlängda uppsägningstiden. Frågan är då om den tolkningen leder till att bestämmelsen, som förbundet har gjort gällande, inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt 6 b § anställningsskyddslagen och därför såsom stridande mot tvingande lag är ogiltig i den delen. Det är, som tidigare anförts, ostridigt att de berörda arbetstagarnas anställningar övergick till bolaget efter en sådan verksamhetsövergång som omfattas av bestämmelserna i detta lagrum.

Av bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen följer att vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare

till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Bestämmelserna infördes för att uppfylla kraven i rådets direktiv 77/187/EEG 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, överlåtelsedirektivet. Detta direktiv och ett senare ändringsdirektiv har numera sammanförts till det nya överlåtelsedirektivet av den 12 mars 2001 (2001/23/EG). Tolkningen och tillämpningen av bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen ska ske i enlighet med överlåtelsedirektivet och EU-domstolens tillämpning av detta direktiv.

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. Syftet med direktivets bestämmelse är att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren. När det gäller anställningsvillkor som finns i kollektivavtal följer av artikel 3.3, som införlivats i svensk rätt genom bestämmelser i 28 § medbestämmandelagen, att dessa kan ersättas av villkor i ett nytt tillämpligt kollektivavtal hos förvärvaren. En annan sak är att, som också framgår av 28 § medbestämmandelagen, villkoren i överlåtarens kollektivavtal ska tillämpas övergångsvis på de arbetstagare som följt med vid övergången på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren tillämpat dessa villkor. Det är i detta fall, som Arbetsdomstolen uppfattat saken, ostridigt att bolaget i och för sig haft rätt att, på det sätt som skett och efter att ett s.k. inrangeringsavtal ingåtts, tillämpa anställningsvillkoren i friskoleavtalet på de övertagna arbetstagarna.

Av det anförda framgår att bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen alltså tar sikte på att skydda de rättigheter som följde av anställningsförhållandet mellan överlåtaren och de arbetstagare vars anställningar övergått till förvärvaren.

Förbundet har till grund för sin talan inte åberopat att den förlängda uppsägningstiden som följer av friskoleavtalet i sig skulle utgöra en rättighet som arbetstagarna förvärvat under anställningen hos landstinget. Vad förbundet gjort gällande är i stället att det strider mot 6 b § anställningsskyddslagen att vid tillämpningen av bestämmelsen inte tillgodoräkna de övertagna arbetstagarna den anställningstid de hade med sig från förvärvaren. Ett avtalsvillkor med den innebörden innebär nämligen enligt förbundet en inskränkning av arbetstagarnas rättigheter enligt 6 b § anställningsskyddslagen, eftersom de då enligt förbundets synsätt hamnar i en sämre situation än de arbetstagare som inte varit föremål för en övergång.

EU-domstolen har i dom den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino, REG 2000 s. I-6659, prövat om en förvärvare enligt artikel 3.1 är skyldig att beakta den övertagna personalens sammanlagda anställningstid både i sin egen och i överlåtarens verksamhet vid beräkningen av de rättigheter av ekonomisk

natur som hos förvärvaren hör samman med arbetstagarnas anställningstid. Domstolen konstaterade i sina domskäl att de övertagna arbetstagarnas anställningstid hos den tidigare arbetsgivaren inte i sig utgör en rättighet som dessa arbetstagare kan göra gällande gentemot deras nya arbetsgivare. Anställningstiden ligger däremot, uttalade domstolen vidare, till grund för vissa rättigheter av ekonomisk natur som arbetstagarna åtnjuter och det är dessa rättigheter som, i förekommande fall, ska bibehållas av förvärvaren på samma sätt som hos överlåtaren (p. 50). Domstolen uttalar därefter att det av detta följer att förvärvaren är skyldig att beakta den övertagna personalens sammanlagda tjänstgöringsår vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur, som avgångsvederlag eller löneförhöjningar, såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande (p. 51). I domslutet slår domstolen därefter fast att artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet ska tolkas så, att förvärvaren är skyldig att beakta den övertagna personalens sammanlagda anställningstid både i sin egen och i överlåtarens verksamhet vid beräkning av de rättigheter av ekonomisk natur som hos förvärvaren hör samman med arbetstagarnas anställningstid såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande. Vidare uttalar domstolen i domslutet att direktivet emellertid inte utgör hinder för förvärvaren att ändra villkoren för detta förhållande i den mån som det enligt nationell rätt är tillåtet att i andra fall än vid företagsöverlåtelser vidta en sådan ändring.

Som anförts ovan följer rätten till förlängd uppsägningstid av det kollektivavtal hos förvärvaren, friskoleavtalet, som kommit att gälla för de berörda arbetstagarna först en tid efter övergången. Den rätten enligt friskoleavtalet förelåg alltså inte vid övergången i anställningsförhållandet mellan arbetstagarna och den tidigare arbetsgivaren. I enlighet med den tolkning av övergångsdirektivet som EU-domstolen gjort innebär det att förvärvaren i detta fall, dvs. bolaget, inte är skyldig att vid tillämpningen av bestämmelsen om förlängd uppsägningstid beakta arbetstagarnas anställningstid även i överlåtarens verksamhet. Bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen ska, som tidigare anförts, tolkas i enlighet med överlåtelsedirektivets artikel 3.1. Det finns ingenting i bestämmelserna som tyder på att lagreglerna är avsedda att ha en för arbetstagarna förmånligare innebörd i aktuellt hänseende än vad som framgår av direktivets regler.

Det sagda leder, enligt Arbetsdomstolens mening, till slutsatsen att den tolkning och tillämpning av friskoleavtalets bestämmelse om förlängd uppsägningstid som har gjorts i detta fall inte strider mot bestämmelserna i 6 b § anställningsskyddslagen. De berörda arbetstagarna kan alltså inte anses ha gått miste om någon rättighet de hade vid övergången genom att bolaget, vid bedömningen av deras rätt att i enlighet med det avtal som gäller hos bolaget åtnjuta en förlängd uppsägningstid, bara beaktat anställningstiden hos bolaget.

Förbundet har för det fall Arbetsdomstolen skulle komma till denna slutsats yrkat att domstolen ska begära att EU-domstolen meddelar förhands-

avgörande för att avgöra om en sådan tillämpning av anställningsskyddslagen är förenlig med överlåtelsedirektivet.

I art. 267 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (tidigare art. 234 i EG-fördraget) stadgas att för det fall det uppkommer en fråga om tolkning av fördragen vid en nationell domstol i en medlemsstat mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning ska domstolen, om den anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken, begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande. Med hänsyn till det som anförts ovan kan det, enligt Arbetsdomstolens mening, emellertid inte råda någon ovisshet om att anställningsskyddslagen, med den gjorda tillämpningen i berört hänseende, är förenlig med direktivet. Det saknas därmed anledning att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen rörande tolkningen av EU-rätten.

Sammanfattning

Den bedömning som gjorts i det föregående innebär att Arbetsdomstolen funnit att bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i friskoleavtalet ska tolkas i enlighet med arbetsgivarparternas ståndpunkt. Det innebär i sin tur att bolaget tillämpat regeln på rätt sätt när de berörda arbetstagarna inte fick tillgodoräkna sig anställningstid hos den överlåtande arbetsgivaren, landstinget, och därför sades upp utan iakttagande av den förlängda uppsägningstiden. Vidare har Arbetsdomstolen funnit att bestämmelsen med den tillämpningen inte strider mot den tvingande regeln i 6 b § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen har också kommit fram till att det saknas anledning att inhämta något förhandsavgörande i saken från EU-domstolen.

Dessa bedömningar innebär sammanfattningsvis att förbundets talan ska avslås liksom förbundets yrkande om förhandsavgörande.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet som förlorande part betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsareförbundets begäran om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetsförbundet att ersätta Almega Tjänsteföretagen och H S Naturbruksgymnasium AB för rättegångskostnader med tvåhundrafemtusensexhundra (205 610) kr, varav 200 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Jonas Alberg, Christer Måhl, Claes Frankhammar, Lars Josefsson, Inger Öhrn Karlsson och Maud Jansson.
Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström