

Nytt kollektivavtal vid verksamhetsövergång får inte ge påtaglig lönesänkning

Enligt direktivet om övergång av verksamhet (numera 2001/23) ska förvärvaren efter en verksamhetsövergång vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren till dess att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. EU-domstolen har nu slagit fast att detta nya kollektivavtal inte får innebära att de övertagna arbetstagarna drabbas av en påtaglig lönesänkning.

Ivana Scattolon arbetade som vaktmästare på en skola under ett kommunalt kollektivavtal. Genom lagstiftning överfördes hon och övrig teknisk och administrativ personal vid skolorna till en statlig anställning. Staten träffade ett kollektivavtal om den övertagna personalens villkor från samma tidpunkt. Lönen för de övertagna arbetstagarna bestämdes utifrån en fiktiv anställningstid som inte beaktade hela deras tid som kommunalt anställda. Det ledde till en rejäl lönesänkning för Ivana Scattolon. Hon väckte talan vid en italiensk domstol och yrkade att an-

ställningstiden i kommunen skulle beaktas och den begärde förhandsavgörande från EU-domstolen.

EU-domstolen kom fram till att det hade varit fråga om en övergång av verksamhet i direktivets mening. Domstolen noterade att den i en tidigare dom hade slagit fast att de övertagna arbetstagarnas anställningstid hos överlåtaren i och för sig inte är en rättighet som kan göras gällande mot förvärvaren, men att rättigheter av ekonomisk natur som baseras på anställningstid ska bibehållas (mål C-343/98). I Ivana Scattolons fall hade det dock träffats ett nytt kollektivavtal, och direktivet innebär att förvärvaren redan vid tidpunkten för övergången har rätt att tillämpa de arbets- och lönevillkor som följer av ett kollektivavtal som gäller hos förvärvaren.

Direktivet ger alltså förvärvaren och andra avtalsparter en viss frihet att organisera de övertagna arbetstagarnas löneintegration så att den på ett lämpligt sätt kan anpassas till omständigheterna vid övergången. Enligt domstolen måste dock det

tillvägagångssätt som väljs vara förenligt med målsättningen med direktivet, dvs. att förhindra att de som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången. Det nya kollektivavtalet kan enligt domstolen inte ha till syfte eller verkan att ge arbetstagarna villkor som, totalt sett, är mindre gynnsamma än dem som var tillämpliga före övergången. Det var därför oförenligt med ändamålet med direktivet att inte beakta anställningstiden i den utsträckning som behövdes för att på ett ungefär kunna bibehålla den lönenivå som Ivana Scattolon hade hos överlåtaren. Det ankommer på den italienska domstolen att bedöma om hon har drabbats av en påtaglig lönesänkning.

Domen är ytterligare ett exempel på hur unionsrätten kan inskränka möjligheterna för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal och hur nationella domstolar kan komma att överpröva de löneförhållanden som dessa parter har kommit överens om.

Sören Öman, föreståndare

Stockholm Centre for Commercial Law
C-108/10 Ivana Scattolon mot Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, dom den 6 september 2011