

Tillgodoräknad anställningstid vid övergång av verksamhet

Frågan gäller om uppsagda arbetstagare ska få tillgodoräkna sig anställningstid vid övergång av verksamhet. Ska de bedömas ha rätt till sex månaders förlängd uppsägningstid enligt tillämpligt kollektivavtal? (AD 2014 nr 69)

Bakgrund

Twisten rör 4 anställda Unionen-medlemmar som blev uppsagda p.g.a. arbetsbrist 2011. De var då anställda vid företaget A AB, som var medlem i Almega och bundet av kollektivavtal med Unionen. A AB tog över växel, reception och vaktmästeri från B AB och C AB (överlåtarna). Parterna är ense om att det var en övergång av verksamhet. I det tillämpliga kollektivavtalet stadgas att tjänsteman har rätt till förlängd uppsägningstid med sex månader om denne vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och 10 års sammanlagd anställningstid. Twisten gäller om de uppsagda ska få tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtarna och därmed ha rätt att få förlängd uppsägningstid. Upplýsningsvis fanns en liknande bestämmelse i kollektivavtalen både vid B AB och C AB.

AD 2011 nr 3

En liknande tvist har tidigare prövats i arbetsdomstolen 2011 nr 3. Skillnaden då var att det inte fanns en liknande bestämmelse om förlängd uppsägningstid i överlåtarens kollektivavtal. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagarna inte gått miste om någon rättighet vid övergången då rätten till förlängd uppsägningstid inte fanns hos överlåtaren. Tillämpningen av kollektivavtalet stred därför inte mot 6 b § las eller överlåtelsedirektivet.

Twisten

Unionen anförde att medlemmarna hade rätt till den förlängda uppsägningstiden på tre alternativa grunder:

- Inrangeringsavtalet som tecknades i samband med övergången,
- att det rörde sig om en intjänad rättighet eller
- att det skulle strida mot 6 b § las och överlåtelsedirektivet om medlemmarna inte skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden från överlåtarna.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen kommer vid en tolkning av *inrangeringsavtalet* fram till att förbundet inte visat arbetstagarnas anställningstid hos överlåtarna skulle beaktas vid tillämpningen av regeln om förlängd uppsägningstid.

Arbetsdomstolen finner inte heller att den förlängda uppsägningstiden är en *intjänad rättighet*, bl.a. med hänvisning till

att kollektivavtal gäller för begränsad tid och villkoren i dem kan förhandlas om av parterna och därmed ändras eller upphöra. Vidare kan en arbetsgivare utträda ur arbetsgivarorganisation och på så sätt upphöra att vara bunden av kollektivavtalet.

Syftet med *överlåtelsedirektivet* är bl.a. att skydda arbetstagares rättigheter vid byte av arbetsgivare. EU-domstolen har slagit fast att en förvärvare är skyldig att beakta de övertagna arbetstagarnas 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. Enligt arbetsdomstolen kan det ifrågasättas om tillämpningen av regeln om förlängd uppsägningstid i förvärvarens kollektivavtal är förenlig med EU-rätten när det kollektivavtal som gällde för arbetstagarna hos överlåtaren också innehöll motsvarande regel. Arbetsdomstolen fattade därför beslut om att begära ett förhandsavgörande av EU-domstolen.

Slutsats

Om både överlåtaren och förvärvaren har liknande skrivningar i sina kollektivavtal om förlängd uppsägningstid vid 55 års uppnådd ålder och 10 års anställningstid är det idag oklart om arbetstagare har rätt till förlängd uppsägningstid. Denna oklarhet lär bestå under en tid då det kan ta flera år innan EU-domstolen fäller sitt avgörande. Vi ska dock under denna tid i första hand försöka motverka att ovanstående situation uppstår genom att i inrangeringsavtal skriva att medlemmarna får tillgodoräkna sig anställningstid från tidigare arbetsgivare vid tillämpning av villkor i förvärvarens kollektivavtal under förutsättning att det är en övergång av verksamhet i enlighet med Las 6b. Om arbetsgivaren inte vill föra in en sådan bestämmelse i inrangeringsavtal ska vi hävda att våra medlemmar har rätt till förlängd uppsägningstid och om arbetsgivaren motsätter sig detta påkalla tvisteförhandling med krav på ekonomiskt och allmänt skadestånd till medlemmarna och allmänt skadestånd till förbundet.

AD 2014 nr 69 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2014/69-14.pdf>

AD 2011 nr 3 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2011/3-11.pdf>