

## Överlåtelse av rörelse och personalansvar

*"Jo, jag kan nog köpa din rörelse - men personalen behöver jag inte."*

*Är det möjligt att ställa ett sådant villkor som köpare? Vad innebär en överlåtelse av rörelse när det kommer till personalansvar?*

*Bland annat dessa frågor får du svar på i denna artikel.*

*Ta del av hela artikeln på följande sidor.*

Heidi Furu, partner  
[Heidi.furu@dkco-law.com](mailto:Heidi.furu@dkco-law.com)

Heidi har bred kunskap i affärsrätt och biträder såväl företag som offentliga samfund. Heidis specialkunskap är arbetsrätt och bolagsrätt, men hon biträder också klienter vid tvister och processer samt vid förvaltningsrättsliga frågor. Heidi är även en väl anlitad och omtyckt föreläsare inom arbets- och bolagsrätt.



## Vilket regelverk tillämpas?

Överlåtelse av rörelse påverkar i stor grad personalen som arbetar på det företag som ska överlåtas. I syfte att trygga ställningen för personalen vid företagsöverlåtelser och för att reglera ömsesidig informationsplikt finns det regleringar på både på EU- och nationell nivå kring personalöverlåtelse.

I Finland tillämpas EU-direktivet 2001/23/EG om skydd för arbetstagares rättigheter när äganderätten till ett företag eller en verksamhet överlåts ("Överlåtelsedirektivet"), tillämpliga bestämmelser i arbetsavtalslagen ("AAL") och annan lagstiftning. Regleringen är av tvingande natur vilket innebär att det inte är möjligt att avtala avvikande.

## Vad räknas som överlåtelse av rörelse?

Enligt Överlåtelsedirektivets artikel 1 punkt b) tillämpas direktivet på överlåtelse av en ekonomisk enhet som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

Enligt AAL 1:10 avses med överlåtelse av rörelse en överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning, stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den överlåtna delen bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Även om definitionerna är lite olika har det inte varit lagstiftarens avsikt att tillämpningsområdet ska skilja sig åt, utan definitionen av överlåtelse ska betraktas som samma i båda fallen. Avsikten är att det ska anses vara en överlåtelse av rörelse när man uppfyller kraven på ekonomisk enhet och identitet. Här finns det omfattande litteratur och rättspraxis som försöker klargöra saken.

Det man behöver hålla i minne är att med en ekonomisk enhet avses en ekonomisk verksamhet, både om den utgör huvud- eller sidoverksamhet och identiteten kan bestå av bl.a. maskiner, ledning, personal eller know how. För att verksamheten ska behålla sin identitet är det t.ex. viktigt att beakta vilken typ av företag eller verksamhet som överlåtelsen gäller, om materiella tillgångar såsom byggnader och lösöre övertagits, värdet av immateriella tillgångar, graden av likhet mellan verksamheten före och efter, längden av ett eventuellt verksamhetsavbrott och om kunder och personal övergått till förvärvaren. Fråga är om en helhetsbedömning och bedömningen kan skilja sig åt beroende på vilken typ av överlåtelse det gäller. Det som gäller för en maskinbaserad verksamhet gäller exempelvis inte nödvändigtvis för en verksamhet som är personalberoende.



## Vad innebär övertagande av rörelse när det gäller personalansvar?

När det kommer till personalansvaret innebär en överlåtelse av rörelse i praktiken att förvärvaren övertar den övergående personalen på gamla anställningsvillkor. Villkoren som övergår är fullständiga och omfattar inte bara uttryckliga villkor i arbetsavtalen, utan också sådana anställningsvillkor som har uppstått exempelvis genom vedertagen praxis. Har de anställda som övergår t.ex. fått en extra semestervecka så är du som övertagare av rörelsen tvungen att fortsätta med det, även om du inte har motsvarande förmån för dina andra anställda. Motsvarande kan gälla även i fråga om lön och arbetstid. Orättvist? Kanske det.

## Hur vet jag att jag inte köper grisen i säcken?

I samband med övertagande av rörelse bör den förvärvande parten vara medveten om de möjligheter och risker som överlåtelsen medför. För att bilda sig en uppfattning om dessa finns det i allmänhet orsak att göra en s.k. due diligence-granskning ("DD-granskning"), d.v.s. en systematisk genomgång av dokumentation och ansvar som hänför sig till verksamheten. Med hjälp av en DD-granskning avseende arbetsrättsliga frågor kan förvärvaren utreda vilka skyldigheter och vilket ansvar det förvärvande bolaget har i förhållande till personalen som övergår från överlåtaren till förvärvaren i samband med överlåtelsen.

## Ska vi ha olika anställningsvillkor för våra anställda?

Det är inte ovanligt att den förvärvande parten tillämpar ett annat kollektivavtal i sin verksamhet än vad överlåtaren har tillämpat. Detta kan leda till situationer där anställda i samma företag efter överlåtelsen exempelvis både har olika lön och semesterpraxis. Detta är sällan önskvärt ur ett arbetsgivarperspektiv och leder ofta till frågan till hur och när kollektivavtalet för den övergående personalen kan ändras.

Det kan vara fullt möjligt att byta kollektivavtal och på sikt jämna ut de skillnader som finns i de anställdas anställningsvillkor, men man behöver göra det med lite eftertanke. T.ex. kan det vara skäl att göra ett byte av kollektivavtal i samband med utgången av den aktuella avtalsperioden för det gamla kollektivavtalet. Detta kan innebära att man som arbetsgivare under mellanperioden får leva med ett system med dubbla kollektivavtal.

Man behöver också beakta individuella överenskommelser för arbetstagarna. Överväger man ändringar i de anställdas enskilda anställningsvillkor behöver man vara noggrann med att eventuella försämringar i anställningsvillkoren inte får bero på överlåtelsen, utan behöver vara motiverade av andra skäl som t.ex. överlåtarens ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker. En löneharmonisering kan därför bli en tidskrävande process och förutsätta t.ex. omställningsförhandlingar.





## Sammanfattning

För att svara på frågan – behöver du som köpare ta med personalen om man övertar en rörelse – så är svaret, ja som huvudregel behöver du räkna med att personalen följer med.

Övertagandet av personalansvar vid överlåtelse av rörelse är något som man behöver ta med i förhandlingarna innan man ingår ett avtal om överlåtelse av rörelse. Man behöver, både som överlåtare och förvärvare, vara medveten om de krav som vår lagstiftning ställer och där man utgår från att personalen har rätt att övergå med rörelsen på gamla villkor. För att säkerställa att det inte dyker upp villkor, eller anställda, som man inte räknat med behöver man gå igenom personalfrågorna och villkoren tillsammans före överlåtelsen och beakta detta i samband med att priset fastställs.

Avser man som övertagande bolag göra förändringar i de anställdas villkor behöver man hantera detta med viss eftertanke och planering. Man behöver vara medveten om att en harmonisering av anställningsvillkor för de anställda kan vara både tidskrävande och kostsamt. Rätt hanterat är övertagandet av personalen inget problem, men det krävs lite efterforskning och planering för att överlåtelsen av rörelsen ska bli en smidig process.

För mera information, kontakta: [heidi.furu@dkco-law.com](mailto:heidi.furu@dkco-law.com)

# DKCO

DKCO är specialiserad på avancerad affärsjuridik och har spetskompetens i bolags- och finansrättsliga frågor, kommersiella avtal, arbetsgivarjuridik och offentlig upphandling. Vi betjänar såväl företag, företagare som offentliga institutioner.



Vi skapar förutsättningar för framgång genom att jobba nära våra klienter, skapa ett personligt engagemang och tillsammans ta fram nya modiga lösningar.

[Läs mer på dkco-law.com](https://dkco-law.com)

# DKCO