

Löneharmonisering vid överlåtelse av rörelse

När och hur ska löneharmonisering ske vid överlåtelse av rörelse?

I ett nytt rättsfall klargör högsta domstolen reglerna om löneharmonisering vid överlåtelse av rörelse. Vad är det egentligen som gäller? Vad ska arbetsgivaren göra och inom vilken tid?

Ta del av hela artikeln på följande sidor.

Heidi Furu, partner
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.





Rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete


Arbetsgivaren är skyldig att behandla alla anställda lika. Enligt 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte arbetstagarnas uppgifter och ställning ger skäl att avvika från detta. Bestämmelsen om opartiskt bemötande innebär exempelvis att arbetsgivaren ska betala lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Motsvarande bestämmelse finns även i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

Förutom kravet på opartiskt bemötande ställer också bland annat ett nytt EU-direktiv om lönetransparens krav på lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Syftet med direktivet, som ska implementeras i Finland senast på våren 2026, är att bekämpa lönediskriminering och bidra till att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar. Genom insyn i lönesättningen ska de anställda kunna hävda sin rätt till lika lön.

Överlåtelse av rörelse kan innebära olika anställningsvillkor för de anställda

Vid överlåtelse av rörelse får den övertagande parten inte ensidigt ändra personalens anställningsvillkor, till exempel sänka löner. Den övergående personalen har kvar samma förmåner efter överlåtelsen som de hade före, oberoende av om övriga anställda hos förvärvaren har motsvarande förmåner. Detta kan medföra att anställda i samma företag, som utför lika eller likvärdigt arbete, efter överlåtelsen har olika anställningsvillkor, såsom olika lön. Det kan upplevas orättvist och kan uppfattas oförenligt med arbetsgivarens skyldighet att behandla personalen opartiskt. Överlåtelse av rörelse utgör dock ett undantag till huvudregeln om opartiskt bemötande och är en godtagbar grund för löneskillnader.

Skyldigheten att behandla de anställda opartiskt innebär likväl att arbetsgivaren på sikt ska jämna ut de skillnader som finns i personalens anställningsvillkor. Detta kräver ändå noggrann planering och kan förutsätta förhandlingar. Processen kan därför bli tidskrävande. Arbetsgivarens möjligheter att ensidigt ändra anställningsvillkoren är begränsade. Vid överlåtelse av rörelse ska arbetsgivaren även beakta bland annat att eventuella försämringar i anställningsvillkoren inte får bero på överlåtelsen. Om anställningsvillkoren försämras ska arbetsgivaren kunna motivera det på annat sätt, exempelvis med ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker.





Inom vilken tid ska lönerna harmoniseras?

Löneskillnaderna ska harmoniseras inom skälig tid så att personal som utför lika eller likvärdigt arbete erhåller lika lön. Vad som är skälig tid bedöms skilt från fall till fall. Högsta domstolen har i ett nytt avgörande givet 5.2.2024 (HD 2024:9) tagit ställning till arbetsgivarens skyldighet att harmonisera de löneskillnader som uppstår efter överlåtelse av rörelse. I det aktuella fallet hade den övergående personalen högre lön än övriga anställda med samma arbetsuppgifter. På grund av det hade arbetsgivaren under 5,5 års tid efter överlåtelsen betalat olika hög lön åt personal som utförde lika eller likvärdigt arbete. Den överlåtande parten hade tillämpat ett annat kollektivavtal än förvärvaren och då kollektivavtalsperioden löpte ut övergick samtliga anställda till att tillämpa samma kollektivavtal. Därefter berodde löneskillnaderna på lönetillägg som betalades till den personal som fick högre lön. Arbetsgivaren hade två år efter överlåtelsen godkänt en harmoniseringsplan och därefter vidtagit åtgärder som möjliggjorde att löneskillnaderna avskaffades 5,5 år efter överlåtelsen.

Domstolen ansåg att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att jämna ut löneskillnaderna och således hade arbetsgivaren inte handlat i strid med kravet på opartiskt bemötande enligt arbetsavtalslagen. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren inom skälig tid efter överlåtelse av rörelse ska vidta åtgärder för att harmonisera löneskillnaderna. Varken i lag eller tidigare rättspraxis anges någon tidsgräns för när detta ska vara gjort, utan skälig tid ska bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Det avgörande är att arbetsgivaren med beaktande av omständigheterna som en helhet har vidtagit tillräckliga, konkreta åtgärder för att utjämna löneskillnaderna. I det aktuella fallet var det avgörande att arbetsgivaren efter två år upprättat och fastställt en konkret plan för löneharmonisering samt arbetade planenligt för att lönerna kunde jämnas ut efter 5,5 år. Trots att arbetsgivarens förfarande medförde att det dröjde över fem år innan lönerna harmoniserades, ansåg domstolen att förfarandet varit godtagbart med beaktande av arbetsgivarens begränsade ekonomiska resurser.

Även i Åbo hovrätts dom givet 26.1.2023 (S 22/297) hade arbetsgivaren i över fem års tid efter överlåtelse av rörelse betalat olika hög lön åt personal som utförde lika eller likvärdigt arbete. Till skillnad från ovannämnda dom från högsta domstolen, ansåg hovrätten i sitt avgörande att arbetsgivaren inte hade verkat för att utjämna löneskillnaderna inom skälig tid. I ärendet framförde arbetsgivaren att diskussioner om harmonisering av lönerna konstant fördes, men att lönerna inte hade kunnat utjämnas på grund av avsaknad av justeringspotter. Enligt arbetsgivaren skulle löneharmonisering ske senast i samband med att de anställda som erhöll högre lön gick i pension. Hovrätten konstaterade att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga, konkreta åtgärder för att uppnå likabehandling. Hovrätten ansåg inte heller att avsaknaden av justeringspotter utgjorde en godtagbar grund för löneskillnaderna, eftersom arbetsgivaren inte för övrigt hade hänvisat till ekonomiska orsaker.



Sammanfattning

I samband med överlåtelse av rörelse övergår den överlåtande partens personal till förvärvaren som så kallade gamla arbetstagare. Förvärvaren har inte rätt att ensidigt ändra anställningsvillkoren. Om den övergående personalen före överlåtelsen erhållit högre lön än förvärvarens personal som utför motsvarande arbetsuppgifter, kommer arbetsgivaren att stå inför en situation där de anställda erhåller olika lön för lika eller likvärdigt arbete. Trots att arbetsgivaren inte vid överlåtelsen ensidigt får ändra anställningsvillkoren, innebär skyldighet att bemöta personalen opartiskt att arbetsgivaren på sikt måste vidta åtgärder för att jämna ut löneskillnaderna. Hur eller exakt när detta ska ske har dock inte reglerats i lag.

De två rättsfallen som diskuterats ovan visar att det inte går att fastställa någon exakt tidsgräns för när löneharmoniseringen ska vara gjord. Skälig tid bedöms skilt från fall till fall och vid bedömningen blir de aktuella omständigheterna avgörande. Skillnaderna mellan rättsfallen visar att det avgörande inte enbart är hur lång tid som förflutit sedan överlåtelsen, utan hurdana faktiska åtgärder som arbetsgivaren har vidtagit. I HD 2024:9 hade arbetsgivaren utarbetat en konkret plan för att utjämna lönerna och högsta domstolen ansåg att arbetsgivarens åtgärder var tillräckliga. Det avgörande var att arbetsgivaren de facto hade vidtagit konkreta åtgärder för att jämna ut löneskillnaderna inom en skälig tid för att på så sätt uppnå likabehandling. I målet från Åbo hovrätt ansåg domstolen däremot att arbetsgivaren inte hade någon konkret plan och att man inte vidtagit några faktiska åtgärder för att jämna ut löneskillnaderna. Domstolen konstaterade att det inte är tillräckligt att arbetsgivaren enbart för diskussioner om löneharmonisering eller hänvisar till att löneharmonisering sker allt eftersom personal går i pension. Trots att arbetsgivarens ekonomiska situation kan beaktas i bedömningen av om arbetsgivarens förfarande kan anses ha varit godtagbart, såsom i HD 2024:9, visar avgörandet från Åbo hovrätt att det sällan är tillräckligt att arbetsgivaren enbart hänvisar till avsaknaden av ekonomiska resurser för löneharmonisering eller att man löser problemet i samband med pensionering. Sammanfattningsvis visar rättsfallet att arbetsgivaren behöver upprätta en konkret plan för att löneskillnader på sikt ska utjämnas om det inte av ekonomiska skäl är möjligt att direkt betala lika lön för lika arbete.

För mera information, kontakta: heidi.furu@dkco-law.com