Arbetstagares ställning vid gränsöverskridande företagsövergångar

Av docenten Jonas Malmberg

EG:s företagsöverlåtelsedirektiv (2001/23/EG) syftar till att skydda arbetstagares ställning vid övergång av verksamhet. Direktivet har i Sverige genomförts genom ett flertal bestämmelser i anställningsskyddslagen och MBL. I artikeln diskuteras hur direktivet skall tillämpas vid internationella — gränsöverskridande — företagsövergångar. Analysen visar att direktivet i princip är tillämpligt vid sådana. Eftersom direktivet skall genomföras i nationell rätt, är det fråga om skilda nationella regler om företagsövergångar, låt vara att dessa delvis är harmonierade. En central fråga är därför vilket lands lag som skall tillämpas, liksom vilket lands domstolar som är behöriga att pröva tvister i anledning av gränsöverskridande företagsöverlåtelser.

1.Inledning

Företagsöverlåtelsedirektivet är ett av de EG-direktiv på arbetsrättens område som givit upphov till mest rättspraxis, såväl i EG-domstolen som i nationella domstolar. Direktivet syftar till att skydda arbetstagares ställning vid övergång av verksamhet och innehåller bl.a. regler om att arbetsgivaren är skyldig att informera och samråda med arbetstagarnas representanter inför planerade övergångar samt regler om skydd för arbetstagares anställning och anställningsvillkor. Direktivet antogs ursprungligen redan 1977.[1] År 1998 antogs ett ändringsdirektiv[2] och sedan 2001 föreligger en konsoliderad version.[3] Direktivet har genomförts i svensk rätt genom ett flertal bestämmelser i MBL och anställningsskyddslagen.

I denna uppsats diskuteras hur de arbetsrättsliga reglerna om övergång av verksamhet skall tillämpas vid internationella — gränsöverskridande — företagsövergångar. Trots att företagsflyttar mellan länder har stor aktualitet förekommer knappt någon rättspraxis eller litteratur som belyser denna fråga.[4]

Övergång av verksamhet med internationell anknytning ger upphov till ett stort antal rättsliga frågor. Artikeln syftar inte till någon

[1]Direktiv 77/187/EEG.
[2]Direktiv 97/50/EG.
[3]Direktiv 2001/23/EG.
[4]Frågeställningen behandlas ur ett norskt perspektiv av Mona Næss, Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser over landegrensene (under utgivning i tidskriften Arbeidsrett og arbeidsliv). Jag har under utarbetande av denna artikel haft förmånen att få utbyta synpunkter och material med Mona Næss. Se även Feudner, Grenzüberschreitende Anwendung des § 613 a BGB?, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1999 s. 1184–1190.

heltäckande genomgång, utan fokus ligger på frågor som bedömts vara såväl praktiskt centrala som möjliga att besvara mot bakgrund av tillgänglig rättspraxis m.m. Förhoppningen är att artikeln kan bidra med en struktur för hur rättsliga tvister med anknytning till gränsöverskridande företagsövergångar kan hanteras. Av utrymmes- och tidsskäl behandlas inte frågor om skyddet för arbetstagarrepresentanternas ställning (artikel 6 i direktivet).

Gränsöverskridande företagsövergångar kan förekomma i många olika varianter. För att göra framställningen mer hanterlig kommer denna att, om inte särskilt anges, utgå från följande typsituation. Utgångspunkten är att ett företag med verksamhet i Sverige och vars kollektivavtal och anställningsavtal regleras av svensk rätt övergår till en arbetsgivare med hemvist i en annan EU-stat (utom Danmark som inte omfattas av Bryssel I-förordningen).[5] Som exempel på ett sådant land används Finland. Vidare är utgångspunkten att den aktuella verksamheten genom eller i samband med övergången flyttas till denna stat. I praktiken kan en sådan övergång av verksamhet ske på åtminstone tre sätt.

1. Ett utländskt bolag förvärvar en rörelse som tidigare bedrivits av ett svenskt bolag. Bolaget övertar hela rörelsen (inklusive varumärken, kundregister, kontrakt, maskiner och majoriteten av personalen) och flyttar produktionen till ett annat land.
2. Ett svenskt bolag vilket tidigare i egen regi eller med anlitande av inhemsk entreprenör bedrivit viss verksamhet (t.ex. telefonsupport) upphandlar tjänsten från ett utländskt bolag. Verksamheten bedrivs fortsättningsvis från utlandet.
3. En koncern beslutar att flytta t.ex. forsknings- och utvecklingsavdelningen från ett svenskt dotterbolag till ett utländskt dotterbolag.

Företagsöverlåtelsedirektivet är tillämpligt vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. Enligt 2001 års direktiv avses härmed övergång av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet, varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet (artikel 1). Formuleringen är avsedd att utgöra en kodifiering av EG-domstolens praxis.

Alla de tre nyss nämnda exemplen kan, beroende på hur man formulerar de närmare förutsättningarna, utgöra övergång i företagsöverlåtelsedirektivets mening. Syftet med denna uppsats är inte att diskutera övergångbegreppet vid gränsöverskridande övergångar.[6] Istället tas för givet att vi har göra med en situation där det — om vi

[5] Se nedan not 20.

[6] För allmänna framställningar av övergångsbegreppet se t.ex. Nielsen, Europæisk arbejdsret, (DJØF 2003) s. 269 ff.; Nyström, EU och arbetsrätten (3 uppl. 2002) s. 255 ff., Sciarra (red). Labour Law in the Courts (Hart Publishing 2001) och O'Leary, Employment Law at the European Court of Justice (Hart Publishing 2002) s. 241 ff.

hade rört oss inom en medlemsstat — hade varit fråga om övergång av verksamhet.

Ett litet påpekande kan dock vara på sin plats. En inte helt ovanlig situation torde vara att ett utländskt bolag förvärvar en svensk rörelse utan att någon förändring av verksamhet omedelbart sker. Först i ett senare skede flyttas verksamheten utomlands. Frågan är om detta kan ses som en företagsövergång. Verksamhetsförändringar inom en och samma juridiska person utgör inte övergång av verksamhet (”annan arbetsgivare”, artikel 1). Betraktas den senare åtgärden som en separat händelse föreligger därför ingen övergång av verksamhet. Det är dock ingalunda säkert att — beroende på omständigheterna i enskilda fallet — de två händelserna skall ses som separata. Av EG-domstolens praxis framgår att domstolen är beredd att även anse mer komplexa och utdragna skeenden tillsammans utgöra en övergång av verksamhet. Av domstolens praxis följer att en övergång av verksamhet kan vara för handen även om den skett i flera led eller om verksamheten legat nere under en tid.[7]

2.Reglernas territoriella tillämplighet

Kommissionen presenterade 1974 ett första utkast till företagsöverlåtelsedirektiv.[8] I förslaget berördes direktivets territoriella tillämplighet. Kommissionen ansåg det nödvändigt att skydda arbetstagarna oavsett om övergången ägde rum inom en medlemsstat eller skedde mellan företag i flera medlemsstater. Kommissionen ansåg vidare att skyddet borde omfatta övergångar av verksamhet som berörde företag i en medlemsstat och företag i tredje land. Kommissionen pekade särskilt på situationen när ett företag utanför gemenskapen flyttas till en medlemsstat. Kommissionen menade att direktivet i princip även skulle vara tillämpligt i den omvända situationen, dvs. när en verksamhet belägen i en medlemsstat övergår till ett företag i ett tredje land. Förslaget innebar att direktivet skulle tillämpas om övergången berörde arbetstagare vid arbetsplatser belägna i en medlemsstat och på vilka den medlemsstatens lag skulle tillämpas. År 1975 lade kommissionen fram ett reviderat förslag enligt vilket direktivet gavs ett ännu vidare tillämpningsområde.[9] Enligt förslaget skulle direktivet tillämpas om det överlåtna företaget var beläget i en medlemsstat eller övergången *påverkar* ett företag som är beläget i en medlemsstat.

I direktivet som det antogs 1977 angavs att det skall tillämpas ”om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten som skall överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd”. Regeln har överförts oförändrad till 2001 års direktiv (arti-

[7]Se t.ex. mål C-29/91 *Redmond Stichting* [1992] ECR I-3189 och mål 287/86 *Ny Mølle Kro* [1987] ECR 5465.
[8]COM (74) 351 Final/2.
[9]COM (75) 429 final.

kel 1.2). Det avgörande torde vara var verksamheten stadigvarande bedrivs, och inte t.ex. arbetsgivarens säte.[10]

Genom EES-avtalet har det territoriella tillämpningsområdet utsträckts till att omfatta även EES-staterna (Norge, Island och Liechtenstein).[11]

Det bör redan här understrykas att artikel 1.2 inte utgör en lagvalsregel. Artikeln anger inte vilket lands lag som skall tillämpas på en viss övergång av verksamhet.[12] Denna fråga avgörs av andra regler (se nedan avsnitt 4–5). Om lagen i en viss medlemsstat (enligt tillämpliga lagvalsregler) skall tillämpas följer av artikel 1.2 att den nationella lagstiftning som genomför direktivet (minst) skall vara tillämplig på alla företagsövergångar där den överlåtna verksamheten bedrivs eller bedrevs i någon av EG:s medlemsstater eller i någon av EES-staterna.

En nationell lagregel som bara är tillämplig på övergångar inom landet strider således mot direktivet. Detsamma gäller för nationella regler vilka begränsas till fall där överlåtarens verksamhet ligger i medlemsstaten. Av direktivets ordalydelse följer att de nationella regler som genomför direktivet skall vara tillämpliga även när företaget eller verksamheten som skall överlåtas ligger i andra EU- eller EES-länder.

De svenska lagregler som genomför direktivet innehåller ingen bestämmelse om territoriell tillämplighet. Inte heller har frågan berörts i förarbetena.[13] Redan av en direktivkonform tolkning följer att de svenska reglerna skall ha minst samma territoriella räckvidd som direktivet.

Man kan ställa frågan om de svenska lagreglerna därutöver skall vara tillämpliga när den överlåtna verksamheten är belägen i tredje land (förutsatt att svensk rätt skall tillämpas enligt relevanta lagvalsregler). Som exempel kan nämnas en övergång av verksamhet från USA till Sverige där svensk rätt skall tillämpas (t.ex. därför att anställningsavtalet utpekar svensk rätt som tillämplig). Det förefaller inte troligt att en svensk domstol i ett sådant fall skulle konstatera att anställningsskyddslagen visserligen är tillämplig på tvisten, men att 6 b § inte omfattar övergång av verksamhet där överlåtarens verksamhet inte är belägen i en EU- eller EES-stat. Troligare är att domstolen skulle framhålla att den svenska anställningsskyddslagen — till skillnad från t.ex. den danska Virksomhedsoverdragelseloven (2002/710) — inte uttryckligen innefattar någon sådan begränsning och att företagsöverlåtelsedirektivet inte hindrar att den nationella lagstiftningen ges ett vidare tillämpningsområde (artikel 8). Vidare skulle domstolen kunna framhålla att äldre regler om arbetstagares skydd vid före-

[10]Lunning & Toijer, Anställningsskydd, 8 uppl. s. 243 och Klingsten, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, DJØF 2002, s. 17.
[11]Bilaga XVIII punkt 23.
[12]Se t.ex. Svenning Andersen, Sand & Skovsgaard Haugard, Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, 4 uppl. DJØF 2002, s. 117.
[13]SOU 1994:83 och prop. 1994/95:102.

tagsövergångar inte innehöll någon sådan begränsning, utöver att svensk rätt skall vara avtalsstatut.

3.Betydelsen av doms- och lagvalsregler

Företagsöverlåtelsedirektivet är — liksom alla direktiv — i princip inte direkt tillämpligt i medlemsländerna utan skall genomföras nationellt genom t.ex. lagstiftning (artikel 249 EG). Direktivet är ett minimidirektiv och medlemsstaterna kan införa ett högre skydd för arbetstagarna än direktivet föreskriver (artikel 8). Också sanktioner och processregler är huvudsakligen nationella.[14] Dessa förhållanden gör att det även inom EU finns skilda nationella regler om företagsövergångar, låt vara att dessa delvis är harmonierade. När en domstol skall avgöra tvister om företagsövergångar kommer dessa i formell mening att tillämpa nationella regler. Det är därför en central fråga att utreda vilket lands lag som skall tillämpas, liksom vilket lands domstolar som är behöriga att pröva tvister i saken.

I 1974 års direktivförslag återfanns en särskild lagvalsregel.[15] Regeln skilde mellan två situationer. I det första fallet flyttades arbetsplatsen inte som en följd av övergången av verksamheten. I detta fall skulle det lands lag som var tillämplig före övergången alltjämt vara tillämplig efter densamma. Bestämmelsen var tvingande. Det andra fallet aktualiserades om arbetstagarnas arbetsplats på ett lagenligt sätt hade flyttas till en annan medlemsstat eller arbetstagare och arbetsgivare lagenligt hade avtalat om att tillämpa ett annat lands lag. Kommissionen menade att det i sådana situationer var nödvändigt att acceptera att avtalsstatutet ändrades. Eftersom några gemenskapsrättsliga lagvalsregler inte förelåg vid denna tidpunkt fick frågan lösas genom nationella regler. Kommissionen framhöll dock att en ändring av avtalsstatutet inte nödvändigtvis behöver betyda att arbetstagaren är beredd att ge upp de individuella rättigheter som arbetstagaren var tillförsäkrad före övergången, vare sig dessa följde av uttryckliga eller underförstådda anställningsvillkor eller bruk på arbetsplatsen. Sådana individuella rättigheter skulle inte påverkas av övergången.[16]

Såväl i 1975 års förslag som i 1977 års direktiv saknas däremot lagvalsregler. Att tanken på en särskild lagvalsregel i direktivet inte fullföljdes torde sammanhänga med att kommission vid denna tidpunkt förberedde en förordning om lagval i anställningsförhållanden. Hu-

[14]Malmberg (red.), Effective Enforcement of EC Labour Law, Iustus 2003.
[15]COM (74) 351 Final/2.
[16]"Article 10 (1) The labour laws of a Member State which are applicable to employment relationships prior to the merger or takeover shall also apply after the merger or takeover has taken place.
(2) Paragraph 1 of this Article shall not apply where the place of work of the employee is transferred in a valid manner to another Member State or where the application of another body of law is concluded with the employee in a valid manner. Rights which were explicitly or implicitly included in the employment contract or which result from customary industrial practice shall, however, remain unaffected."

vudregeln i förslaget till förordning var att lagen i det land där arbetstagaren vanligen utförde sitt arbete skulle vara tillämplig lag (lex loci laboris).[17] Från huvudregeln om lex loci laboris angavs tre undantag, varav ett har särskilt intresse för övergång av verksamhet. Om en arbetstagare utfört arbete i en medlemsstat och sedan flyttats till en annan medlemsstat, skulle överlåtarlandets lag fortsatt vara tillämplig på anställningsförhållandet. Förslaget utsattes för omfattande kritik och kom aldrig att genomföras.

Mot denna bakgrund kom några särskilda lagvalsregler vid företagsövergångar inte att införas. Istället får de allmänna domsrätts- och lagvalsreglerna för arbetstvister tillämpas.

4.Domsrätt och lagval i arbetstvister — en översikt

4.1Domsrätt

I det följande skall en kort översikt ges över när svenska domstolar är behöriga att pröva arbetstvister med utländsk anknytning samt vilket lands lag som skall tillämpas på dessa tvister.[18]

Frågan om domsrätt för svenska domstolar i arbetstvister regleras i flera olika regelset. Den viktigaste av dessa är Bryssel I-förordningen.[19] Förordningen är tillämplig om svaranden har hemvist i någon av EU:s medlemsstater (utom Danmark). Om svaranden har sitt hemvist i Danmark tillämpas istället Brysselkonventionen.[20] Har svaranden sitt hemvist i Island, i Norge eller i Schweiz tillämpas Luganokonventionen.[21] Bryssel- och Luganokonventionerna ansluter i sak nära till Bryssel I-förordningen. En särskild behörighetsregel finns i 10 § utstationeringslagen (1999:678). Är ingen av dessa regler tillämplig får frågan om svensk domstolsbehörighet prövas av oskrivna svenska domrättsregler, främst analogier från 10 kap. RB.

Bryssel I-förordningen är till alla delar bindande och direkt tillämplig i varje medlemsstat, utan att genomföras genom nationell lagstiftning (artikel 249 EG). Förordningen trädde i kraft den 1 mars 2002 och skall tillämpas på förfaranden som inletts därefter. Bryssel I-förordningen innehåller ett avsnitt om behörighet vid tvister om anställningsavtal (artikel 18–21). Huvudregeln vid tvister om anställningsavtal är att talan mot den som har hemvist i en medlemsstat skall väckas vid domstol i den staten (*forum domicilii*). Detta gäller oavsett om talan riktar sig mot arbetsgivaren (artikel 19) eller mot arbetstagaren (arti-

[17]COM 1975 (653) final. Även tryckt i Bulletin of Comparative Labour Relations, 1978 s. 288 ff.
[18]Se t.ex. Bogdan, SvJT 2001 s. 845 ff.
[19]Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.
[20]Lagen (1998:358) om Brysselkonventionen. Bryssel I-förordningen antogs med stöd av reglerna om civilrättsligt samarbete i EG-fördraget och Danmark omfattas enligt ett särskilt protokoll inte av detta samarbete. När det i förordningen och det följande talas om medlemsstat avses alla medlemsstater utom Danmark, se ingressen p. 22–23.
[21]Lagen (1992:794) om Luganokonventionen.

kel 20). Juridiska personer anses ha sitt hemvist i orten för dess stadgeenliga säte, huvudkontor eller huvudsakliga verksamhet (artikel 60). För arbetsgivare som saknar hemvist i en medlemsstat men har en filial, agentur eller annan etablering i en sådan anses filialen etc. utgöra arbetsgivarens hemvist (artikel 18).

Vid talan mot arbetsgivaren kan arbetstagarsidan väcka talan vid domstolen i den ort där arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete (*forum loci laboris*). Bestämmelsen är alternativ, dvs. arbetstagarsidan kan välja mellan att väcka talan vid arbetsgivarens hemvist eller vid forum loci laboris. Om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma land, kan arbetstagarsidan väcka talan vid domstolen i den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget (*anställningsorten*).

Vid talan mot arbetstagarsidan finns inga alternativa behörighetsgrunder. Arbetsgivaren får dock väcka genkäromål vid den domstol där arbetstagaren väckt talan (artikel 19).

De ovan beskrivna reglerna är tvingande i den meningen att om talan i svensk domstol riktas mot någon som har hemvist i annan medlemsstat, så skall denna talan avvisas av svensk domstol, om inte förordningen tillhandahåller annan behörighetsregel (artikel 3). Det är alltså på det område som täcks av förordningen inte tillräckligt med någon nationell behörighetsregel.

4.2Lagval

Den internationella privaträtten utgår från att varje avtal är underkastat rättsordningen i ett visst land. Man talar om ett avtals- eller obligationsstatut.[22] Utgångspunkten är att avtalsstatutet tillämpas beträffande de flesta av de rättsfrågor som kan uppkomma i samband med avtalet. Frågan vilket lands lag som skall tillämpas på ett anställningsförhållande regleras numera i Romkonventionen.[23] Beträffande anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 1998 skall alltjämt äldre oskrivna lagvalsregler tillämpas. Att vissa svenska arbetsrättsliga regler skall tillämpas på arbete som tillfälligt utförs i landet följer av utstationeringslagen.

Romkonventionen är inte, såsom Bryssel I-förordningen, begränsad till förhållandet mellan EU-länderna. Romkonventionen är tillämplig på avtal i allmänhet, men innehåller vissa särskilda regler för anställningsavtal. Utgångspunkten i konventionen är att lagval kan ske genom avtal. Något formkrav uppställs inte, men lagvalet måste vara uttryckligt eller skall med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter (artikel 3). För det fall något avtal om lagval inte föreligger tillhandahåller konventionen en subsidiär regel. Man

[22]Se t.ex. Bogdan, Svensk internationell privat- och processrätt (5 uppl. 1999) s.234 ff.
[23]Lagen (1998:167) om tillämplig lag på avtalsförpliktelser.

talar om det objektiva lagvalet. Beträffande individuella anställningsavtal anges i artikel 6.2 att *det objektiva lagvalet* utgörs av

1.lagen i det land där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land (lex loci laboris), eller

2.om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget (anställningsorten).

Som synes anknyter dessa två punkter nära till behörighetsgrunderna för tvister där talan väcks mot arbetsgivaren i Bryssel I-förordningen. Regeln om det objektiva lagvalet utgör endast en presumtion som bryts om det av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land. I så fall skall avtalet vara underkastat lagen i det landet.

Beträffande anställningsavtal är möjligheten att avtala om lagval starkt beskuren. Enligt artikel 6.1 kan arbetstagare alltid åberopa tvingande regler i det lands lag som följer av det objektiva lagvalet. Med tvingande regler i artikel 6.1 avses regler som inte kan avtalas bort (artikel 3.3). Att bestämmelserna i företagsöverlåtelsedirektivet är tvingande har slagits fast i rättspraxis.[24] Eftersom arbetsrättsliga lagregler normalt är tvingande till arbetstagarnas förmån kommer lagreglerna i det land som följer av det objektiva lagvalet i praktiken att tillämpas så snart dessa är mer förmånlig för arbetstagaren än reglerna i det land som följer av det avtalade lagvalet. Avtal om lagval medför härigenom bara nackdelar för arbetsgivare och dessa saknar därför normalt intresse att träffa avtal i frågan.

5.Särskilt om domsrätt och lagval vid övergång av verksamhet

5.1Inledning

Låt oss nu tillämpa domsrättsreglerna i Bryssel I-förordningen respektive lagvalsreglerna i Romkonventionen på en övergång av verksamhet. Den situation vi har för ögonen är att ett företag med verksamhet i Sverige, och vars kollektivavtal och anställningsavtal regleras av svensk rätt, på ett eller annat sätt övergår i utländsk regi och att verksamheten flyttas till ett annat EU-land. En övergång av verksamhet kan aktualisera krav som grundas på överträdelser av i princip fem olika arbetsrättsliga regler.

1. *Överträdelse av förhandlingsreglerna.* Av artikel 7 i företagsöverlåtelsedirektivet framgår att överlåtaren och förvärvaren innan övergången på visst sätt skall samråda med och informera representanterna för sina arbetstagare. Bestämmelsen har genomförts huvudsakligen genom 11 och 13 §§ MBL.

2. *Överträdelse av uppsägningsförbudet.* Av artikel 4.1 följer att överlåtelse i sig inte får vara skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens

[24]Se t.ex. Mål 324/86 *Daddy's Dance Hall* [1988] ECR 739 och C-4/01 *Serene Martin* (dom 2003-11-06, ännu ej publicerad.).

sida. Bestämmelsen har genomförts i svensk rätt genom 7 § tredje tycket LAS.

3. *Det solidariska ansvaret för äldre krav.* I artikel 3.1 anges att medlemsstaterna får föreskriva att förvärvaren och överlåtaren skall vara solidariskt ansvariga för skyldigheter som uppkommit före överlåtelsen. Sverige har utnyttjat denna möjlighet (6 b § LAS).

4. *Krav på fortsatt anställning på samma villkor.* Av artikel 3.1 följer att överlåtarens rättigheter och skyldigheter övergår till förvärvaren. Detta innebär att arbetstagaren i princip har ett krav på fortsatt anställning hos förvärvaren på samma anställningsvillkor som han eller hon hade hos överlåtaren. Motsvarande regel kommer till uttryck i 6 b § LAS. Tvisten här kan antingen gälla att arbetstagaren inte fått fortsatt anställning hos förvärvaren, eller att denne visserligen fått fortsatt anställning men på sämre villkor.

5. *Företrädesrätt till återanställning.* Av 25 § LAS framgår att uppsagda arbetstagare under vissa förutsättningar har företrädesrätt till anställning hos förvärvaren. Regeln saknar motsvarighet i direktivet.

När man skall tillämpa domsrätts- respektive lagvalsreglerna på krav som grundas på överträdelser av olika regler måste man vidare skilja på krav som riktas mot överlåtaren respektiver förvärvaren.

5.2Krav mot överlåtaren

Enligt direktivet skall såväl överlåtaren som förvärvaren samråda med och informera berörda representanter för sina arbetstagare. Om överlåtaren är ett svenskt företag med verksamhet i Sverige skall talan mot denna väckas i svensk domstol (normalt Arbetsdomstolen), eftersom överlåtaren har sitt hemvist i Sverige (artikel 2 Bryssel I-förordningen). Det råder heller ingen tvekan om att MBL är tillämplig.

Talan om överträdelser av uppsägningsförbudet kan komma att riktas mot överlåtaren (jfr t.ex. AD 1996 nr 49). En talan om att överlåtaren sagt upp arbetstagaren i strid med 7 § tredje stycket LAS kan prövas av svensk domstol, antingen med stöd av regeln om arbetsgivarens hemvist eller, i vart fall, enligt forum loci laboris (artikel 19 Bryssel I-förordningen). Att svensk rätt skall tillämpas på tvisten följer av att regeln i 7 § tredje stycket LAS utgör tvingande rätt och av att arbetstagaren, oavsett vad som har avtalats, kan åberopa tvingande regler i lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete (artikel 6 Romkonventionen).[25] Det råder inte något tvivel om att artikel 6.2, trots lydelsen, är tillämplig även på tvister som uppkommer efter att anställningen har upphört.[26] (I artikel 19 Bryssel I-förordningen har gjorts ett tillägg där det uttryckligen anges att talan får väckas inte bara i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete utan även ”the last place he did so”.[27])

[25]Jfr AD 1995 nr 97 (som avgjordes utifrån delvis andra IP-rättsliga regler).
[26]Se t.ex. AD 2004 nr 15.
[27]Sambandet mellan locus laboris som behörighetsgrund i domrättsreglerna och anknytningsfaktum i lagvalsregeln, betonas bl.a. i målet 133/81 *Ivenel* [1982] ECR 1891. Se vidare Hanna Lindström, Locus Laboris, examensarbete vid Stockholms universitet, tillgängligt på Internetportalen Forum för forskning om arbetsrätt (http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se). Se även t.ex. Bogdan, SvJT 2001 s. 855.

På samma sätt kommer krav mot överlåtaren som grundas på det solidariska ansvaret för anspråk som hänför sig till tiden före övergången att kunna prövas i svensk domstol med tillämpning av svensk rätt.

Krav på fortsatt anställning på samma villkor liksom företrädesrätt till återanställning i anledning av övergång av verksamhet kommer i praktiken inte att riktas mot överlåtaren, utan enbart mot förvärvaren.

Sammanfattningsvis är frågan om domsrätt och lagval vid krav som riktas mot överlåtaren helt okomplicerad. I samtliga exempel är domstolarna i överlåtarens land behöriga och lagen i detta land skall tillämpas.

5.3Krav som riktas mot förvärvaren

De krav som kan riktas mot förvärvaren i anledning av företagsövergången är i första hand att arbetstagaren inte får fortsatt anställning hos förvärvaren. Om arbetstagaren inte får fortsatt anställning hos förvärvaren, ses detta som att förvärvaren sagt upp eller avskedat arbetstagaren (jfr t.ex. AD 2002 nr 63). Även krav på företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS kan bli aktuellt mot förvärvaren. Vidare kan krav på att få behålla tidigare anställningsvillkor komma att göras gällande mot förvärvaren. Detsamma gäller anspråk som hänför sig till tiden före övergången.

Dessa olika typer av krav kan behandlas i ett sammanhang. Däremot måste man vid bedömningen av frågor om lagval och domsrätt skilja mellan fall där arbetstagaren följer med verksamheten och börjar arbeta på en arbetsplats utomlands respektive fall där så inte sker.

5.3.1Arbetstagaren följer inte med verksamheten

Låt oss börja med situationen där *arbetstagaren inte följer med* verksamheten till det nya landet. Förvärvaren har i vårt exempel inte hemvist i Sverige, utan i någon annan EU-stat (utom Danmark). Någon behörighet för svensk domstol enligt artikel 2 eller 19.1 Bryssel I-förordningen föreligger inte. För att svensk domstol skall vara behörig att pröva tvisten måste det föreligga någon annan behörighetsgrund enligt förordningen (artikel 3).

En sådan behörighetsgrund kan vara att ”arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete” i Sverige (forum loci laboris, artikel 19.2). Bestämmelsen är tillämplig vid tvister om anställningsavtal och man kan ställa frågan om anspråk mot förvärvaren utgör en sådan tvist. Arbetstagaren har ju — i vart fall om tvisten rör företrädesrätt till återanställning — inte varit anställd hos arbetsgivaren. Kan man då säga att kravet istället grundas på lag och har en utomkontraktuell karaktär?

Frågan var uppe i *AD 1995 nr 120*. Tvisten rörde i princip en tolkning av Luganokonventionens bestämmelse om forum loci laboris. Denna regel motsvarar, såvitt här är av intresse, artikel 19.2 i Bryssel I-

förordningen. AD fann att anspråket grundades på ett anställningsavtal och att regeln därför var tillämplig. Domstolen tog i sin argumentation sin utgångspunkt i att företagsöverlåtelsedirektivet bygger på tankemodellen att anställningsförhållandet automatiskt skall övergå till förvärvaren.[28] Det bör understrykas att AD:s dom har ett lågt rättskällevärde vid tolkningen av förordningen. Denna skall tolkas av EG-domstolen. AD:s tolkning är dock väl förenlig med det synsätt som kommer till uttryck i överlåtelsedirektivet och EG-domstolens praxis. EG-domstolen har uttryckt saken så att ”the transferee stands in the shoes of the transferor”.[29]

Vidare är det genom Bryssel I-förordningen klarlagt att regeln om forum loci laboris även är tillämplig på tvister som uppkommer efter att anställningen har upphört (se ovan).

Mot bakgrund härav kan det inte råda någon tvekan om att svensk domstol är behörig enligt regeln om forum loci laboris (artikel 19.2) eftersom talan mot förvärvaren grundas på ett anställningsavtal där arbetstagaren vanligtvis utförde arbete i Sverige. Detta gäller i vart fall om anställningen har avslutats, vilket kan vara fallet vid krav på skadestånd för att arbetstagaren inte fått fortsatt anställning eller företrädesrätt till återanställning.

Vilket lands lag skall då tillämpas på tvisten? Har arbetstagaren inte följt med verksamheten till det nya landet kommer svensk rätt normalt att vara tillämplig. De regler vi talar om här — förvärvarens solidariska ansvar, rätten till fortsatt anställning och företrädesrätt till återanställning — är alla tvingande regler i svensk rätt och arbetstagaren kan åberopa lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete (lex loci laboris), oavsett om ett avtal utpekar annat lands lag som tillämplig (artikel 6 Romkonventionen).

Sammanfattningsvis kan så här långt följande sägas. Krav som riktas mot överlåtaren respektive förvärvaren (om arbetstagaren inte följer med till det nya landet) kan normalt prövas vid svensk domstol och med tillämpning av svensk rätt.

5.3.2 Arbetstagaren följer med verksamheten

Utfallet av domsrätts- och lagvalsreglerna blir annorlunda om *arbetstagaren följer med verksamheten till det nya landet* och börjar arbeta där. Inledningsvis kan konstateras att om förflyttningen till en arbetsplats i det nya landet är avsedd att vara permanent (som är utgångspunkten i vårt exempel), så är utstationeringsdirektivet (96/71/EG) inte tillämpligt. Direktivet är bara tillämpligt på arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete i en annan medlemsstat (artikel 2).

I vårt exempel har förvärvaren hemvist i någon annan EU-stat, t.ex. Finland. För att talan mot förvärvaren skall kunna väckas i Sverige måste någon annan behörighetsgrund föreligga. Närmast till hands är

[28] Se även AD 1996 nr 92. För kritik se Pålsson SvJT 1996 s. 622 f.
[29] Se t.ex. mål 324/86 *Daddy's Dance Hall* [1988] ECR 739.

att undersöka om behörighet kan föreligga med stöd av regeln om forum loci laboris (artikel 19.2 Bryssel I-förordningen). Flera länder kan inte samtidigt vara behöriga med stöd av denna regel.[30] Frågan är därför om arbetstagaren anses ”vanligen utföra sitt arbete” i Sverige eller i Finland.

EG-domstolen har i flera fall haft anledning att pröva tvister där arbetstagaren under anställningen successivt växlat mellan arbetsplatser i olika länder.[31] Domstolen har för denna typ av mobilt arbete angivit att forum loci laboris är domstolen på den ort där eller varifrån arbetstagaren vid en helhetsbedömning faktiskt fullgör huvuddelen av sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. I de fall arbetstagaren utför olika typer av arbete i de olika länderna har domstolen utifrån närmast kvalitativa kriterier undersökt var arbetstagaren har upprättat det faktiska centret för sin yrkesverksamhet. Är det däremot samma typ av arbete som arbetstagaren utför i de olika länderna är forum loci laboris, i avsaknad av andra kriterier, den ort där arbetstagaren har tillbringat den största delen av sin arbetstid, varvid hela anställningsperioden skall beaktas.

Bedömningen torde bli en annan i de fall då arbetstagaren först utfört arbete på en bestämd ort och därefter varaktigt sysselsatts på en annan ort. För sådana fall har domstolen yttrat att den senare orten utgör forum loci laboris om den, enligt parternas uttryckliga vilja, är avsedd att bli den nya ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete.[32] Yttrandet pekar på att vid ett byte av arbetsplats över gränserna som är avsedd att bli permanent, så kommer den nya orten att utgöra forum loci laboris så att säga från ”dag ett”. Mot bakgrund härav torde utgångspunkten vara att en arbetstagare som följer med verksamheten till t.ex. Finland och börjar arbeta där inte med stöd artikel 19.2 Bryssel I-förordningen kan väcka talan i Sverige. Detta torde i vart fall gälla om tvisten avser krav på att få behålla tidigare anställningsvillkor. Lösningen kan bli en annan om föremålet för tvisten, med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, har en starkare anknytning till en annan arbetsplats.[33] Ett sådant fall skulle kunna vara om tvisten avser anspråk som hänför sig till tiden före övergången.

Låt oss nu gå över till frågan vilket lands lag som skall tillämpas på tvisten. Som redan angivits utgör, om något avtal om lagval inte har träffats, lagen i det land där arbetet vanligen utförs (lex loci laboris) normalt avtalsstatut (artikel 6.2 Romkonventionen). Om en arbetstagare flyttar med verksamheten och börjar arbeta på en arbetsplats utomlands kommer det land där arbetet vanligen utförs att ändras. Avgörande för om arbetstagaren skall anses varaktigt utföra arbete i det nya landet torde i första hand vara hur långvarig placeringen, enligt

[30]Se t.ex. C-383/95 *Rutten* REG 1997 s. I-57 p. 18.
[31]Se t.ex. mål C-125/92 *Mulox* [1993] ECR I-4075, C-383/95 *Rutten* REG 1997 s. I-57 och C-37/00 *Weber* REG 2002 s. I-2013.
[32]Mål C-37/00 *Weber* REG 2002 s. I-2013 punkt 54.
[33]Mål C-37/00 *Weber* REG 2002 s. I-2013 punkt 53.

parternas uttryckliga vilja, är avsedd att vara.[34] En arbetstagare som följer med verksamheten när denna flyttar utomlands, för att permanent arbeta vid denna arbetsplats skulle därmed omfattas av lagen i förvärvarens land, redan från ”dag ett”. Med detta synsätt skulle avtalsstatutet ändras som en följd av att arbetstagaren följer med verksamheten utomlands (om något avtal om lagval inte föreligger). En följd av detta är att arbetstagaren inte kan åberopa de svenska reglerna om företagsövergång, utan istället de tvingande regler som finns i det nya landet.

Här bör dock understrykas att artikel 6.2 endast utgör en presumtion. Lex loci laboris skall inte upprätthållas om det av ”de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall avtalet skall vara underkastat det andra landets lag”. Om så är fallet skall detta lands lag utgöra det objektiva lagvalet. Det föreligger inte någon rättspraxis som belyser under vilka omständigheter presumtion om lex loci laboris kan kullkastas. I litteraturen har sagts att det ligger nära till hands att avvika från presumtionen om en anställd i ledande ställning är utsänd, om än för längre tid, för att arbeta i ett dotterbolag till det bolag i vilket han är anställd. Ett annat skäl skulle kunna vara om den aktuella avtalsregleringen i fråga om t.ex. pensioner, förmånsnivåer etc. anknyter till ett annat land än landet i vilket arbetet utförs.[35]

Om, å andra sidan, parterna har träffat ett avtal om lagval kan arbetstagaren alltid åberopa de tvingande regler som följer av lex loci laboris (artikel 6.1). Om locus laboris ändras till följd av att arbetstagaren permanent börjar arbeta i ett annat land, kommer de tvingande regler vilka arbetstagaren kan åberopa också att ändras. Om avtalet utpekar svensk rätt som tillämplig kan arbetstagaren åberopa de svenska reglerna eller reglerna i det nya landet om dessa är mer förmånliga. Utpekar avtalet istället något annat lands lag (t.ex. förvärvarens hemvist) kan arbetstagaren inte längre åberopa svensk rätt med stöd av artikel 6.1. Däremot kan hon med stöd av samma bestämmelse åberopa lagen i det land dit verksamheten flyttat.

6. Vad innebär en ändring av avtalsstatutet för tillämpning av överlåtelsereglerna?

I föregående avsnitt framgick att när arbetstagaren följer med verksamheten till en annan medlemsstat är svensk domstol i många fall inte behörig att pröva krav som grundas på företagsöverlåtelsedirektivet. Istället skall talan väckas vid domstolen i det land dit verksamheten flyttas. Vidare kommer detta lands lagar ofta att utgöra avtalsstatut, dvs. lagen i det land dit verksamheten har flyttats skall tillämpas istället för svensk rätt. Den svenska anställningsskyddslagen är alltså normalt inte tillämplig på arbetstagare som följer med verksamheten

[34] Jfr Mål C-37/00 *Weber* REG 2002 s. I-2013 punkt 54.
[35] Pålsson, Romkonventionen (1998) s. 87.

från Sverige och permanent börjat arbeta på en arbetsplats i Finland. Istället kommer arbetstagaren normalt att vara underkastad finsk rätt.

Man måste här uppmärksamma att Finland, liksom alla EU- och EES-stater, skall ha genomfört företagsöverlåtelsedirektivet i sin nationella rättsordning. Den fråga man bör ställa sig är i vilken utsträckning dessa nationella regler skyddar den ställning som arbetstagaren hade innan övergången skedde, dvs. om den finska arbetsavtalslagen skyddar de rättigheter och skyldigheter som gällde medan arbetstagaren före övergången utförde arbete i Sverige.

Av artikel 3 i företagsöverlåtelsedirektivet följer att förvärvaren blir bunden av de rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som gällde mellan arbetstagaren och överlåtaren vid tidpunkten för verksamhetens övergång, liksom av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor. Av EG-domstolens praxis framgår att bestämmelsen inte bara omfattar rättigheter och skyldigheter som uttryckligen angivits i personliga avtal eller kollektivavtal, utan även anställningsvillkor som har sitt ursprung i t.ex. offentliga föreskrifter.[36] Det avgörande tycks vara att rättigheterna och skyldigheterna följer av arbetstagarens anställning hos överlåtaren. Även rättigheter och skyldigheter som följer av lagregler vilka är tillämpliga på överlåtaren övergår alltså i princip till förvärvaren.

Av detta följer att förvärvaren svarar för *anspråk som uppkommit före övergången* oavsett om kravet grundas på personliga avtal, kollektivavtal, lag eller andra utfyllande regler som gällde före överlåtelsen. I förvärvarens lands lag skall det alltså finnas en regel som säkerställer dessa krav. I vårt exempel torde arbetstagaren med stöd av 10 § i den finska arbetsavtalslagen t.ex. kunna framställa krav på semesterersättning som intjänats före övergången med stöd av den svenska semesterlagen.

När det gäller arbetstagarens *krav på fortsatt anställning på samma villkor* blir situationen mer komplicerad. Man kan här lämpligen skilja mellan rättigheter och skyldigheter vilka grundas på personliga avtal, lagregler respektive kollektivavtal.

De *personligt avtalade villkor* som gäller mellan överlåtaren och arbetstagare påverkas i princip inte av att avtalsstatutet ändrats (om inte villkoren strider mot tvingande regler i lex loci laboris). Arbetstagaren kan med stöd av den nationella lagstiftning som genomför artikel 3.1 i princip åberopa de personliga villkoren. (Man kan tänka sig fall där de personliga villkoren har sådan omfattning och koppling till överlåtarens land att presumtionen om lex loci laboris får vika, jfr ovan avsnitt 5.3.2).

I fråga om rättigheter och skyldigheter vilka grundas på *lagregler* som före övergången gav innehåll åt anställningsförhållandet är situa-

[36]Se C-164/00 *Beckmann* REG 2002 s. I-4893 och C-4/01 *Serene Martin* (dom 2003-11-06, ännu ej publicerad.).

tionen mer osäker. Ett tolkningsalternativ är att även dessa skall skyddas i enlighet med huvudregeln i artikel 3.1. Detta skulle vara förenligt med det allmänna skyddssyfte som uppbär direktivet.

För egen del är jag dock tveksam till en sådan lösning. Resonemanget kan lämpligen ta sin utgångspunkt i EG-domstolens syn på de grundläggande ändamålen och intresseavvägningarna som direktivet ger uttryck för. Domstolen har vid upprepade tillfällen framhållit att direktivet syftar till en delvis harmonisering av skyddet för arbetstagare genom att utvidga det skydd som nationella arbetsrättsliga regler ger arbetstagarna till att gälla även vid företagsöverlåtelser. Direktivet syftar således till att såvitt möjligt säkerställa att arbetstagares ställning inte skall förändras som en följd av en övergång av verksamhet. Å andra sidan syftar direktivet inte till att skapa ett starkare skydd för arbetstagarna vid övergång av verksamhet, än dessa har i andra fall.[37] Av detta följer att i den mån det enligt nationell rätt, i andra fall än vid en övergång av en verksamhet, är möjligt att ändra anställningsförhållandet till nackdel för arbetstagaren, är en sådan ändring inte otillåten enbart av det skälet att verksamheten har övergått till en ny arbetsgivare. Man ser det som att förvärvaren har trätt i överlåtarens ställe ifråga om de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, och att detta kan ändras i förhållande till förvärvaren i samma utsträckning som det hade kunnat ändras i förhållande till överlåtaren.

En begränsning är dock att övergången i sig inte får utgöra skälet till ändringen i fråga.[38] Det ligger nära till hands att anse att ”övergången i sig” i denna mening avser själva bytet av arbetsgivare, men inte ändringar som följer av organisatoriska förändringar som hade kunnat genomföras inom en och samma juridiska person. Till jämförelse kan framhållas att av artikel 4.1 framgår att ”övergången i sig” inte får utgöra skäl för uppsägningen, men att detta inte hindrar uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl. Om detta är riktigt kan man hävda att ändringen av tillämplig lag inte är en följd av bytet av arbetsgivare utan av flytten av arbetsplats.

Med en sådan lösning får arbetstagarna vid övergång av verksamhet varken en starkare eller svagare ställning än om flytten av verksamheten ägt rum inom samma arbetsgivare (juridiska person). Om en arbetsgivare flyttar sin verksamhet från ett land till ett annat och arbetstagarna följer med för att permanent arbeta i det nya landet kommer tillämplig lag för deras anställning normalt att ändras. Detta gäller oavsett om den nya arbetsplatsen ligger inom vederbörande arbetstagares arbetsskyldighet eller om det är fråga om omplaceringserbjudande som arbetstagaren accepterar (jfr 7 § andra stycket LAS).

Med denna lösning undviks den praktiska olägenheten att förvärvaren under långa tider behöver tillämpa olika länders lagstiftning för

[37]Se t.ex. Mål C-343/98 *Collino* REG 2000 s. 6659 p. 37.
[38]Se t.ex. Mål 324/86 *Daddy's Dance Hall* [1988] ECR 739 p. 17.

anställda som följde med vid övergången och anställda som redan fanns på arbetsplatsen (eller anställts efter övergången). Det kan här noteras att direktivet beträffande lagregler inte innehåller några sådana mekanismer för inrangering som finns för kollektivavtal (artikel 3.3).

Beträffande *kollektivavtal* framgår av artikel 3.3 att förvärvaren skall vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren. Enligt direktivet är förvärvaren bara bunden av överlåtarens kollektivavtal till dess avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Vidare får medlemsstaterna begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år. Sverige har på visst sätt utnyttjat denna möjlighet (se 28 § MBL).[39]

Av artikel 3.3 följer alltså att förvärvaren under viss tid i princip är skyldig att tillämpa kollektivavtalets villkor om anställningsvillkor även efter övergången. Frågan om vilka kollektivavtal som överlåtaren var bunden av får lösas av det lands lagar som var tillämpliga för överlåtaren. Om överlåtaren var bunden av kollektivavtal enligt 26 § MBL före flytten till Finland, är förvärvaren skyldig att tillämpa dess villkor på de medföljande arbetstagarna. Här måste man dock observera att utgångspunkten vid tolkningen av svenska kollektivavtal är att dessa endast är tillämpliga på arbete i Sverige (se t.ex. AD 1999 nr 89). Även om förvärvaren alltså (enligt den nationella lagstiftning som genomför artikel 3.3) är skyldig att tillämpa det svenska kollektivavtalet är detta (enligt den svenska tolkningsregeln) inte utan uttrycklig reglering tillämpligt på arbete utanför Sverige.[40]

7.Sammanfattande synpunkter

I artikeln har visats att reglerna om arbetstagares ställning vid övergång i princip är tillämpliga även vid gränsöverskridande företagsöverlåtelser. Eftersom direktivet skall genomföras i nationell rätt, är det i princip fråga om skilda nationella regler om företagsövergångar, låt vara att dessa delvis är harmonierade. En central fråga är därför vilket lands lag som skall tillämpas, liksom vilket lands domstolar som är behöriga att pröva tvister i anledning av gränsöverskridande företagsöverlåtelser.

Vid tillämpningen av domsrättsreglerna i Bryssel I-förordningen liksom lagvalsreglerna i Romkonventionen har man anledning att hålla isär krav som riktas mot överlåtaren respektive förvärvaren. Frågan om domsrätt och lagval vid krav som riktas mot överlåtaren är relativt okomplicerad. I normalfallet är domstolarna i överlåtarens land behöriga och lagen i detta land skall tillämpas. Detsamma gäller nor-

[39]Se vidare om bestämmelsen Bergqvist, Lunning & Toijer, Medbestämmandelagen (2 uppl. 1997) s. 330 ff.

[40]Jfr situationen i AD 2001 nr 9. Arbetstagare som utträtt ur en facklig organisation var visserligen alltjämt bundna av kollektivavtalet, men var inte berättigade till viss ersättning som enligt avtalet endast utgick till medlemmar i facket.

malt även vid krav som riktas mot förvärvaren, om arbetstagaren inte följt med verksamheten. Annorlunda förhåller det sig om krav framställs mot förvärvaren av en arbetstagare som följt med verksamheten och börjat (varaktigt) arbeta på en arbetsplats i det nya landet. I dessa fall är normalt domstolarna i förvärvarens land behöriga att pröva tvisten och lagen i det landet normalt tillämplig.

Ur praktisk synpunkt innebär utfallet av domsrätts- och lagvalsreglerna att arbetstagare som berörs av gränsöverskridande företagsövergång bör erbjudas fortsatt anställning vid den nya arbetsplatsen. Om så inte sker kan arbetstagaren vända sig antingen mot förvärvaren (krav på fortsatt anställning eller att arbetstagaren i praktiken har blivit uppsagd/avskedad) eller, i vissa fall, överlåtaren (uppsägning i strid med uppsägningsförbudet). Att det nya arbetet kan ligga utanför arbetstagarens personliga arbetsskyldighet torde inte spela någon roll. Sammantaget ger reglerna ett relativt gott skydd för arbetstagares krav på fortsatt anställning efter övergång av verksamhet. Däremot tycks arbetstagare som följer med verksamheten till det nya landet endast i begränsad utsträckning rättsligt kunna kräva de anställningsvillkor vilka före övergången tillämpades i anställningen med stöd av lag eller kollektivavtal. Uppfattad på detta vis tycks regleringen ansluta väl till den allmänna tendensen i svensk arbetsrätt att, å ena sidan, starkt skydda arbetstagares intresse av fortsatt anställning respektive rätt till vederlag för redan utfört arbete och, å andra sidan, uppfatta frågor om vilka anställningsvillkor som fortsättningsvis skall gälla som intressefrågor.[41]

[41]Malmberg, Anställningsavtalet (1997) s. 372 ff.