

17. december 2004

## **Virksomhedsoverdragelsesloven i relation til strukturreformen**

Det fremgår af de i høring fremsendte udkast til lovforslag til Lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, Lov om revision af den kommunale inddeling og Lov om forpligtende kommunale samarbejder samt en række sektorlove, at Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelser (Virksomhedsoverdragelsesloven) skal finde anvendelse for ikke tjenestemandsansatte medarbejdere, der overdrages som følge af reformen.

Den mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, H:S og KTO samt FHS nedsatte arbejdsgruppe om afklaring af ansættelsesvilkår i forbindelse med strukturreformen har derfor besluttet at søge at afklare, hvilke retsvirkninger Virksomhedsoverdragelsesloven medfører.

Virksomhedsoverdragelsesloven er den danske implementering af EFs direktiv nr. 187 af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstageres rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter. Direktivet var begrundet med, at det var nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af en ny indehaver.

Formålet med dette notat er at skabe et overblik over hovedkonsekvenserne af, at Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, men derimod ikke at foretage en udtømmende gennemgang af Virksomhedsoverdragelsesloven.

1: Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer, at medarbejderne bevarer deres individuelle rettigheder i henhold til kollektive overenskomster eller aftaler, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlige myndigheder og i den individuelle aftale om løn- og arbejdsforhold. Som eksempler på individuelle rettigheder, der overføres, kan nævnes løn, anciennitet og arbejdstid.

2: Beskyttelsen af de individuelle rettigheder, der følger af kollektive overenskomster eller aftaler, består indtil overenskomstperiodens udløb eller andet aftales.

3: Erhververen indtræder i overdragerens rettigheder og pligter i forhold til medarbejderne og kan derfor også ændre bestående ansættelsesforhold og ændre eller indgå nye kollektive aftaler i det omfang og med samme varsel, som overdrageren kunne.

4: Medfører virksomhedsoverdragelsen væsentligt ændrede ansættelsesvilkår for medarbejderen, kan medarbejderen hæve ansættelseskontrakten. Det gælder dog ikke, hvis ændringen varsles over for den ansatte med et varsel, der svarer til medarbejderens opsigelsesvarsel. Medarbejderen må herefter vælge mellem at betragte sig som opsagt og fratræde ved opsigelsesvarslets udløb eller acceptere ansættelse på de ændrede vilkår.

5: Arbejdsgiverskiftet er ikke i sig selv en væsentlig vilkårsændring (ville også være tilfældet, hvis Virksomhedsoverdragelsesloven ikke fandt anvendelse).

6: Virksomhedsoverdragelsesloven omfatter som udgangspunkt ikke kollektive rettigheder og pligter. Loven indeholder imidlertid den regel, at hvis en erhverver ikke ønsker at tiltræde overdragerens kollektive rettigheder og pligter, skal erhververen indenfor i loven nærmere fastsatte frister meddele det til de berørte personaleorganisationer. Overtrædes denne frist, anses erhververen for at have tiltrådt overdragerens kollektive rettigheder og pligter.

7: Virksomhedsoverdragelsesloven indebærer, at der ikke kan foretages afskedigelser, der begrundes med overdragelsen. I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse kan der gennemføres afskedigelser, der er begrundet med økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at der foreligger disse økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager. Virksomhedsoverdragelsesloven indebærer således ikke nogen garanti imod afskedigelser.

8. Virksomhedsoverdragelsesloven indebærer, at overdrageren har pligt til i rimelig tid inden overdragelsen at informere medarbejdernes repræsentanter om datoen for overdragelsen, årsagen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger samt om eventuelle foranstaltninger i forhold til lønmodtagerne. Er der ikke valgt medarbejderrepræsentanter gives informationen til de berørte medarbejdere. Oplysningerne skal være så fyldige og udtømmende som muligt, således at der gives de ansatte en reel mulighed for selvstændigt at kunne vurdere overdragelsens konsekvenser for dem.

9. Skal der gennemføres foranstaltninger, har overdrager en pligt til i rimelig tid inden overdragelsen at indlede forhandlinger med medarbejdernes repræsentanter med henblik på – hvis det er muligt - at nå frem til en aftale.

10. Informations- og forhandlingspligten omfatter i princippet enhver foranstaltning, der berører lønmodtagerne. Henset til lovens formål om at sikre lønmodtageren samme rettigheder efter overdragelsen, falder foranstaltninger, som kan iværksættes inden for den almindelige ledelsesret, uden for forhandlingspligten.

11: Erhverver har tilsvarende informations- og forhandlingsforpligtelser som nævnt ovenfor under punkt 9 og 10 i forhold til de medarbejdere, som i forvejen er ansat hos erhverver.

12: Overdrager kan – inden overdragelsen – iværksætte alle ansættelsesretlige dispositioner på vegne erhverver.

13: I de fremsendte lovudkast reguleres tjenestemænds forhold selvstændigt.