

**Anders Samuelsen (RV):**

I Det Radikale Venstre har vi samme opfattelse som Enhedslisten. Det vil sige, at vi opfatter også det her som en dispensationsmulighed.

Vi mener faktisk, den er berettiget, fordi det har vist sig, at den eksisterende regel har været alt for firkantet og har bragt os ud i en situation, hvor nogle er blevet ramt, som ikke burde være blevet ramt.

Derfor kan vi støtte lovforslaget.

**Børge Klit Johansen (KRF):**

Kristeligt Folkeparti støtter gerne tiltag, der styrker retssikkerheden for den enkelte borger, og dette forslag har i hvert fald et klart sigte, nemlig at undgå de store u hensigtsmæssige økonomiske konsekvenser, det kan have for ejeren af en privat virksomhed, at dokumenterne i forbindelse med virksomhedsomdannelse indgives for sent i forhold til den korte frist, der gælder i dag. Men om fristen generelt skulle have været udvidet, eller om dispensationsmodellen er den rigtige, må afhænge af, i hvilket omfang det virkelig er den korte frist, der er problemet, eller om det er papirbehandlingen hos virksomhedens rådgivere. Det mener jeg måske burde analyseres lidt nøjere.

Den samme problematik gælder for fristerne i selskabsskatteloven om overdragelse med skattemæssig tilbagevirkende kraft.

Lempelserne i reglerne om, at aktiverens anskaffelsessum ikke må være negativ ved skattefri virksomhedsomdannelse, hilser vi med tilfredshed, da den eksisterende regel i visse situationer kunne bremse en hensigtsmæssig erhvervsudvikling.

Alt i alt ser vi positivt på denne her samling af små lovændringer og tager det som et klart sigte, at det er nogle uhensigtsmæssige og uønskede konsekvenser, der skal afbødes.

**Skatteministeren (Frode Sørensen):**

Også her tak for den positive modtagelse.

Jeg kan sige til Venstres ordfører, hr. Kim Andersen, at jeg forstod spørgsmålet om, hvor dokumenterne skulle sendes hen, for det kunne der være tvivl om, at de skal altid sendes til den myndighed, der forskudsregistrerede på det tidspunkt, hvor man foretog etableringer. Men hvis der skulle være tvivl om denne her side af sagen, er det selvfølgelig noget, vi kan se på i forbindelse med udvalgsarbejdet.

Hr. Aage Frandsen var inde på, hvorfor skattemyndighederne ikke kan vente med at få do-

kumentation i forbindelse med selvangivelsen, hvis det kan dokumenteres, at selskabet er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 1 måned efter omdannelsen. Dertil vil jeg svare, at skattemyndighederne bruger altså oplysningerne på et tidligere tidspunkt, og skattemyndighederne kan bl.a. anvende de indsendte dokumenter i forbindelse med ligningen af ejeren for indkomståret før det indkomstår, hvor omdannelsen foretages. Så dokumenterne anvendes altså også til at vurdere, om ejerens forskudsregistrering i omdannelsesåret skal ændres.

Endvidere mener jeg ikke, det medfører administrativt besvær for virksomheden. Det burde på en måde være lettere for ejeren eller dennes rådgiver at indsende dokumenterne til skattemyndighederne i samme arbejds gang, som selskabet anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Til slut til hr. Børge Klit Johansen: Jeg synes helt klart, at høringssvarene viser, at denne dispensationsmodel sikrer, at man ikke helt urimeligt straffer, fordi virksomheders rådgivere ved en fejl er kommet til at overskride månedsfristen.

Så endnu en gang: Tak for den positive modtagelse.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

**Afstemning****Formanden:**

Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Skatteudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

**4) Første behandling af lovforslag nr. L 190: Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.**

Af arbejdsministeren (Ove Hygum).  
(Fremsat 21/3 2001).

Lovforslaget sattes til forhandling.

## Forhandling

### Formanden:

Hr. Knud Erik Kirkegaard starter vi med i dag.

### Knud Erik Kirkegaard (KF):

Ja, det går stærkt fremad for Det Konservative Folkeparti i øjeblikket.

Af principielle grunde kan Det Konservative Folkeparti ikke støtte dette lovforslag. Vi finder det principielt forkert at supplere lovimplementeringen af et minimumsdirektiv med bestemmelser, der klart ligger ud over direktivets indhold, altså lige præcis det, som arbejdsministeren gør med dette lovforslag.

Vi finder, at ministerens fremfærd i denne sag er dybt betænkelig og fremover vil gøre det vanskeliggere at finde frem til fælles holdninger om dansk arbejdsmarkedspolitik i EU-sammenhæng. Det er i forvejen svært nok at fastholde den danske arbejdsmarkedspolitiske tradition med aftaleregulering frem for lovregulering. Nu gør ministeren det hele endnu sværere.

Vi har ingen indvendinger imod, at direktivets indhold lovimplementeres, idet vi har forstået, at parterne på arbejdsmarkedet er enige om, at i dette tilfælde vil lovimplementering være at foretrække frem for aftaleimplementering. Men vi vender os imod de bestemmelser i forslaget, som ministeren lægger oveni, og i øvrigt ikke kun af principielle grunde.

For det første savner vi en overbevisende argumentation for, at det er nødvendigt at skærpe eksisterende praksis vedrørende den såkaldte passivitetsregel. På baggrund af afgørelsen i Superfos-sagen har erhververen efter nugældende retspraksis en frist på 6 uger til at tage stilling til, om han vil tiltræde den eksisterende overenskomst. Det er efter vores opfattelse en rimelig tidsfrist, og vi ser ingen fordele for nogen af parterne i at forcere denne stillingtagen, måske snarere tværtimod.

For det andet finder vi det betænkeligt, at det efter forslaget vil blive muligt at påtvinge behandling i det fagretlige system af spørgsmål vedrørende individuelle rettigheder. Det fagretlige system er bygget til at tage sig af kollektive rettigheder og bygger i øvrigt på, at begge parter er enige om, at en sag skal køre her, altså i det fagretlige system, og ikke ved de almindelige domstole. Dette ønsker vi at fastholde.

For det tredje vender vi os imod, at der gennem lovgivning pålægges en part, nemlig erhververen, forhandlingspligt, også i tilfælde,

hvor erhververen har overenskomst med et andet forbund om det pågældende arbejde. Hermed lægges der helt unødvendigt op til konflikter, som ikke vil kunne tjene noget som helst fornuftigt formål.

Vi synes, at arbejdsministeren med dette forslag skubber dansk arbejdsmarkedspolitik ud på et skråplan, og det kan vi ikke medvirke til.

Som lægmand, som ikkejurist, kan jeg ikke finde overensstemmelse mellem forslagens punkt 4, sådan som det er formuleret, og så bemærkningerne til punkt 4. Det, det drejer sig om, er det tidspunkt, hvor erhververen skal give meddelelse om, at han ikke vil acceptere overenskomsten, hvis han skal slippe fri for det. Jeg læser selve lovtæksten på den måde, at han har 3 uger efter overtagelsen til at tage stilling, og efter bemærkningerne forekommer det kun at være 2 uger. Jeg vil godt bede arbejdsministeren om at forklare os ikkejurister, hvordan der kan være overensstemmelse mellem disse to formuleringer.

### Jens Vibjerg (V):

Da Venstres ordfører på området her, fru Charlotte Antonsen, ikke kan være til stede, skal jeg på hendes vegne fremføre følgende:

Når man læser ministerens begrundelse for dette forslag, ser det jo helt tilforladeligt ud. Det lyder, som om der kun er tale om en ubetydelig ændring, som lægger sig helt op ad den praksis, der allerede er, men når sagen granskes nøjere, tyder indholdet af lovforslaget snarere på, at der er tale om en ulv i fåreklæder.

Det tyder på, at lovforslaget er et skridt i retning af tvangskollektivisering. Desværre kommer det ikke bag på os, for LO forsøgte så sent som i 1997 at presse regeringen til tvangskollektivisering. Det blev afvist dengang, men nu har regeringen altså bøjet sig for LO.

Forsøget på at tvangskollektivisere sker ved at sammenpresse den periode, som virksomhedsejere har til at tage stilling til, om den hidtidige overenskomst skal fortsætte også med de nye ejere. Ved at give den nye ejer en meget kort frist til at afgøre, om den hidtidige overenskomst skal fortsætte, eller om der skal laves en ny og bedre aftale med et andet forbund, kan der i realiteten blive tale om, at man vælger den gamle aftale, fordi der simpelt hen ikke er tid til at drøfte sagen med medarbejderne og overveje andre alternativer.

Den anden væsentlige del af forslaget drejer sig om det fagretlige system. Det foreslås, at sy-

stemet ikke som hidtil kun kan benyttes, hvis begge parter er enige om det, men også kan benyttes, hvis kun den ene part ønsker det.

I Venstre frygter vi, at den ændring kan føre til, at det fagretlige system sander til, ligesom vi også finder det forkert at tvinge en virksomhed, der ikke er organiseret, til at benytte dette system.

For Venstre forestår en nøje granskning af lovforslaget under udvalgsarbejdet.

### Bjarne Laustsen (S):

Jeg undskylder min sene ankomst over for Tinget.

Vi skal behandle et lille godt lovforslag i dag, der handler om det forhold, at en virksomhed bliver solgt og overdraget til en anden.

Det er vigtigt at sige, at der har været nogle forskellige EU-regler på det her felt, og at de har været uændrede siden 1979. Der er nu kommet nogle nye forhold, der gør, at der er behov for at kigge på det igen og bringe tingene i overensstemmelse med den retspraksis, der er på området, og det er også vigtigt at sige, at vi forbedrer medarbejdernes retsstilling på de her områder.

Der er selvfølgelig nogle helt klare forhold, som vi ønsker at signalere i denne her forbindelse, og det er, at de medarbejdere, der er på sådan en virksomhed, jo fremover skal vide, hvilke regler der er, og hvordan de kommer til at spille i fremtiden.

Det er også sådan, at der, og det bliver direkte sat ind i loven, bliver en 5-ugers-frist fra det tidspunkt, hvor erhververen overtager virksomheden, og hvis han ikke reagerer inden den tid, så er han omfattet af den kollektive overenskomst. Der bliver dog en 3-ugers-frist, inden for hvilken han kan sige fra over for det.

Det er også vigtigt at sige, at vi har fundet det nødvendigt, at afklaringen af tvivl og tvister omkring det her kan gøres til genstand for en fagretlig behandling. Dermed sikrer vi efter vores opfattelse, at medarbejderne får nogle bedre forhold.

Vi mener også, at lovforslaget er skruet sådan sammen, at det ikke strider imod den danske model, idet det respekterer den retspraksis, der er blevet udviklet på området.

På den måde skal jeg sige, at vi fra Socialdemokratiets side giver fuld tilslutning til lovforslaget.

### Ole Sohn (SF):

Jeg håber ikke, at talerækken er et udtryk for det fremtidige størrelsesforhold mellem partierne efter et kommende valg.

Når det er sagt, vil jeg gerne sige til lovforslaget her, at vi ser det, som om arbejdsministeren har valgt kun i et yderst begrænset omfang at give danske lønmodtagere mere vidtgående retigheder end EU's minimumsregler.

Dette politiske valg er SF ikke enig i. I disse år udsættes stadig flere lønmodtagere for virksomhedsoverdragelser. Det sker ikke blot ved en traditionel virksomhedsoverdragelse, hvor en virksomhed køber en anden. Det sker i stigende grad ved en række strategiske ejerskifter, hvor formålet direkte eller indirekte er et ønske om at ændre lønmodtagernes løn- og ansættelsesforhold ofte i negativ retning.

Det gælder udliciteringer, hvor det klare formål er at skabe konkurrence på lavere lønninger, dårlige arbejdsforhold og/eller forringet arbejdsmiljø. Det er noget, de buschauffører og de rengøringsassistenter, som statsministeren talte om i sin nytårstale, kan snakke med om, for slet ikke at tale om Ri-Bus-chaufførerne i sin tid.

Men det gælder også på det private arbejdsmarked, hvor det bliver stadig mere udbredt, at virksomheder lægger arbejdsopgaver ud til underleverandører, outsourcing kaldes det vistnok på nudansk. Ofte er det direkte eller indirekte formål at frigøre arbejdet fra de hovedoverenskomster eller -aftaler, som har været gældende. Inden for bygge- og anlægsområdet melder fagbevægelsen f.eks. om en vækst i udenlandske firmaer, som kommer ind på det danske arbejdsmarked på den måde.

Det er ikke kun dem, der bruger ulovlig arbejdskraft, men i stigende også dem, der bruger udenlandsk uorganiseret arbejdskraft, som er løntrykkere.

SF har intet imod lovlig udenlandsk arbejdskraft, men vi har noget imod løntrykkere, og det er derfor, vi mener, at loven kan strammes yderligere op, for lovforslaget hjælper kun en lille smule på dette, men det kvitterer vi for, og det støtter vi.

Men lovforslaget løser ikke fremtidens tilstræbte Ri-Bus-problemer for lønmodtagere, der tvinges 10.000 eller 20.000 kr. ned i løn. Derfor skal der ikke blot sikres en forhandlingsret for de ansattes hidtidige organisation, men der skal også sikres en forhandlings- og aftaleret for det forbund, der allerede har overenskomst med det firma, som virksomheden overdrages til. På den

måde tror vi, at man kan være med til at løse en række af de problemer, som vi har set tidligere, både omkring Ri-Bus, for nu at tage det eksempel igen, eller med det køkkenpersonale i sygehuskøkkener, hvis amter udliciterer opgaven.

Derfor mener vi, at der er grundlag for, at vi under udvalgsbehandlingen er med til at stramme lovforslaget, og SF vil bidrage til det med en række ændringsforslag. Men som udgangspunkt er vi positivt indstillet og går positivt ind i udvalgsarbejdet.

#### **Klaus Kjær (DF):**

Et ændringsdirektiv fra EU har nødvendiggjort en lovændring i virksomhedsoverdragelsesloven fra 1979. Ændringsdirektivet er et minimumsdirektiv, men det enkelte land har lov til selv at foretage mere vidtgående ændringer.

Arbejdsministeren har i den forbindelse fundet det naturligt at overveje, om der derfor var behov for yderligere ændringer, hvilket er baggrunden for forslagens § 4 A, som dels giver klarere regler for en virksomhedserhververs eventuelle tiltræden af en overenskomst for virksomheden, dels afklarer spørgsmålet om det fagretlige systems kompetence og forhandlingsretten i tilfælde af virksomhedsoverdragelse.

Ifølge bemærkningerne til forslaget tilgodeser forslaget den danske model og respekterer den retspraksis, der er blevet udviklet i årenes løb. Det anføres samtidig, at forslaget kan medvirke til at løse de konflikter, der kan opstå i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Forslagets § 4 A indebærer, at en erhverver af en virksomhed, der vidste eller burde vide, at de ansatte på virksomheden har været omfattet af en kollektiv overenskomst, skal underrette de pågældende fagforbund, såfremt han ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, ellers anses erhververen for at have tiltrådt den eksisterende overenskomst.

Hvis erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, kan spørgsmålet om fortolkning eller overtrædelse af de berørte lønmodtagers rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst af den, der rejser sagen, begæres afgjort henholdsvis ved fagretlig behandling eller ved Arbejdsretten. I så fald er erhververen stillet, som om han havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis han i forvejen er omfattet af en overenskomst med et andet fagforbund om det pågældende arbejde, har de berørte lønmodta-

gere efter forslaget ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.

Normalt er Dansk Folkeparti tilhænger af frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – og det synspunkt ændrer det her lovforslag ikke noget ved – og vi mener, at der ikke bør gribes ind ad lovgivningsvejen. Men det her forslag drejer sig jo ikke om, hvorvidt der bør indgås overenskomst eller ikke indgås overenskomst og mellem hvem.

Forslaget forudsætter, at der er en overenskomst på området, og at lønmodtagernes retsstilling sikres i forbindelse med virksomhedens overdragelse. Da forslaget således er en sikring af lønmodtagerens retsstilling, er Dansk Folkeparti som udgangspunkt positiv over for lovforslaget, men vi vil under udvalgsbehandlingen undersøge, hvorvidt forslaget nu også virkelig er i overensstemmelse med den påståede gældende retspraksis.

#### **Anders Samuelsen (RV):**

En kort overgang så det jo virkelig ud, som om de sidste skulle blive de første, men det holdt så ikke i længden.

Jeg vil sige to ting om det her lovforslag. Der er to principielle spørgsmål, hvorom man kan sige, at her kan det være, man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt vi bevæger os på kanten. Det ene er forholdet omkring den overtager, som vælger ikke at indgå i den overenskomst, som er gældende, hvor vi nu giver det, som man i lovforslaget kalder, »...at den erhverver, der ikke har ønsket at indtræde i en overenskomst, udstyres med en procesabilitet, således at tvister kan afgøres i det fagretlige system indtil overenskomstens udløb.«

Til spørgsmålet, om vi her overskrider en grænse eller ej, har vi fra Det Radikale Venstres side valgt at sige, at vi mener godt, at det her kan forsvares. For det første er der tidsbegrænsning på, det er i den periode, overenskomsten løber, og for det andet er der også hensynet til selve forløbet ude på arbejdspladsen, hvor man i det ordinære system kan se frem til meget, meget lange ventetider. Her kunne man opnå en fleksibilitet, som samlet set gør, at vi kan støtte den del af forslaget.

Den anden del, hvor man kan sige, at her går vi måske også til kanten, er spørgsmålet om, hvorvidt den organisation, som ikke længere vil have noget at gøre på arbejdspladsen, skal kun-

ne kræve en forhandling med erhververen om løn- og ansættelsesvilkår.

Her mener vi også, at man godt kan forsvare denne her del, fordi det forhåbentlig kan være med til at forebygge en række unødvendige tvister, som ellers kunne være opstået i forbindelse med en overdragelse. Så derfor mener vi også, at den del af forslaget kan forsvares.

Samlet set går Det Radikale Venstre altså også ind i dette forslag med åbne øjne og synes faktisk, at der samlet set, når man tager plusser og minusser med, er tale om forbedringer.

#### Jette Gottlieb (EL):

Enhedslisten er ikke vred. Enhedslisten er skuffet, meget skuffet, over det her lovforslag om ændring af virksomhedsoverdragelsesloven. For at man kan forstå såvel forslaget som vores skuffelse, går vi lidt tilbage i historien, for da virksomhedsoverdragelsesloven blev vedtaget i 1979, blev det gennem retspraksis gjort klart, at loven betød, at de ansatte i forbindelse med overdragelse bevarede deres kollektive overenskomstsmæssige rettigheder.

Den praksis fik som bekendt en brat ende med den såkaldte Prosa-dom i 1991. Fra den dato har loven mistet sin afgørende betydning for de overenskomstsmæssige rettigheder, og der er i stedet blevet tale om individuelle rettigheder, der knytter sig til den enkelte person.

Uden at gå i detaljer med overenskomstsyste- met vil jeg fremhæve, at denne svækkelse af loven har haft og har stor negativ betydning for de ansattes muligheder og rettigheder ved virksomhedsoverdragelser, uanset om der er tale om udliciteringer af offentlige opgaver eller private virksomhedsoverdragelser.

Det er ikke helt tilfældigt, vi er kommet i den situation. Vi taler om en implementering af et EF-direktiv, og EU-retten er jo bygget på individuelle rettigheder i modsætning til det danske system: den kollektive overenskomst.

De foreliggende ændringer af loven ændrer ikke afgørende ved problemet. Som det står i de generelle bemærkninger, er der primært tale om en præcisering af retstilstanden og det på trods af, at retstilstanden i dag er i direkte modstrid med lovens oprindelige indhold. Det vil sige, at Arbejdsretten gennem en ændret retspraksis re- elt har ændret ved lovgivningen.

Havde det ikke været mere rimeligt, hvis regeringen havde benyttet lejligheden til at ændre loven, så det stod lysende klart, at de ansattes

overenskomstsmæssige rettigheder overføres fuldt ud ved en virksomhedsoverdragelse?

Jo, det havde det, og derfor er vi skuffede over, at den socialdemokratiske arbejdsminister, oven i købet med rødder i fagbevægelsen, ikke har benyttet lejligheden til at slå et slag for det danske overenskomsts system til beskyttelse af lønmodtagerne og deres organisationer.

I den forbindelse skal jeg så måske tilføje, at jeg ikke har overset, at lovændringen retter en lille smule op på de forringelserne, der er sket i praksis, gennem retten til fagretlig behandling og forhandlingsret, men jeg må understrege, at det overhovedet ikke er nok at tage ét skridt frem, hvis man i praksis tager to skridt tilbage.

Det vil være vores udgangspunkt under det kommende udvalgsarbejde, hvor vi vil stille ændringsforslag i forlængelse af de bemærkninger, jeg er kommet med, og jeg vil i hvert fald ikke uforbeholdent give min tilslutning til det her forslag.

#### Ole M. Nielsen (KRF):

Jeg er hverken sur eller skuffet, jeg er bare imod. Jeg ved ikke, om det er bedre.

Vi tilslutter os den tale, der er om implementering af et minimumsdirektiv, men vi er imod den overimplementering, der er tale om her, og det er vi af nogle principielle grunde.

Vi synes langt hen ad vejen, at det er udmærket at sikre lønmodtagernes rettigheder, selv om jeg nok synes, at denne måde at sikre lønmodtagernes rettigheder på ligner det dér lovforslag, som vi kæmpede vældigt med for nogle få år tilbage, om at sikre lønmodtagerne længere varsel ved større fyringer. Det kan lidt ligne det her, altså at det er ligesom, at hvis bare man kan beholde alting uændret, så sikrer man lønmodtagerne, og det gør man jo overhovedet ikke.

Så vi mener for så vidt, at det er rimeligt, at nye ejere af en virksomhed skal have lov til at tage stilling til tingene, og så ville vi gerne, at lønmodtagernes rettigheder var rimeligt sikret i lovgivningen.

Her lovgiver man også, men det er indirekte, nemlig ved at sikre den danske model og den retspraksis, som er opstået, og min første anstødssten, da jeg læste det her, var sådan set, at det tilgodeser den danske model, og så kan jeg forstå, at selv blandt dem, der er store tilhængere af den danske model, er der også nogle, der er imod det lovforslag her, så der må være endnu mere i vejen med det.

Vi er kritiske over for det. Der skal komme ganske gode argumenter frem under udvalgsbehandlingen, for at vi kan stemme for det lovforslag her.

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Jeg takker for modtagelsen af lovforslaget og har et par replikker til ordførerindlæggene.

For det første er der i forbindelse med implementeringen af direktivet blevet rejst et spørgsmål om overgang af de egentlig kollektive rettigheder. I praksis har der i en periode været tvivl om, hvorvidt selve overenskomsten gik med over til erhververen ved overdragelsen. Senere er det dog fastslået i retspraksis, at det, der overføres, kun er de individuelle rettigheder af født af både den kollektive overenskomst, af eventuel lovgivning og af den enkelte lønmodtagers individuelle ansættelsesaftale. Direktivet indeholder ingen bestemmelser herom med hensyn til overførsel af kollektive rettigheder.

Den gældende ret er, at erhverver ikke automatisk bliver overenskomstpарт i kraft af overdragelsen i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven. Det er tilstrækkeligt, at der gives en simpel meddelelse om, at virksomhedens almindelige lønvilkår m.v. skal være gældende efter overenskomstens udløb. Erhverver skal altså ikke følge opsigelsesreglerne i overenskomsten eller hovedaftalen, hvis han ikke ønsker at indtræde som part.

Det er også gældende ret, at erhververen indrømmes en rimelig frist til at tage stilling til overenskomstpørsmålet. En voldgiftsavgørelse fra februar 1996 fastslår, at en rimelig frist i den konkrete sag var små 6 uger.

Hvis man smider de ideologiske briller, burde alle kunne se fordelene ved at fastsætte en grænse for, hvornår man som erhverver senest skal meddele sine ansatte, hvorvidt man ønsker at indtræde som overenskomstpарт og dermed få afklaret, om deres ansættelsesforhold kan bestå uændret, frem for at operere med det flygtige begreb »rimelig frist«.

En frist på 5 + 3 uger er foreslået og virker på den måde, at hvis erhververen inden overtagelsen kendte overenskomsten, skal han dog tidligst 3 uger efter overtagelsen give meddelelse, hvis han ikke vil indtræde. Det gælder, uanset hvor lang tid inden overtagelsen han har kendt overenskomsten. Hvis erhververen først kendte overenskomsten 1 uge før overtagelsen eller senere, skal han senest 5 uger efter dette tidspunkt meddele, at han ikke vil indtræde.

Bestemmelsen er en forbedring af lønmodtægernes retsstilling, fordi der gives en klar tidshorisont for, hvornår deres overenskomstmæssige forhold senest skal være afklarede. Jeg synes, det er et rimeligt hensyn at tage, i og med at der i forbindelse med overdragelsen kan være mange spekulationer og usikkerhedsmomenter for den ansatte.

Ulempen for arbejdsgiveren er efter min opfattelse til at overse. En arbejdsgiver bør også selv være interesseret i så hurtigt som muligt at få afklaret sine nye medarbejderes ansættelsesvilkår og dermed sine egne økonomiske forpligtelser.

Så skal jeg til hr. Knud Erik Kirkegaard sige, at der er en trykfejl i bemærkningerne til punkt 4. Det skulle der også være gjort opmærksom på over for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, og jeg er lidt forundret over, at det ikke er kendt for hr. Knud Erik Kirkegaard.

Vedrørende fagretlig behandling er det sådan, at i § 4 a, stk. 2, foreslås det, at i tilfælde, hvor en erhverver ikke har tiltrådt overdragerens overenskomst, kan den, der rejser en sag, begære denne rejst i det fagretlige system. Der er alene tale om en værnetingsregel, altså en regel om, ved hvilken domstol en sag skal føres eller kan føres. Både Arbejdsretten og de faglige voldgifter har domstolskarakter, og disse er anerkendt af bl.a. EF-Domstolen som egentlige domstole.

Der er ikke tale om, at erhververen ved lov gøres til part i en overenskomst, han ikke ønsker at være part i. Det betyder først og fremmest, at han ikke har rettigheder og pligter i forhold til det forbund, der har indgået overenskomsten med overdrageren eller dennes organisation.

Jeg skal sige til hr. Jens Vibjerg, at det var et skidt valgt argument, at denne her bestemmelse vil være med til at tilsande det fagretlige system. Det er tværtimod et troværdigt argument, at en række sager af denne karakter ved de civile domstole netop kunne medvirke til at sande de civile domstole til.

Begrundelsen for forslaget er indlysende. De kollektive overenskomster bedømmes bedst i det fagretlige system, hvor der sidder personer, som er fortrolige med disse problemstillinger, og selv om det er individuelle rettigheder, tager de deres udspring i kollektive aftaler, og derfor er det fornuftigt med denne bestemmelse og dette forslag.

Jeg skal derudover kommentere på spørgsmålet om krav på forhandling, som har været rejst. Det foreslås som en udtrykkelig forhandlingsret

i de situationer, hvor en erhverver har meddelt ikke at ville indtræde i overenskomsten, når han i forvejen har en overenskomst, der dækker det pågældende område. Det er der gode grunde til, for det er naturligt, at der *skal* foregå en forhandling med de lønmodtagere, der går med over ved virksomhedsoverdragelsen vedrørende deres fremtidige ansættelsesforhold, når der er sagt fra over for den overenskomst, de hidtil har fulgt, fordi det vil kunne give en mere harmonisk tilpasning af de overdragne lønmodtageres forhold.

De overdragne lønmodtagere får ikke med lovforslaget krav på enighed ved den pågældende forhandling. Det svarer fuldt ud til den forhandlingsret, der følger af funktionærlovens § 10. Forhandlingsretten vil dog under alle omstændigheder kunne sætte nogle forhold på plads i forhold til parterne og rettighederne i forhold til overenskomsten.

Med hensyn til de individuelle rettigheder bør man være opmærksom på, at der ved lov om ansættelsesbeviser er skabt et godt fundament for en klarhed over disse rettigheder.

Jeg er ganske overbevist om, at efter disse særdeles tungtvejende argumenter har jeg gjort det lettere for flere af ordførerne at forholde sig positivt til lovforslaget i forbindelse med udvalgsarbejdet og de senere behandlinger, hvilket jeg med stor glæde ser frem til.

(Kort bemærkning).

**Knud Erik Kirkegaard (KF):**

Hvis Det Konservative Folkeparti skal skifte stilning, skal arbejdsministeren finde nogle bedre argumenter end dem, han kom med her. Det var de gammelkendte, og det gjorde ikke noget nævneværdigt indtryk på mig.

Men jeg skal så udtrykke min tilfredshed med, at det ikke var, fordi jeg ikke var jurist, at jeg løb ud i den vildfarelse omkring forskellen mellem paragraffens formulering og bemærkningernes formulering. Der *var* jo rent faktisk tale om en fejl, og det er jeg da glad for at ministeren her erkender. Jeg skal så beklage, at jeg har haft så travlt med at studere lovforslaget, at jeg ikke har bemærket, at der åbenbart ligger et stykke papir i de enorme dynger af papir, som vi har i Arbejdsmarkedsudvalget. Det har jeg overset, det beklager jeg meget, men nu skulle misforståelsen i hvert fald være fuldstændig opklaret.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

## Afstemning

### Formanden:

Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

### 5) Første behandling af lovforslag nr. L 188:

#### Forslag til lov om ændring af lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet.

Af Jette Gottlieb (EL) og Frank Aaen (EL).  
(FremSAT 16/3 2001).

Lovforslaget sattes til forhandling.

## Forhandling

### Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Regeringen kan ikke støtte det fremsatte lovforslag, og det er der flere gode grunde til.

Spørgsmålet om, hvilke regler eller forbud en arbejdsgiver kan udstede for sine ansatte, og hvilke kontrolforanstaltninger arbejdsgiveren i den anledning kan iværksætte, er et almindeligt ansættelsesretligt spørgsmål, og det skal efter vores opfattelse løses gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

De problemer eller de konflikter, der kan opstå i kølvandet på iværksættelse af kontrolforanstaltninger, skal altså løses som andre konflikter mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, nemlig via forhandling, iagttagelse af overenskomstens bestemmelser og arbejdsretlig praksis og grundsatninger.

Den konkrete sag – også kaldet DFDS-kendelsen – som er begrundelsen for det foreliggende lovforslag, havde det forløb, som er og skal være det naturlige på det fagretlige område. Voldgiftsmanden vurderede, at DFDS som arbejdsgiver og dermed som en del af sin ledelsesret havde ret til at kontrollere sine ansattes alkohol- og narkotikaforbrug under henvisning til passage-