

Lovforslag nr. L 190. Fremsat den 21. marts 2001 af arbejdsministeren (Ove Hygum)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse¹⁾

I lov nr. 111 om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse af 21. marts 1979 foretages følgende ændringer:

§ 1

1. I § 1 indsættes efter *stk. 1* som nye stykker:

»*Stk. 2.* Denne lov finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. En administrativt eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige, administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige, administrative myndigheder er ikke en overførsel i denne lovs forstand.

Stk. 3. Denne lov finder anvendelse ved et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver.«

Stk. 2 bliver herefter *stk. 4*.

2. I § 2, *stk. 1*, ændres »overdragelsestidspunktet« til: »overtagelsestidspunktet«

3. § 3, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Ophæves arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overtagelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles ophævelsen med en afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.«

4. Efter § 4 indsættes:

»§ 4a. En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor han vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt han ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Stk. 2. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, kan spørgsmål om fortolkning eller overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, *stk. 1*, nr. 1, 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.

Stk. 3. 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 lønmodtagere ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.«

5. § 5, *stk. 1*, affattes således:

»§ 5. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, skal i rimelig tid inden overtagelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller,

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 om ændring af direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter, (EFT. 1988, nr. 201, L, s. 88).

såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om

- 1) datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
- 2) årsagen til overdragelsen,
- 3) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- 4) eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.«

6. § 6, stk. 1, affattes således:

»§ 6. Den der overdrager en virksomhed eller en del deraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger

for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overtagelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.«

7. § 7, stk. 1, affattes således:

»§ 7. Overtrædelse af § 4 a, stk. 3, § 5 og § 6 straffes med bøde.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Rådet vedtog den 29. juni 1998 direktiv 98/50/EF om ændring af direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter. Medlemslandene skal gennemføre ændringerne af direktivet senest den 17. juli 2001. Gennemførelsen kan ske enten ved lovgivning eller ved at sikre, at arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet ved overenskomst.

Det oprindelige direktiv og ændringsdirektivet er vedtaget med hjemmel i traktatens artikel 100, som kræver enstemmighed. Der er tale om et minimumsdirektiv, således at der kan fastsættes gunstigere vilkår for arbejdstagerne. I overensstemmelse hermed indeholder den foreslåede § 4 a bestemmelser, der går videre end direktivet.

Direktivet er primært en præcisering af retstilstanden på baggrund af EF-domstolens afgørelser i henhold til det oprindelige direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977.

Der foreslås de nødvendige ændringer samt enkelte yderligere justeringer af loven. Det har i den forbindelse været overvejet, om det var påkrævet at præcisere den gældende retstilstand, hvorefter pensionsbidrag anses for en del af lønnen med den virkning, at erhververen indtræder i forpligtelsen til at betale pensionsbidrag. Erhververen indtræder derimod ikke i pligten til at udrede pensionsydelse, idet lønmodtagerens ret til optjente pensionsrettigheder er sikret i anden lovgivning. En præcisering af loven på dette punkt er derfor ikke fundet påkrævet.

I forslaget *punkt 1* foreslås i overensstemmelse med direktivets artikel 1, stk. 1, litra c, at det i loven præciseres, at den som hovedregel finder anvendelse på enhver overdragelse, men at administrative eller lovmæssige omorganiseringer af offentlige administrative myndigheder eller overførsel af administrati-

ve funktioner mellem offentlige administrative myndigheder ikke er omfattet af loven.

Under forhandlingerne af ændringsdirektivet understregede man fra dansk side vigtigheden af at kunne opretholde den danske retstilstand i forbindelse med overdragelse fra et konkursbo, hvorefter overgang til konkurs ikke er omfattet af loven, medens et konkursbos videresalg af en virksomhed er omfattet af loven. Med formuleringen i artikel 4, a vil den danske retstilstand kunne opretholdes, men dette forudsætter en udtrykkelig lovbestemmelse.

Forslagets *punkt 2* er en sproglig præcisering af tidspunktet, hvor erhverver indtræder i rettigheder og pligter i forhold til overdragne lønmodtagere.

Punkt 3 er en sproglig justering i forhold til den nu-gældende lov, hvor ordvalget »opsiges« er uhensigtsmæssigt, idet der er tale om, at arbejdstageren ved en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene kan ophæve arbejdsaftalen.

I forslaget *punkt 4* foreslås dels en lovfæstelse og opstramning af den i praksis udviklede passivitetsvirkning af erhververens manglende tilkendegivelse af, om han ønsker at indtræde som part i overenskomsten, dels foreslås det, at den erhverver, der ikke har ønsket at indtræde i en overenskomst, udstyres med proceshabilitet, således at tvister kan afgøres i det fagretlige system indtil overenskomstens udløb. Endelig foreslås indsat en bestemmelse i medfør af hvilken overdragne medarbejders forbund, uagtet at erhververen ikke er indtrådt som part i overenskomsten, vil kunne kræve forhandling med erhververen om løn- og ansættelsesvilkår.

Punkt 5 i forslaget er en konsekvens af ændringen af direktivet, hvorefter der skal informeres om datoen eller den foreslåede dato for virksomhedsoverdragelsen. Det er derfor nødvendigt at ændre den gældende lovs § 5, stk. 1. Samtidig foreslås her og i *punkt 6* en sproglig præcisering på samme måde som i *punkt 2* af det tidspunkt, hvor henholdsvis overdrager og erhverver skal orientere og inddrage deres ansatte.

Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner

Forslaget forventes ikke at få økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner.

Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner

Forslaget forventes ikke at få administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes ikke at få økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

Miljømæssige konsekvenser

Ingen

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer EF direktiv 98/50/EF om ændring af direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse

af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Ingen

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgivere, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Finansministeriet, Arbejdsretten samt Advokatrådet.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive Konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative Konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer EF direktiv 98/50/EF om ændring af direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Direktivets artikel 1, nr. 1, litra c præciserer, at direktivet finder anvendelse på såvel private som offentlige aktiviteter, uanset om de virker med gevinst for

øje. Det præciseres samtidig, at administrativ omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder fortsat falder uden for direktivet. Præciseringen bygger på EF-domstolens dom, den 15. oktober 1996 i C-298/94, (Anette Henke mod Gemeinde Schierke, (Saml. 1996 I 4989),

hvori Domstolen fastslog, at overførselsbegrebet ikke omfatter administrativ overførsel af forvaltningsopgaver fra en kommune til et kommunalt forvaltningsselskab, idet domstolen lagde til grund, at overførslen alene synes at have drejet sig om opgaver i forbindelse med udøvelse af offentlig myndighed. Afgrænsningen mellem 1. og 2. punktum beror på en konkret vurdering af, hvorvidt den overdragne opgave har administrativ karakter. Lønadministration vil typisk være omfattet af 2. punktum, mens f.eks. kommunalt ansatte gartnere, skolelærere og sundhedspersonale vil være omfattet af 1. punktum.

Bestemmelsen i *stk. 2*, skal således sikre, at loven som udgangspunkt skal finde anvendelse ved alle overdragelser, uanset om der er tale om offentlig eller privat virksomhed, bortset fra at overførsel af opgaver, som indebærer egentlig myndighedsudøvelse, ikke omfattes af loven. Dette gælder uanset om overførslen sker administrativt eller ved lov. Uanset at den nye formulering er tænkt som en præcisering, kan det ikke udelukkes, at bestemmelsen vil føre til et andet resultat end tidligere, da overdragelser ved lov indtil i dag er blevet anset for at falde uden for virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde, fordi den alene ansås for at omfatte aftalemæssige dispositioner. I praksis har virksomhedsoverdragelsesloven alligevel været aktuel ved lovmæssige overdragelser, idet den ofte har forudsat indgåelse af aftaler m.v., som har medført, at loven alligevel fandt anvendelse, eller det af bemærkninger til lovforslaget om overdragelsen har fremgået, at virksomhedsoverdragelsesloven skulle finde anvendelse.

I direktivets artikel 4a, bestemmes: »Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, gælder artikel 3 og artikel 4 ikke for overførsel af en virksomhed eller en bedrift, når der mod overdrageren er indledt konkursbehandling eller anden tilsvarende insolvensbehandling, som tager sigte på realisering af overdragerens aktiver...«. For at bevare den hidtidige danske retstilstand er det herefter nødvendigt i et nyt *stk. 3*, at fastsætte, at overdragelse fra et konkursbo er omfattet af loven.

Til nr. 2

I henhold til direktivets artikel 3, *stk. 1*, overføres overdragerens rettigheder og forpligtelser overfor arbejdstagerne til erhververen på tidspunktet for virksomhedens overførsel. Den nugældende virksomhedsoverdragelseslovs § 2, *stk. 1*, fastsætter, at erhververen indtræder i overdragerens forpligtelser på overdragelsestidspunktet. Denne formulering stemmer ikke overens med direktivets formulering og gi-

ver i øvrigt anledning til fortolkningstvivl. Det foreslås derfor, at ændre § 2, *stk. 1*, således at det klart fremgår, at erhververen indtræder i overdragerens forpligtelser på overtagelsestidspunktet.

Til nr. 3

I § 3, *stk. 2*, gives lønmodtagerne adgang til at opsiges ansættelsesforholdet på grund af væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene. Ud fra en juridisk terminologisk synsvinkel er det imidlertid uhensigtsmæssigt at anvende begrebet »opsiges«, da bestemmelsen reelt er en misligholdelsesbestemmelse, jf. direktivets artikel 4, *stk. 2*, af hvilken det fremgår, at ansættelsesforholdet kan ophæves. Misligholdes et ansættelsesforhold væsentligt, vil det kunne ophæves med øjeblikkelig virkning, mens en opsigelse af et ansættelsesforhold alene er begrundet i et ønske om at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Sidstnævnte forudsætter iagttagelse af frister. Dette bør fremgå af bestemmelsen, og det foreslås derfor, at »Opsiges« ændres til »Ophæves«, da det derved gøres klarere, at bestemmelsen indeholder en egentlig misligholdelsesbeføjelse for lønmodtageren.

Til nr. 4

Allerede i 1990 blev det i Arbejdsretten, i PROSA-dommen (AT 91/78-90.328) slået fast, at en erhverver af en virksomhed ikke per automatik bliver part i den overenskomst, som de overdragne medarbejdere hører under. Erhververen er alene forpligtet til at give de enkelte lønmodtagere de løn- og ansættelsesvilkår, de havde på tidspunktet for overtagelsen, herunder de vilkår der fulgte af den kollektive overenskomst. Parallelt hermed har domstolene imidlertid opretholdt hidtidig praksis, hvorefter en erhverver gennem passivitet kan anses for at have tilsluttet sig overenskomsten. Efter afsigelsen af Superfoss-kendelsen den 7. februar 1996 kan erhververen vente i næsten 6 uger med at tilkendegive, om han ønsker at frigøre sig fra overenskomsten. Det er uhensigtsmæssigt, at loven ikke samlet beskriver retstilstanden på dette område, ligesom det er hensigtsmæssigt, at der er en klar opfordring til erhververen om hurtigt at afklare sin holdning til spørgsmålet om indtræden i overdragerens overenskomst.

Det foreslås derfor at lovfæste og opstramme denne retstilstand i § 4 a, *stk. 1*.

Virkningen af bestemmelsen vil fx for den erhverver, der allerede 5 uger inden den faktiske overtagelse af virksomheden ved, at der foreligger en overenskomst, være, at han *kan* vente i 2 uger efter, at han har overtaget virksomheden med at meddele, hvorvidt han ønsker at indtræde i overenskomsten.

En af de væsentligste virkninger af, at erhververen ikke tiltræder overenskomsten, er, at uoverensstemmelser om den overenskomst, som de pågældende individuelle lønmodtagere støtter deres ret på, ikke kan prøves i det fagretlige system, hvor kun overenskomstens parter, dvs. de faglige organisationer på den ene side og arbejdsgiverorganisationerne eller den enkelte uorganiserede arbejdsgiver på den anden side, kan føre sagen. Dette kan efter omstændighederne i den enkelte sag være uhensigtsmæssigt, fordi udgangspunktet i øvrigt er, at kollektive overenskomster pådømmes i det fagretlige system, jf. arbejdsretslovens § 11 og § 22.

Derfor foreslås det i § 4 a, stk. 2, at der gives mulighed for, at den der rejser en sag, der vedrører fortolkning eller overtrædelse af den overenskomst, hvis bestemmelser om de individuelle ansættelsesvilkår erhververen og de overdragne lønmodtagere skal overholde i det indbyrdes individuelle ansættelsesforhold, kan bede om, at sagen behandles i det fagretlige system. Fagretlig behandling betyder også i denne sammenhæng, at spørgsmål om fortolkning af overenskomsten afgøres ved faglig voldgift, mens spørgsmål om overtrædelse af overenskomstens bestemmelser kan afgøres af Arbejdsretten. Eftersom erhververen ikke er indtrådt i overenskomsten, er det endvidere kun de rettigheder, som den enkelte lønmodtager eller arbejdsgiver kan gøre gældende, som er omfattet af bestemmelsen. De rettigheder, som alene ville kunne gøres gældende af forbundet som overenskomstpарт, er ikke omfattet af bestemmelsen. Derfor kan der bl.a. ikke blive tale om at pålægge en arbejdsgiver bod, fordi bod er en sanktion i forhold til overenskomstparterne og ikke de enkelte medlemmer. Derimod er det op til Arbejdsretten at vurdere konsekvensen af en parts udeblivelse. Forslaget indebærer også, at tillidsrepræsentanten på virksomheden kan udføre sine hidtidige funktioner i denne sammenhæng, jf. herved lovens § 4, stk. 1, og direktivets artikel 5, stk. 1.

Forslaget er en fakultativ værnetingsregel, og tilsigter ikke en ændring af omfanget af de forpligtelser, der overgår til erhververen som følge af overdragerens overenskomstforhold. Særligt omkring arbejdsnedlæggelser bemærkes, at den overenskomstmæssige fredspligt er en kollektivretlig forpligtelse, som ikke går med over i forholdet mellem lønmodtagerne og den ikke-overenskomstdækkede erhverver. Arbejdsnedlæggelser vil derfor skulle anses for en overtrædelse af de individuelle pligter i ansættelsesforholdet og arbejdsnedlæggelsen – eller arbejdsgiverens reaktion herpå – vil skulle behandles ved de almindelige domstole.

Forslaget berører endvidere ikke de almindelige arbejdsretlige regler om iværksættelse af konflikt med henblik på opnåelse af overenskomst.

Eftersom erhververen ikke er part i overenskomsten, har han ikke den nødvendige habilitet til at føre sager/få ført sager i det fagretlige system. Med nærværende lov gives erhververen proceshabilitet, således at han kan optræde som part under den fagretlige behandling. De berørte lønmodtagere er dem, der er blevet overført til erhververen som følge af virksomhedsoverdragelsen. Med bestemmelsen ændres ikke ved den gældende praksis for, i hvilket omfang de berørte lønmodtagere i stedet kan påberåbe sig reglerne i erhververens overenskomst. I så fald skal sager herom føres efter de almindelige regler for overenskomstdækkede arbejdsgivere.

I de senere år har der været en række tilfælde, hvor en erhverver, som i forvejen havde overenskomst med et andet forbund, af den grund ikke ønskede at tiltræde overdragerens overenskomst. Det har givet anledning til stridigheder til skade for en harmonisk tilpasning til de nye forhold. Eftersom det under alle omstændigheder vil være naturligt, at en erhverver optager forhandling med de berørte lønmodtagere om, hvoreledes deres ansættelsesvilkår efter den gamle overenskomst kan tilpasses de vilkår, som gælder efter erhververens overenskomst efter det tidspunkt, hvor erhververen ikke længere skal respektere de oprindelige ansættelsesvilkår, foreslås det i § 4 a, stk. 3, at de berørte lønmodtagere får ret til gennem deres forbund at kræve en forhandling herom, jf. princippet i funktionærlovens § 10, stk. 2. Det skal understreges, at pligten til en forhandling ikke indebærer en pligt til at nå frem til enighed om de rejste spørgsmål. Stk. 3 ændrer heller ikke ved parternes adgang til at iværksætte kollektive kampskridt. Adgangen hertil kan netop være begrænset i tilfælde, hvor erhververen i forvejen er overenskomstdækket.

Til nr. 5 og 6.

Ændringerne er for det første en konsekvens af direktivets artikel 6, stk. 1, der fastsætter, at lønmodtagerne også skal informeres om datoen eller den påtænkte dato for overdragelsen. Forslaget indebærer således en udvidelse af informationspligten i lovens § 5 for såvel overdrageren som erhververen af en virksomhed. For det andet foreslås ligesom i § 2, stk. 1, en sproglig præcisering af det tidspunkt, hvor henholdsvis overdrageren og erhververen skal orientere deres ansatte om overdragelsen og indlede forhandlinger om at iværksætte foranstaltninger i anledning af overdragelsen. Der henvises her særligt til direktivets arti-

kel 6, stk. 1, om at oplysningerne skal gives i rimelig tid inden overdragelsen gennemføres.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse jv. lov nr. 111 af 21. marts 1979 foretages følgende ændringer:

§ 1. Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger inden for det område, hvor traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab finder anvendelse.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse på søgøende skibe.

§ 2. Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overdragsestidspunktet i henhold til

- 1) kollektiv overenskomst og aftale,
- 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og
- 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder kun anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested eller praktiksted m.v.

1. I § 1 indsættes efter *stk. 1* som nye stykker:

»Stk. 2. Denne lov finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. En administrativt eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige, administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige, administrative myndigheder er ikke en overførsel i denne lovs forstand.

Stk. 3. Denne lov finder anvendelse ved et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

2. I § 2, *stk. 1*, ændres »overdragelsestidspunktet« til: »overtagelsestidspunktet«.

Gældende formulering

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

§ 3. Afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf anses ikke for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Stk. 2. Opsiges arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles opsigelsen med afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

§ 4. Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jfr. dog stk. 2.

Stk. 2. Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

Lovforslaget

3. § 3, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Ophæves arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles ophævelsen med en afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.«

4. Efter § 4 indsættes:

»§ 4a. En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor han vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt han ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Stk. 2. Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, kan spørgsmål om fortolkning eller overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, stk. 1, nr. 1, 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.

Gældende formulering

§ 5. Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, skal i rimelig tid inden overdragelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller - såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget - de berørte lønmodtagere om

- 1) årsagen til overdragelsen,
- 2) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- 3) eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.

§ 6. Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overdragelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller - såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget - de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

Lovforslaget

Stk. 3. 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 lønmodtagere ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.«

5. § 5, *stk. 1*, affattes således:

»§ 5. Den, der overdrager en virksomhed eller en del deraf, skal i rimelig tid inden overtagelsen underrette lønmodtagernes repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om

- 1) datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
- 2) årsagen til overdragelsen,
- 3) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- 4) eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.«

6. § 6, *stk. 1*, affattes således:

»§ 6. Den der overdrager en virksomhed eller en del deraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overtagelsen indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter eller såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale.«

Bilag til f. t. l. vedr. lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Gældende formulering

§ 7. Overtrædelse af §§ 5 og 6 straffes med bøde.

Stk. 2. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan bødeansvar pålægges selskabet som sådant.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 9. Loven træder i kraft den 1. april 1979 og finder anvendelse, hvor virksomheder eller dele af virksomheder overtages efter den 30. april 1979. § 2, stk. 2, træder dog først i kraft fra et tidspunkt, der fastsættes af arbejdsministeren, og indtil da finder bestemmelsen i § 2, stk. 1, ikke anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v.

Lovforslaget

7. § 7, stk. 1, affattes således:

»§ 7. Overtrædelse af § 4 a, stk. 3, § 5 og § 6 straffes med bøde.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Til lovforslag nr. L 190. Skriftlig fremsættelse (21. marts 2001)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

(Lovforslag nr. L 190).

Lovforslaget fremsættes for at gennemføre Rådets direktiv 98/50/EF af 28. juni 1998, som er et ændringsdirektiv. Det oprindelige direktiv 77/187/EØF blev vedtaget i 1977.

Under henvisning til den udvikling, der er sket med EF-Domstolens afgørelser, er formålet med ændringsdirektivet primært at præcisere direktivteksten. Direktivet er et minimumsdirektiv.

Virksomhedsoverdragelsesloven er fra 1979, og fremtil i dag er der ikke foretaget ændringer. Ændringsdirektivet har nødvendiggjort en lov-

ændring, og jeg har i den forbindelse fundet det naturligt at overveje, om der var behov for yderligere ændringer. Det er baggrunden for forslaget § 4 a, der dels giver klare regler for erhververs eventuelle tiltræden af en overenskomst på virksomheden, dels afklarer spørgsmålet om det fagretlige systems kompetence og forhandlingsretten i tilfælde af virksomhedsoverdragelse.

Jeg mener, at denne bestemmelse både tilgodeser den danske model og respekterer den retspraksis, der er blevet udviklet i årenes løb. Samtidig er den medvirkende til at løse de konflikter, som kan opstå i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Lovforslaget træder i kraft den 1. juli 2001.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.