

# Håndbog om Virksomhedsoverdragelse

# S



## Håndbog om Virksomhedsoverdragelse

Udgivet af CO-industri

November 2009

Oplag: 4000

Tekst: Azad Cakmak

Layout: Lise Trampedach

Tryk: Kailow Graphic

CO-Meddelelsesnr.: 2009/107

ISBN: 9788792141040

# Forord

Denne håndbog beskriver de forhold, som tillidsrepræsentanter skal være opmærksomme på, når en virksomhed eller en del heraf bliver overdraget fra en arbejdsgiver til en anden.

For når der sker en virksomhedsoverdragelse, opstår der ofte en række problemstillinger, som både har indflydelse på tillidsrepræsentanternes og kollegernes hverdag.

I Danmark har man indført virksomhedsoverdragelsesloven, som beskytter lønmodtagere på en række områder ved en virksomhedsoverdragelse. Den grundlæggende beskyttelse består i, at lønmodtagernes arbejdsvilkår ikke forringes, når de skifter arbejdsgiver uden selv at have valgt det.

Blandt andet er lønmodtagere ved en virksomhedsoverdragelse beskyttet mod urimelige afskedigelser, og tillidsrepræsentanter skal informeres om virksomhedsoverdragelsen i god tid.

Håndbogen er delt op i 2. I første del beskrives, hvad en virksomhedsoverdragelse egentlig er. Del to er en gennemgang af de konsekvenser, en virksomhedsoverdragelse har.



Arne Sørensen  
Organisationssekretær  
CO-industri

# Indholdsfortegnelse

## DEL I:

1	Formål med virksomhedsoverdragelsesloven .....	side 6
2	Hvad er en virksomhedsoverdragelse? .....	side 6
2.1	Overdragelse af en virksomhed .....	side 7
2.2	Arbejdsgiverskifte .....	side 7
2.3	Dele af en virksomhed .....	side 7
2.4	Økonomisk identitet .....	side 8
3	Hvilke typer af virksomhedsoverdragelser findes der? .....	side 9
4	Sammenfatning .....	side 9

## DEL II:

5	Hvem er den beskyttede kreds ved en virksomhedsoverdragelse? .....	side 11
6	Hvilke rettigheder og pligter har berørte lønmodtagere ved en virksomheds- overdragelse? .....	side 12
7	Opsigelse og ophævelse af ansættelsesforhold ved virksomhedsoverdragelse .....	side 14
7.1	Beskyttelse mod afskedigelse .....	side 14
7.2	Hovedaftalens § 4, stk. 3 .....	side 15
7.3	Industriens Overenskomst § 38, stk. 5 .....	side 15
7.4	Tillidsrepræsentanternes beskyttelse i Hovedaftalens § 8 og Industriens Overenskomst § 6 .....	side 15
7.5	Et par generelle hæftelsesregler ved usaglige afskedigelser .....	side 16
7.5.1	Usaglig afskedigelse, hvor medarbejderen er fratrukket før overdragelsen .....	side 16
7.5.2	Usaglig afskedigelse, hvor medarbejderens opsigelsesvarsel endnu ikke er udløbet, så medarbejderen fortsætter hos erhververen i en periode .....	side 17
8	Lønmodtagerens ret til at ophæve ansættelsesforholdet ved virksomheds- overdragelse .....	side 17
9	Hvilke grupper nyder en særlig beskyttelse ved virksomhedsoverdragelse? .....	side 19
9.1	Tillidsrepræsentanter .....	side 19
9.2	Sikkerhedsrepræsentanter .....	side 19
9.3	Samarbejdsudvalg .....	side 20
9.4	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	side 20

10	Overenskomsters status ved virksomhedsoverdragelser .....	side 20
10.1	Et par forskellige scenarier .....	side 21
10.1.1	Erhververen opsiger overenskomsten og har ikke selv en overenskomst.....	side 21
10.1.2	Erhververen opsiger ikke overenskomsten inden for de angivne frister og har ikke selv en overenskomst .....	side 21
10.1.3	Erhververen har selv en overenskomst .....	side 22
11	Parternes mulighed for at indbringe sagen for Arbejdsretten, når erhververen frasier sig overenskomsten .....	side 23
12	Lønmodtagernes ret til forhandling via deres fagforbund .....	side 24
13	Forsøg på omgåelse af overenskomster gennem virksomhedsoverdragelse.....	side 24
14	Identitet.....	side 25
15	Information og forhandling – virksomhedsoverdragelsesloven § 5 og § 6 .....	side 25
16	Ansættelsesbeviser og virksomhedsoverdragelse .....	side 27
17	Konklusion.....	side 28
Bilag 1: Skematisk oversigt over virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde .....		side 29
Bilag 2: Virksomhedsoverdragelsesloven .....		side 30



# DEL I

## 1. Formål

Virksomhedsoverdragelsesloven er blevet til på baggrund af et EU-direktiv. Formålet med loven er at beskytte de lønmodtagere, der berøres, når en virksomhedsoverdragelse finder sted. Derfor kan en arbejdsgiver heller ikke aftale med sine ansatte, at loven ikke skal finde anvendelse.

Loven bygger på følgende principper:

- Den, der overtager en virksomhed, skal overholde de forpligtelser, som den, der overdrager virksomheden, havde over for de berørte lønmodtagere (kapitel 6).
- De lønmodtagere, der berøres af en virksomhedsoverdragelse, kan ikke afskediges alene af den grund, at der finder en virksomhedsoverdragelse sted (kapitel 7).
- Berørte arbejdstageres lønmodtagerrepræsentanter har en informations- og forhandlingsret, når der foretages en virksomhedsoverdragelse (kapitel 15).
- Berørte tillidsrepræsentanter og andre lønmodtagerrepræsentanter nyder en særlig beskyttelse ved en virksomhedsoverdragelse (kapitel 9).

## 2. Hvad er en virksomhedsoverdragelse?

### Virksomhedsoverdragelsesloven § 1, stk. 1 siger:

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.

En række betingelser skal være opfyldt, inden virksomhedsoverdragelsesloven ifølge § 1 finder anvendelse.

## 2.1. Overdragelse af en virksomhed

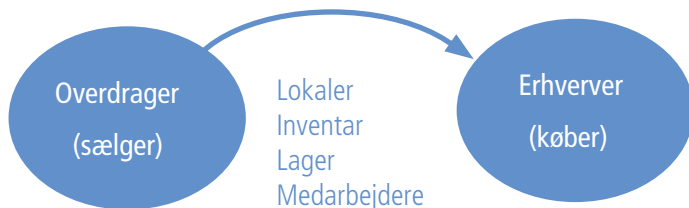
Der skal være tale om en overdragelse af en virksomhed. En overdragelse sker typisk ved en aftale mellem part A og part B. Det mest typiske eksempel på en aftale er en købsaftale.

## 2.2. Arbejdsgiverskifte

Overdragelsen skal indebære et arbejdsgiverskifte. Det betyder, at en virksomhedsoverdragelse i al sin enkelhed defineres ved, at man skal have en ny arbejdsgiver. Den oprindelige arbejdsgiver betegnes som *overdrager*, mens den, der overtager virksomheden, betegnes som *erhverver*.

Når overdragelsen foretages, indebærer den typisk, at erhververen overtager alt hvad der følger med virksomheden i form af aktiver og passiver. Aktiverne er bl.a. lokaler, inventar, lager og ikke mindst medarbejdere. Passiverne er almindeligvis udgifter til de medarbejdere, som overdrageren havde ved overdragelsen.

### Salg af virksomhed



Overdragelse er et bredt begreb, og derfor kan der ud over virksomhedsoverdragelse ved køb og salg ske virksomhedsoverdragelse på flere andre måder. Dette gennemgås i kapitel 3.

## 2.3. Dele af en virksomhed

En virksomhedsoverdragelse defineres i lovens § 1 som en "overdragelse af en virksomhed eller en del heraf". Derfor kan der godt være tale om en virksomhedsoverdragelse, selv om det kun er en del af virksomheden der overdrages.

## Eksempel 1:

En virksomhed består af en metalafdeling, træafdeling og plastafdeling. I virksomheden er der 30 ansatte, hvoraf 10 er ansat i plastafdelingen. Virksomhedens plastafdeling sælges til en ny arbejdsgiver, der forpligter sig til fortsat at beskæftige de 10 ansatte i afdelingen. Virksomhedsoverdragelsesloven vil finde anvendelse i sådan en situation for de 10 ansatte, der skifter arbejdsgiver.

## Eksempel 2:

En fabrik består af en fremstillingsafdeling, en designafdeling og en kantine. I virksomheden er der 30 ansatte, hvoraf 5 er ansat i kantinen. Virksomhedens ledelse vælger på et tidspunkt at sælge kantinedriften i virksomheden til en ny arbejdsgiver, der forpligter sig til at overtage de 5 ansatte. I sådan en situation vil virksomhedsoverdragelsesloven finde anvendelse for de 5 ansatte i kantinen.

De 2 eksempler viser, at lovens anvendelse ikke afhænger af, om en virksomhed sælger en kernetdel eller en mere perifer del (i eksemplet kantinen) af virksomheden. Det afgørende for, om loven finder anvendelse, er, om en virksomhed bevarer sin økonomiske identitet. Der er nemlig kun tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand, hvis identiteten hos virksomheden bevares.

## 2.4. Økonomisk identitet

Det kan være vanskeligt at bedømme, om en virksomhed bevarer sin økonomiske identitet. Økonomisk identitet betyder dybest set blot, at man skal kunne "genkende" en virksomhed efter et salg. Det klassiske eksempel er som nævnt i dette kapitel afsnit 2, hvor overdrager sælger sin virksomhed til erhverver.

Hvis en virksomhed for eksempel sælger sine gamle medarbejdercomputere til en anden virksomhed, fordi man har anskaffet nye, vil virksomhedsoverdragelsesloven ikke finde anvendelse. Det er blot en forretningsmæssig disposition, da man ikke overdrager en virksomhed. Her vil sælgeren jo stadig bevare sine lokaler og medarbejdere mv., og køberen har ligeledes kun haft en udgift til computere.

Følgende retningslinjer kan give et fingerpeg om, hvorvidt en virksomhed har bevaret sin identitet eller ej:



- Overdrages der bygninger, lokaler, inventar og/eller eventuelle immaterielle rettigheder?
- Følger der ansatte fra overdrageren med over til erhververen? I givet fald, hvor mange?
- Overtager erhververen overdragerens kunder?

Hvis disse spørgsmål alle kan besvares bekræftende, vil der typisk være tale om en virksomhedsoverdragelse. Jo mere virksomheden "ligner sig selv", des større sandsynlighed er der for, at der foreligger en virksomhedsoverdragelse.

Hvis en virksomhed eksempelvis overdrager de fleste af sine medarbejdere, vil formodningen om en virksomhedsoverdragelse stige. Det er værd at bemærke, at en erhverver som regel er forpligtet til at overtage berørte medarbejdere ved en overdragelse.

Det er dog vigtigt at understrege, at det altid beror på en konkret og samlet vurdering, om der rent faktisk er tale om en virksomhedsoverdragelse.

### **3. Hvilke typer af virksomhedsoverdragelser findes der?**

I kapitel 2 er køb anvendt som eksempel på en situation med virksomhedsoverdragelse, men virksomhedsoverdragelsesloven kan også finde anvendelse i andre situationer.

Her gives et kort overblik over, hvilke overdragelsestyper der også kan være omfattet af loven. Det er kun de mest typiske former, der er medtaget i denne håndbog, og en virksomhedsoverdragelse kan derfor finde sted i andre former også.

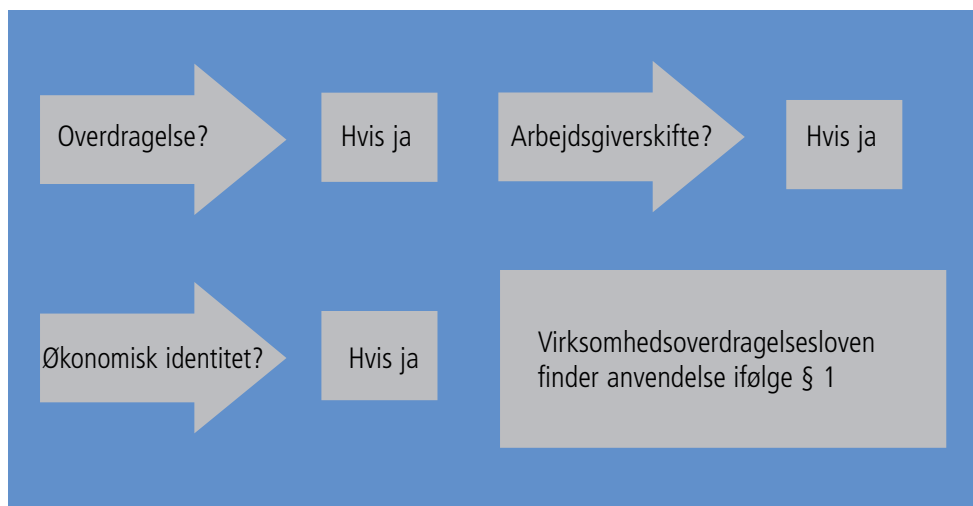
Hvor betingelserne om, at en virksomhed eller en del heraf overdrages fra en arbejdsgiver til en anden, vil virksomhedsoverdragelsesloven også finde anvendelse ved:

- Leje/leasing
- Forpagtning
- Entreprise
- Outsourcing
- Fusion
- Spaltning

Køb og salg af aktier og anparter udgør ikke en virksomhedsoverdragelse. Dette skyldes, at arbejdsgiveren forbliver den samme ved salg af aktier. Det er alene aktiernes ejerforhold der ændres.

## 4. Sammenfatning

Betingelserne for, at virksomhedsoverdragelsesloven efter § 1, stk. 1 finder anvendelse, kan sammenfattes således:



## Del II

I del I blev det defineret, hvad en virksomhedsoverdragelse er. I del II vil konsekvenserne ved brug af loven i forhold til berørte tillidsrepræsentanter, ansatte mv. blive belyst.

I mange tilfælde vil en virksomhedsoverdragelse ikke have nogen konsekvenser for medarbejderne på en virksomhed. Hvis en industrivirksomhed med 50 ansatte bliver solgt af A til B uden ændring af virksomhedens adresse, produktionsform, overenskomstforhold mv., vil medarbejderne blot skulle udføre deres daglige arbejde under en ny arbejdsgiver.

Der, hvor lovens beskyttelse for alvor betyder noget, er de tilfælde, hvor de ansattes dagligdag bliver påvirket af overdragelsen. Hvis en virksomhed for eksempel flytter adresse, kan berørte medarbejdere få en fornemmelse af, at de har fået et helt nyt job. Derfor er der i sådanne tilfælde behov for at beskytte lønmodtagerne i videst mulige omfang.

### **5. Hvem er den beskyttede kreds ved en virksomhedsoverdragelse?**

De personer, der beskyttes ifølge virksomhedsoverdragelsesloven, er de lønmodtagere, der berøres af overdragelsen. I almindelighed vil det være de overførte lønmodtagere, der udgør den berørte kreds. Hvis det er hele virksomheden, der overdrages, vil det være samtlige ansatte. Hvis det er en afdeling af en virksomhed, der overføres, vil det typisk kun være de ansatte i den pågældende afdeling.

Ud over almindelige lønmodtagere gælder loven for lærlinge og elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser, hvis en virksomhed efter overdragelsen godkendes som lærested.

Administrerende direktører og daglige ledere er ikke omfattet af loven.



## 6. Hvilke rettigheder og pligter har berørte lønmodtagere ved en virksomhedsoverdragelse?

### Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1 siger:

Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overdragelsestidspunktet 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.

Lovens § 2 fastslår altså, at en erhverver både overtager de rettigheder og de pligter, som overdrageren havde.

Det er i princippet alle rettigheder og pligter, som erhververen overtager. Hvis en medarbejder for eksempel har sagt op, og opsigelsesperioden endnu ikke er udløbet, skal erhververen respektere, at den ansatte går med over i virksomheden, indtil opsigelsesperioden udløber. Erhververen skal eksempelvis også respektere indgåede lokalaftaler i henhold til kollektive aftaler.

Hvis overdrageren skylder en ansat løn, pension eller lignende, hæfter erhververen også for dette.

Det er vigtigt i den sammenhæng at være opmærksom på, at man i princippet ikke længere kan henvende sig til sin tidligere arbejdsgiver efter en overtagelse, hvis denne ikke har overholdt en overenskomst. Det er et mellemværende, der skal afklares med den nye arbejdsgiver. Det afgørende i den situation er, at rettigheder og pligter overgår til erhververen den dag, erhververen rent faktisk har overtaget virksomheden.

### Eksempel 3:

Den 3. maj 2008 indgår Ole og Erik en købsaftale om, at Erik skal overtage Oles virksomhed og medarbejdere den 7. juli 2008. Virksomheden kører sløvt i maj 2008, og Ole betaler derfor ikke sine 5 medarbejders løn for den måned. Den 7. juli 2008, hvor Erik overtager virksomheden, har medarbejderne stadig ikke fået deres løn. Derfor er Erik forpligtet til at betale medarbejdernes løn for maj fra den 7. juli 2008.

Det er kun medarbejdere, der er i et bestående ansættelsesforhold, der erhverver rettigheder.

#### **Eksempel 4:**

Den 3. maj 2008 indgår Ole og Erik en købsaftale om, at Erik skal overtage Oles virksomhed og medarbejdere den 7. juli 2008. Virksomheden kører sløvt i maj 2008, og Ole betaler derfor ikke sine 5 medarbejders løn for maj. Den 7. juli 2008, hvor Erik overtager virksomheden, har medarbejderne stadig ikke fået deres løn. 3 af de ansatte har i mellemtiden opsagt deres stillinger og fratræder den 6. juli 2008. Erik er i dette tilfælde kun forpligtet til at betale løn for maj for de to overtagede medarbejdere. De øvrige 3 ansatte må rette deres krav mod Ole (evt. ved hjælp af deres fagforbund).

Som bestående ansættelsesforhold anses eksempelvis også barslende samt lønmodtagere, der er væk på grund af sygdom. Det afgørende er, at ansættelsesforholdet findes.

De rettigheder, som lønmodtagere har, er bl.a.:

- Eventuelle lønkrav, pensionskrav, feriepenge mv., som overdrageren ikke har betalt. Dette uanset om beløbene er forfaldne eller ej ved overtagelsen. Omvendt hæfter erhververen ikke for bod, som overdrageren eksempelvis er blevet idømt ved Arbejdsretten eller en faglig voldgift.
- Berørte medarbejdere har ret til at fortsætte ansættelsesforholdet hos erhververen ifølge § 3. Se kapitel 7.
- Overførte medarbejdere bevarer deres anciennitet.
- Erhververen har pligt til at overholde medarbejdernes ansættelsesaftaler individuelt. Overdrageren kan eksempelvis have aftalt visse goder, der ikke følger af en overenskomst for sine medarbejdere. Disse goder skal som udgangspunkt respekteres af erhververen.
- Erhververen skal overholde overdragerens overenskomster, herunder lokalaftaler mv., medmindre overenskomsterne frasiges ifølge lovens § 4a. Dette emne vil blive gennemgået selvstændigt under kapitel 10.

De rettigheder, som en erhverver overtager, er først og fremmest, at arbejdstagere står til rådighed på samme måde som før overdragelsen. Således skal overførte arbejdstagere udføre deres arbejde på sædvanlig vis efter en overdragelse. Ansatte, der har opsagt deres ansættelsesforhold forud for en virksomhedsoverdragelse, har pligt til at fortsætte hos erhververen indtil udløbet af deres opsigelsesperiode.

## 7. Opsigelse og ophævelse af ansættelsesforhold ved virksomhedsoverdragelse

Ved virksomhedsoverdragelse bevarer berørte medarbejdere som nævnt en række rettigheder.

I lovens § 3 tages der selvstændigt stilling til lønmodtageres rettigheder vedrørende opsigelse ved en virksomhedsoverdragelse. Bestemmelsen følger to hovedregler:

1. Berørte medarbejdere kan ikke opsiges, alene fordi der sker en virksomhedsoverdragelse.
2. Berørte medarbejdere kan ophæve deres ansættelsesforhold, hvis overdragelsen medfører væsentlige og skadelige ændringer for dem. Ophævelsen skal ske på overdragelsestidspunktet.

### 7.1. Beskyttelse mod afskedigelse

#### Virksomhedsoverdragelsesloven § 3, stk. 1 siger:

§ 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.

Bestemmelsen betyder i princippet blot, at en afskedigelse ved en virksomhedsoverdragelse skal være rimeligt begrundet. Som tidligere nævnt skal en berørt medarbejders hverdag påvirkes mindst muligt af en virksomhedsoverdragelse. Det betyder i sagens natur også, at en medarbejder som hovedregel har ret til at bevare sit ansættelsesforhold.

Medarbejdere kan efter bestemmelsen kun afskediges, hvis det skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager i en virksomhed. Disse grunde er rimelige, mens andre grunde ifølge loven er urimelige.

I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på, at overførte medarbejdere har ret til at arbejde hos den nye arbejdsgiver indtil udløbet af opsigelsesperioden, hvis disse er rimeligt afskediget inden overdragelsen.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1 suppleres af den overenskomstbaserede beskyttelse mod usaglige afskedigelser blandt andet i Hovedaftalen mellem DA/LO.

Derfor skal de overenskomstmæssige og lovgivningsmæssige regler påberåbes ved siden af virksomhedsoverdragelsesloven i tilfælde af, at en sag om usaglig afskedigelse skal føres.

Nedenfor gennemgås nogle af de væsentlige regler i det fagretlige system.

### **7.2. Hovedaftalens § 4, stk. 3:**

Ifølge denne bestemmelse kan en usaglig afskedigelse enten underkendes ved Afskedigelsesnævnet, eller der kan tilkendes en godtgørelse svarende til maksimalt 52 ugers løn. Det betyder for eksempel, at en erhverver kan blive forpligtet til at genansætte en medarbejder, der er blevet usagligt afskediget. Dette uanset, om det er overdrageren eller erhververen, der har afskediget medarbejderen.

Dette gælder, uanset om medarbejderen fratræder før eller efter overdragelsen. Hvis en medarbejder bliver genansat, indtræder medarbejderen i samtlige rettigheder og pligter, som bestod ved overdragelsen.

Ovennævnte gælder også for genansættelse, der hviler på andet grundlag end Hovedaftalen.

### **7.3. Industriens Overenskomst § 38, stk. 5:**

Efter denne bestemmelse kan der tilkendes erstatning svarende til lønnen i opsigelsesperioden som en lønmodtager havde krav på. Erstatningen vedrører typisk de tilfælde, hvor en medarbejder bliver uberettiget bortvist.

Ved uberettigede bortvisninger foretaget af overdrageren må lønmodtageren og fagforbund rette sit krav mod denne. Kravet består som regel af erstatning i form af løn, feriepenge, pension mv.

Krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse kan rettes mod overdrageren og formentlig også erhververen.

### **7.4. Tillidsfolks beskyttelse i Hovedaftalens § 8 og Industriens Overenskomst § 6:**

Ifølge overenskomstens § 6, stk. 1 skal der foreligge "tvingende årsager", hvis en tillidsrepræsentant skal afskediges. Dette skal respekteres, hvis erhverver eller overdrager vil afskedige en tillidsrepræsentant.

I Hovedaftalens § 8, stk. 2 står der, at en tillidsrepræsentants arbejdsforhold ikke må afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. For at bestemmelsen skal have opsættende virkning – dvs. for at man kan blive i jobbet, mens sagen kører – skal den fagretlige behandling iværksættes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Inden for CO-industris område følger det af Industriens Overenskomst § 6, stk. 4, at en tillidsrepræsentants ansættelsesforhold ikke kan afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsen har været prøvet fagretligt. Ifølge Industriens Overenskomst skal der afholdes mæglingssmøde, senest 10 arbejdsdage efter mæglingssøgning sendes.

Reglerne i Industriens Overenskomst § 6 gælder også ved afskedigelse er sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, disses suppleanter samt medlemmer af SU som ikke i forvejen nyder TR-beskyttelse.

Disse regler betyder primært 2 ting:

- En erhverver skal respektere bestemmelserne i overenskomstens § 6 og er dermed forpligtet til at beskæftige tillidsrepræsentanten indtil beskyttelsen i disse regler ophører.
- Hvis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant bliver underkendt, har erhververen pligt til fortsat at beskæftige denne.

## **7.5. Et par generelle hæftelsesregler ved usaglige afskedigelser**

I forholdet mellem overdrager og erhverver kan der opstå spørgsmål om, hvem der hæfter for godtgørelsen for usaglig afskedigelse af en eller flere medarbejdere ved virksomhedsoverdragelse. Som nævnt under kapitel 6 opnår medarbejdere i et bestående ansættelsesforhold som udgangspunkt rettigheder ved en virksomhedsoverdragelse. Hvem kravet kan og skal rettes mod afhænger af, om opsigelsesperioden for den berørte medarbejder er udløbet før eller efter overdragelsen.

### **7.5.1 Usaglig afskedigelse, hvor medarbejderen er fratrukket før overdragelsen**

Man opnår som hovedregel efter virksomhedsoverdragelsesloven § 2 kun rettigheder over for erhververen, hvis man er i et bestående ansættelsesforhold. Men man kan formentlig også rette sit krav om godtgørelse mod erhverver, selv om man er fratrukket sit job. Det kan ske i situationer, hvor man er blevet usaglig afskediget.



### 7.5.2 Usaglig afskedigelse, hvor medarbejderens opsigelsesvarsel endnu ikke er udløbet, så medarbejderen fortsætter hos erhververen i en periode

Da opsigelsesvarslet endnu løber efter overdragelsen, skal kravet i sådan en situation rettes mod erhververen.

## 8. Lønmodtageres ret til at ophæve ansættelsesforholdet ved virksomhedsoverdragelse

### Virksomhedsoverdragelsesloven § 3, stk. 2 siger:

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.

En lønmodtager har i princippet ret til at opsig sit ansættelsesforhold når som helst, så længe denne respekterer sit opsigelsesvarsel. Det som § 3, stk. 2 tager stilling til, er ikke opsigelse, men ophævelse af ansættelsesforholdet.

Bestemmelsen kan påberåbes, når 3 betingelser er opfyldt:

- Der foretages en virksomhedsoverdragelse,
- der medfører væsentlig ændring af arbejdsvilkårene
- til skade for lønmodtageren.

Når disse betingelser er opfyldt, kan lønmodtageren som udgangspunkt ophæve sit ansættelsesforhold med øjeblikkelig virkning på overdragelsestidspunktet uden at respektere sit opsigelsesvarsel. Reglen betyder, at det er arbejdsgiveren, der hæfter for det tab, som lønmodtageren lider, da det betragtes som en væsentlig misligholdelse. Tabet vil typisk svare til løn i opsigelsesperioden. I den forbindelse er det værd at være opmærksom på, at den løn en lønmodtager oppebærer hos en ny arbejdsgiver vil kunne blive modregnet.

### Eksempel 5:

Ved en virksomhedsoverdragelse blev produktionen fra Oles fabrik i Herning flyttet til Eriks fabrik i Vejle. I den forbindelse skulle Lars og Mads, der boede i Herning, følge med over. Deres ansættelsesvilkår blev forringet i en væsentlig grad ved virksomhedsoverdragelsen, og derfor kunne de ophæve ansættelsesforholdet. En uge efter ophævelsen fik Lars et nyt job, hvor han fik samme indkomst, som han havde i Oles fabrik. Mads var ubeskæftiget i hele sin opsigelsesperiode.

Lars har derfor krav på erstatning svarende til en uge, mens Mads har krav på erstatning svarende til løn i hele opsigelsesperioden.

For funktionærer gælder dog den undtagelse, at der ikke kan modregnes i et beløb svarende til 3 måneder, hvis den ansatte har et opsigelsesvarsel på op til 3 måneder. Endvidere har funktionærer krav på fratrædelsesgodtgørelse i sådan et tilfælde, hvis de har været ansat i virksomheden længe nok.

### Eksempel 6:

Ved en virksomhedsoverdragelse blev produktionen fra Oles fabrik i Herning flyttet til Eriks fabrik i Vejle. I den forbindelse skulle Lars og Mads, der boede i Herning, følge med over. Deres ansættelsesvilkår blev forringet i en væsentlig grad ved virksomhedsoverdragelsen, og derfor kunne de ophæve ansættelsesforholdet. En uge efter ophævelsen fik Lars et nyt job, hvor han fik samme indkomst, som han havde på Oles fabrik. Mads var ubeskæftiget i hele sin opsigelsesperiode. Lars var funktionær og havde et opsigelsesvarsel på 6 mdr.

Lars har i denne situation krav på løn svarende til 3 måneder, mens Mads har krav på erstatning svarende til løn i hele opsigelsesperioden.

Reglen skal anvendes med forsigtighed, da en lønmodtager bør være sikker på, at denne lovligt kan ophæve sit ansættelsesforhold. I modsat fald er det lønmodtageren der misligholder sit ansættelsesforhold væsentligt med den konsekvens, at lønmodtageren kan blive erstatningsansvarlig over for sin arbejdsgiver.

## 9. Hvilke grupper nyder en særlig beskyttelse ved en virksomhedsoverdragelse?

### Virksomhedsoverdragelsesloven § 4 siger:

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

Ud over beskyttelsen i § 3 nyder lønmodtagerrepræsentanter en særlig beskyttelse efter lovens § 4. Lønmodtagerrepræsentanter beholder som hovedregel deres hverv efter en overdragelse.

### 9.1. Tillidsrepræsentanter

Lovens § 4 skal sikre, at tillidsrepræsentanter ikke mister deres hverv ved en virksomhedsoverdragelse. Lønmodtagerne skal altså sikres en behørig repræsentation uafhængigt af, at der er sket en virksomhedsoverdragelse.

Ifølge bestemmelsens stk. 2 kan grundlaget for bevarelsen af tillidsrepræsentanter dog forsvinde. Et tilfælde kan være i den situation, hvor en del af en virksomhed overdrages, hvorefter virksomhedens samlede medarbejderantal ikke berettiger en tillidsrepræsentant. Da både tillidsrepræsentanten på overdragervirksomheden og erhververvirksomheden kan blive berørt, gælder denne regel for tillidsfolk i begge virksomheder.

Hvis grundlaget for tillidsrepræsentationen forsvinder, bevarer tillidsfolk dog stadig den overenskomstmæssige beskyttelse mod eksempelvis afskedigelse mv. fra funktionens ophør frem til det overenskomstmæssigt fastsatte varsel for opsigelse af tillidsfolk. Herefter vil tillidsfolk blive stillet som øvrige medarbejdere.

### 9.2. Sikkerhedsrepræsentanter

Hvis der er sikkerhedsrepræsentanter, gælder bestemmelserne i 9.1 også for disse.

### 9.3. Samarbejdsudvalg

I medfør af eksempelvis Samarbejdsaftalen mellem DA og LO oprettes der Samarbejdsudvalg (SU), når der er 35 ansatte eller derover. I SU skal lønmodtagerne være repræsenteret til at udvikle og drøfte det daglige arbejde med virksomhedens ledelse. Når betingelserne er til stede efter en virksomhedsoverdragelse – fordi der mindst er 35 ansatte – bevarer SU-medlemmerne som hovedregel deres stilling. Ifølge Samarbejdsaftalen indebærer det blandt andet, at SU-medlemmerne – ud over deres almindelige opsigelsesvarsel – har 6 ugers supplerende varsel.

Uden for det overenskomstdækkede område gælder regler, som beskytter medarbejderrepræsentanter i lov om information og høring. Ifølge denne lov nyder lønmodtagerrepræsentanter, der skal høres og informeres, samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

### 9.4. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Hvis en virksomhed igennem 3 år har haft mindst 35 ansatte i gennemsnit, har medarbejderne ret til repræsentation i bestyrelsen ifølge aktieselskabslovens § 49 og anpartsselskabslovens § 22.

Når der sker en virksomhedsoverdragelse, kan der opstå et centralt spørgsmål i forhold til opfyldelsen af denne betingelse. Kan den tid, der har eksisteret medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i overdragervirksomheden medregnes, hvis en erhververvirksomhed ikke har eksisteret i 3 år? Vestre Landsret har i en afgørelse besvaret dette bekræftende. Derfor tæller tiden i den overtagne virksomhed med hos erhververen.

En anden problematik er den, hvor der har været to selvstændige bestyrelser – en hos overdrageren og en hos erhververen. I sådan et tilfælde fratræder de overtagne bestyrelsesmedlemmer deres poster, mens medlemmerne hos erhververen fortsætter i bestyrelsen. På denne måde tilgodeses formålet med lønmodtagerrepræsentationen stadigvæk.

## 10. Særligt om overenskomsters status ved virksomheds- overdragelser

Hvis en overdrager har en eller flere kollektive overenskomster, er spørgsmålet, om erhververen bliver forpligtet af overenskomsterne. Det afhænger af lovens § 4a, der siger, at en erhverver tiltræder en overenskomst, medmindre erhververen frasiger sig den.

#### **Virksomhedsoverdragelsesloven § 4a, stk. 1 siger:**

En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne 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 senest 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Ifølge § 4a, stk. 1 kan en erhverver vælge at frasige sig en overdragers overenskomst. Overenskomsten skal ikke frasiges over for medarbejderne, men det relevante fagforbund og/eller kartel. Ved industriens overenskomster er den relevante part CO-industri.

Frasigelsen kan altid ske indtil 3 uger efter, at erhververen har overtaget virksomheden. Hvis en erhverver ikke vidste eller burde vide, at overdrageren havde en overenskomst, kan fristen forlænges med indtil 5 uger fra tidspunktet for dennes viden.

## **10.1. Et par forskellige scenarier:**

### **10.1.1 Erhververen opsiger overenskomsten og har ikke selv en overenskomst**

Herefter er erhververen ikke omfattet af overenskomsten. I sådan en situation er det meget væsentligt at være opmærksom på, at erhververen skal overholde overenskomstens bestemmelser i de individuelle ansættelsesforhold for de medarbejdere, der overdrages. Erhververen skal respektere dette frem til overenskomstens udløb, hvorefter de overførte medarbejders ansættelsesforhold kan ændres i henhold til deres individuelle opsigelsesvarsler.

Man skal også være opmærksom på, at der ikke er noget i vejen for, at man kan iværksætte konflikt mod en erhverver for at opnå en overenskomst med denne, når en overenskomst er opsagt.

### **10.1.2 Erhververen opsiger ikke overenskomsten inden for de angivne frister og har ikke selv en overenskomst**

Erhververen er bundet af overenskomsten for sine ansatte. Det gælder både for dem, der overdrages, egne medarbejdere og evt. nye ansatte. Det betyder endvidere, at erhververen herunder er bundet af de fagretlige regler og ikke kan modsætte sig at deltage i mæglingsmøder, fællesmøder mv.

I dette tilfælde skal man skelne mellem 2 situationer:

1. Erhververen overtager en tiltrædelsesoverenskomst  
I tiltrædelsesoverenskomster er der typisk en formulering om, at arbejdsgiveren tiltræder "den til enhver tid gældende overenskomst". En erhverver, der ikke frasiger sig overdragerens tiltrædelsesoverenskomst, vil være bundet af overenskomsten, som den ændres til enhver tid. Med andre ord vil erhververen blive bundet af senere ændringer i hovedoverenskomsten. Det sker som regel ved, at eksempelvis DI og CO-industri fornyer Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Når disse ændres, forpligter ændringerne også erhververen.

2. Erhververen overtager en overenskomst som følge af, at overdrageren var medlem af en arbejdsgiverforening  
Hvis en overdrager er medlem af en arbejdsgiverorganisation, vil en erhverver, som ikke er medlem af DI, overtage overenskomsten "som den ser ud". Det vil sige, at senere ændringer ved overenskomstfornyelser mellem eksempelvis DI og CO-industri ikke binder erhververen. Således vil erhververen kun være forpligtet af overenskomstens lønregler mv. som de ser ud på det tidspunkt, hvor overenskomsten overtages.

### 10.1.3 Erhververen har selv en overenskomst

Hvis en erhverver i forvejen er bundet af en overenskomst, kan der opstå et par afgrænsningsproblemer. Derfor bør det undersøges, om erhververen allerede er bundet af en anden overenskomst, der omfatter de berørte lønmodtagere. Dette vil erhververen kunne være via medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller ved at have indgået en tiltrædelsesoverenskomst.

- Erhververen og overdrageren er bundet af samme overenskomst  
Hvis erhververen er omfattet af samme overenskomst som overdrageren, opstår der ikke de store overgangsproblemer, da dækningsområdet er det samme. Derfor gør det i princippet ikke nogen forskel, om erhververen opsiger overdragerens overenskomst eller ej. For eksempel kan begge parter være bundet af Industriens Overenskomst. I dette tilfælde skal man dog være opmærksom på, at erhververen er forpligtet til at overholde gunstige lønvilkår mv. der eksempelvis følger af overdragerens lokalaftale mv. i de overførte medarbejderes individuelle ansættelsesvilkår. Dette skal respekteres, indtil vilkårene kan ændres med korrekt varsel.
- Erhververen og overdrageren er bundet af forskellige overenskomster, og erhververen opsiger ikke overdragerens overenskomst  
Hvis parterne er bundet af forskellige overenskomster, der dækker det samme område, må det formodes, at de berørte medarbejdere kan vælge den overenskomst, der stiller dem bedst. Der skal i den situation ikke kigges på lønvilkår alene, men på overenskomsten som helhed.
- Erhververen har egen overenskomst, og opsiger overdragerens overenskomst  
I sådanne tilfælde har berørte medarbejdere krav på at blive omfattet af erhververens overenskomst, hvis de arbejder inden for overenskomstens område. Spørgsmålet er herefter, om de overførte medarbejdere kan gøre krav på de individuelle ansættelsesvilkår, som de havde hos overdrageren indtil det tidspunkt, hvor overenskomsten udløber. Hvis disse vilkår stiller de overførte medarbejderne bedre end erhververens overenskomst, må dette besvares bekræftende.

I øvrigt har berørte medarbejdere krav på forhandling med erhververen i sådan en situation ifølge lovens § 4a, stk. 3. Se herom i kapitel 12.

## **11. Parternes mulighed for at indbringe sagen for Arbejdsretten, når erhververen frasiger sig overenskomsten**

Hvis en erhverver vælger at frasige sig en overenskomst, betyder det som regel samtidig, at sager om løn- og ansættelsesvilkår mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren skal indbringes for de almindelige domstole. Dog gives der i en periode efter frasigelsen parterne en mulighed for at føre sådanne sager ved Arbejdsretten.

### **Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 2 siger:**

Stk. 2.

Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, stk. 1, nr. 1, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Denne bestemmelse betyder, at medarbejderne eller arbejdsgiveren kan føre en sag ved Arbejdsretten, hvis sagen vedrører rettigheder, som lønmodtagerne tidligere havde krav på som følge af en overenskomst. Sådant en mulighed består frem til det tidspunkt, hvor overenskomsten ville være udløbet. Efter dette tidspunkt kan sager mellem parterne kun indbringes for almindelige domstole.

For at bestemmelsen finder anvendelse, kræver det, at en af parterne begærer, at sagen føres ved Arbejdsretten i stedet for de almindelige domstole. Da erhververen ikke er overenskomstpart længere, vil arbejdsgiveren i sådanne tilfælde dog ikke kunne idømmes en bod ved Arbejdsretten for overenskomstbrud. Arbejdsgiveren vil derimod kunne dømmes til at efterbetale løn og andre pengekrav.

Hvis en af parterne benytter sig af denne bestemmelse, betyder det samtidig, at sagen ikke vil kunne blive anket efterfølgende. Dette skyldes, at Arbejdsrettens domme ikke kan ankes. Bestemmelsen er lidt særegen, da den fraviger princippet om, at det normalt kun er overenskomstens parter, der kan føre sager ved Arbejdsretten.

## 12. Lønmodtagernes ret til forhandling via deres fagforbund

### Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 3 siger:

Stk. 3.

Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis denne 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.

Denne bestemmelse skal sikre, at lønmodtagere, der overdrages ved en virksomhedsoverdragelsesikres repræsentation af deres fagforbund. Hvis en erhverver eksempelvis har en overenskomst med Kristelig Fagbevægelse, vil medlemmer af CO-industris forbund kunne kræve, at ledelsen i virksomheden forhandler med forbundet om deres løn- og ansættelsesvilkår. Reglen forpligter ikke parterne til at blive enige om et forhandlingsresultat, men forpligter til at deltage i forhandling på begæring.

I øvrigt findes der i lovens § 5 og § 6 regler om information og forhandling, hvilket gennemgås under kapitel 15.

## 13. Forsøg på omgåelse af overenskomster gennem virksomhedsoverdragelse

I kapitel 12 om lovens § 4a er den lovlige frasigelse af overenskomster gennemgået. I visse tilfælde vil en arbejdsgiver gerne ud af et overenskomstforhold ved at påberåbe sig reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven, men uden at situationen reelt er omfattet af loven. I sådanne situationer kan man bl.a. fremføre, at arbejdsgiveren forsøger at omgå overenskomsten ved at misbruge virksomhedsoverdragelsesloven.

Der kan være flere grunde til at forsøge at omgå en overenskomst ved hjælp af virksomhedsoverdragelsesloven. Et typisk motiv er, at overenskomster indgået af forbund eller karteller under LO er særdeles vanskelige at frasige sig ifølge Hovedaftalen. Det vil som regel kræve, at arbejdsgiveren gør brug af, hvad der kaldes en frigørelseskonflikt. Derfor kan det være belejligt for en arbejdsgiver at forsøge at komme ud af overenskomstforholdet efter virksomhedsoverdragelseslovens regler. I omgåelsessituationer vil man derfor ofte se på, hvilket motiv der ligger bag overdragelsen.

Hvis omstændighederne indikerer, at der ligger mistænkelige motiver bag overdragelsen, kan man blive dømt for at omgå overenskomsten, og så binder den stadig. Derudover vil virksomheden i sådanne tilfælde have handlet så groft, at den vil kunne blive idømt bod



ved Arbejdsretten. Eksempelvis hvis en arbejdsgiver prøver at komme ud af overenskomsten for at aflønne sine ansatte på ringere vilkår.

## 14. Identitet

Ud over det, der allerede er beskrevet om omgåelse, skal identitet af arbejdsgiver kort omtales, da emnerne er nært beslægtede. Som nævnt i kapitel 2 er forudsætningen for lovens anvendelse, at der sker et arbejdsgiverskifte. Eksempelvis hvis en virksomhed omdannes fra en personligt drevet virksomhed til et aktieselskab eller anpartsselskab, men ejerkredsen er den samme.

Her bør det undersøges, om overenskomsten, som virksomheden var bundet af før omdannelsen, stadig gælder, da der kan foreligge identitet i sådanne tilfælde.

Identitet betyder altså, at ejerkredsen er den samme, og så er betingelsen om arbejdsgiverskifte ikke til stede, og dermed er situationen ikke omfattet af reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven.

Det er derfor vigtigt, at det altid undersøges, hvem den egentlige ejerkreds er ved bl.a. omdannelser, da en arbejdsgiver som regel heller ikke i disse tilfælde kan opsige overenskomsten, hvis der er personsammenfald i ejerkredsen.

## 15. Information og forhandling – virksomhedsoverdragelseslovens § 5 og § 6

### Virksomhedsoverdragelseslovens § 5 siger:

§ 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.

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.

Reglerne i § 5 skal sikre, at alle berørte ansatte bliver informeret om virksomhedsoverdragelser i videst muligt omfang. Reglerne gælder både for ansatte hos overdrageren og ansatte hos erhververen.

Pligten til at informere enten medarbejderne afhænger ikke af en virksomheds størrelse. Reglen gælder derfor ved enhver virksomhedsoverdragelse. Hvis der ikke findes repræsentanter, skal de ansatte informeres direkte om en forestående virksomhedsoverdragelse.

Informationerne, der nævnes i punkt 1 – 4 i § 5, skal gives i rimelig tid. Med det menes, at medarbejderne skal have mulighed for at tage stilling til overdragelsens konsekvenser, inden den rent faktisk finder sted. På den baggrund kan den enkelte medarbejder bedre overveje sin beskæftigelsesmæssige situation, herunder om man har lyst til at blive i sit ansættelsesforhold eller vil sige op.

Desuden bør der gives så fyldestgørende oplysninger som muligt.

De informationer, som medarbejderne helt konkret skal have, er bl.a. om de konsekvenser, overdragelsen vil have for de ansatte – herunder eksempelvis ændringer i arbejdstid eller arbejdsform. Det skal understreges, at alle ændringer mv., som erhververen og overdrageren planlægger at iværksætte, skal ske med respekt for medarbejdernes rettigheder i medfør af loven. Derfor kan der naturligvis ikke ske ændringer i strid med lovens § 2 - § 4a.

Virksomhedsoverdragelseslovens regler kan være suppleret af samarbejdsaftaler – herunder findes der bl.a. LO og DA's Samarbejdsaftale, der skal udvikle det daglige samarbejde mellem arbejdsgiver og medarbejdere ved oprettelse af Samarbejdsudvalg, når der er mindst 35 ansatte.

## **Virksomhedsoverdragelseslovens § 6 siger:**

§ 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.

### Stk. 2.

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

Lovens § 6 peger på, at overdrager og erhverver skal indlede forhandlinger med lønmodtagerrepræsentanter i rimelig tid, inden en virksomhedsoverdragelse finder sted. Hvis der ikke er repræsentanter, skal der forhandles direkte med de berørte medarbejdere.

Forhandlingerne, der evt. resulterer i en aftale, bør finde sted, før virksomhedsoverdragelsen sker. Bestemmelsen siger ikke noget om, hvad der skal forhandles om. Men reglen skal bl.a. ses i lyset af § 5 om oplysningspligten. Derfor vil forhandlingerne i praksis vedrøre de konsekvenser, som en forestående virksomhedsoverdragelse vil have for de berørte medarbejdere.

## 16. Ansættelsesbeviser og virksomhedsoverdragelse

En virksomhedsoverdragelse kendetegnes først og fremmest ved, at de berørte medarbejdere skifter arbejdsgiver. Ud over arbejdsgiverskiftet for de berørte ansatte kan en række andre vilkår også blive ændret. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt det er nødvendigt at udstede nye ansættelsesbeviser til de berørte medarbejdere.

Ansættelsesbevislovens regler, der bestemmer, at en arbejdsgiver skal udstede ansættelsesbeviser til sine ansatte, er fraveget til fordel for overenskomstbestemmelser i mange overenskomster. I Industriens Overenskomst § 37 bestemmes følgende:

### Industriens Overenskomsts § 37:

Stk. 1

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

Stk. 2

Ved ændring af de i bilag 4 fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer, jf. § 20, stk. 5, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 4

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.

En af de ændringer, der skal oplyses om i ansættelsesaftalen, er arbejdsgiverskifte. Derfor gælder bestemmelsen også ved virksomhedsoverdragelser. Hvis andre forhold end arbejdsgiverskiftet giver anledning til ændringer i ansættelsesaftalen, skal disse forhold også ændres i beviset.

Om der kan stilles krav om et nyt ansættelsesbrev eller om et tillæg til ansættelsesbeviset er tilstrækkeligt for, at arbejdsgiveren opfylder overenskomstens krav, kan diskuteres. Under alle omstændigheder skal der ved virksomhedsoverdragelse ske en skriftlig ændring af arbejdsgiverens identitet.

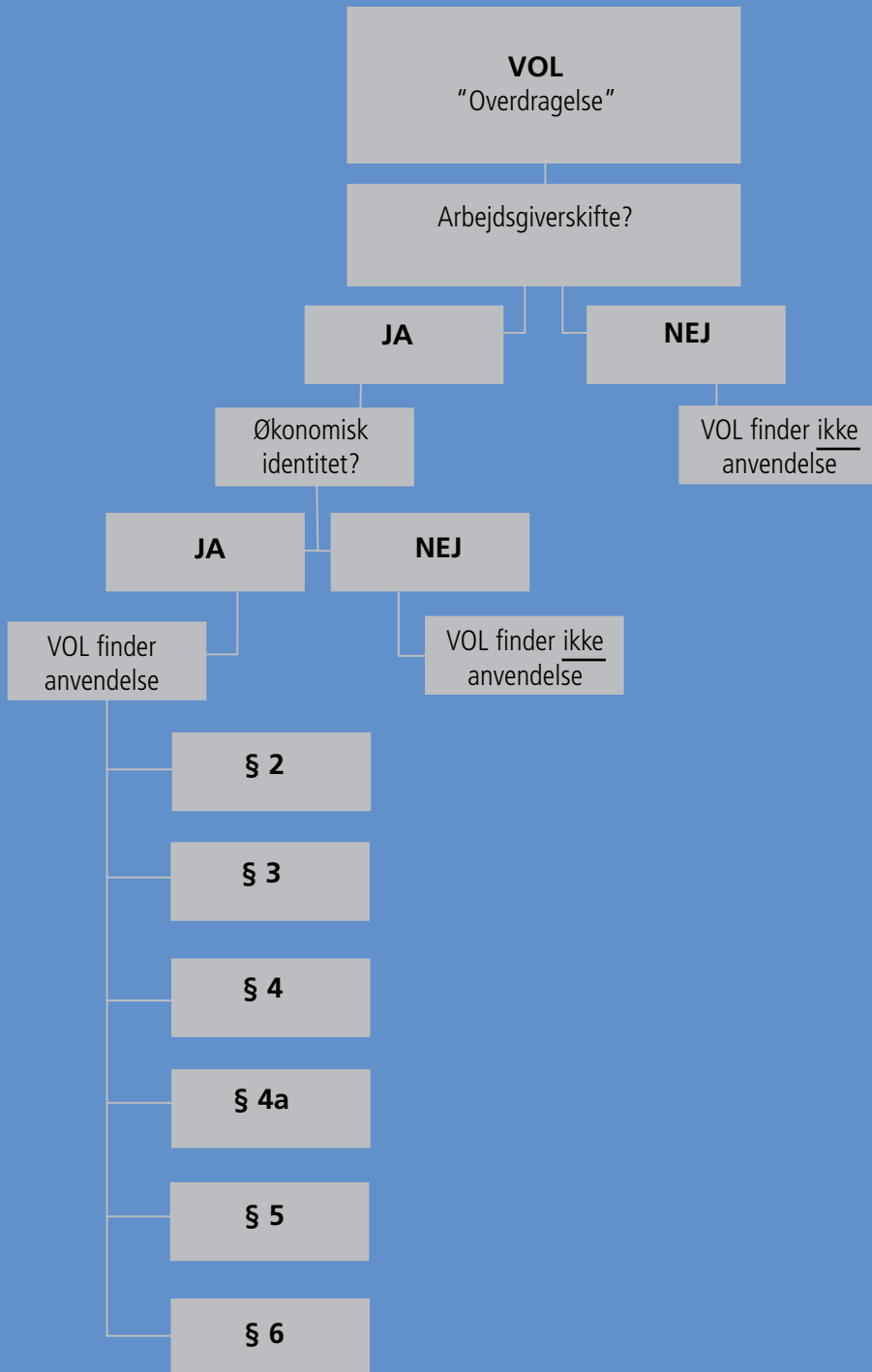
Hvis der ikke oplyses skriftligt om ændringerne i ansættelsesforholdet, kan forholdet påtales. Som det fremgår af stk. 4 i bestemmelsen, vil det i sidste ende resultere i, at en arbejdsgiver, der ikke handler i overensstemmelse med overenskomsten, pålægges at betale en bod.

## 17. Konklusion

I denne håndbog er de væsentligste detaljer ved en virksomhedsoverdragelse gennemgået. Som det fremgår, er formålet med virksomhedsoverdragelsesloven at beskytte lønmodtagere ved en virksomhedsoverdragelse.

Berørte lønmodtagere beskyttes bedst ved, at der ikke sker en forringelse af deres arbejdsvilkår, blot fordi de skifter arbejdsgiver uden selv at have valgt det.

Da en virksomhedsoverdragelse ofte kan have store konsekvenser for de medarbejdere, der berøres af den, anbefales det, at tillidsrepræsentanter på et så tidligt tidspunkt som muligt rådfører sig hos deres fagforbund. På den måde kan forbundet bistå med eventuel rådgivning og bl.a. forhandle med virksomheden.



## Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Herved bekendtgøres lov nr. 111 af 21. marts 1979 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, med de ændringer, der følger af lov nr. 441 af 7. juni 2001.

§ 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.* Denne lov finder anvendelse på offentlige og private virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje. En administrativ 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. 4.* Loven finder ikke anvendelse på søgående skibe.

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

*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.* 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. Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. 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.

§ 4 a. En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne 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 senest 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

*Stk. 2.* Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, skal spørgsmålet om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst, jf. § 2, stk. 1, nr. 1, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

*Stk. 3.* Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis denne 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. 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.

*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 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.

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

§ 7. Overtrædelse af § 4 a, stk. 3, og §§ 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 beskæftigelsesministeren, og indtil da finder bestemmelsen i § 2, stk. 1, ikke anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser m.v. Loven træder i kraft den 1. juli 2001.



INDUSTRI

CO-industri  
Vester Søgade 12,<sup>2</sup>  
1790 København V  
Telefon: 3363 8000  
Fax: 3363 8099  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
E-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)