

Loven om lønmodtageres reststilling ved virksomhedsoverdragelse

Indledning

Vedlagte information om virksomhedsoverdragelse er blevet aktuel, da en del boligorganisationer har fremført ønske om en orientering omkring emnet. Omvendt er der heller ikke tvivl om, at man i fremtiden vil se virksomhedsoverdragelser i den almene sektor, hvor boligorganisationerne er involveret. Dette gælder ikke alene boligorganisationerne imellem, men også mellem boligorganisationen og de aktører (f.eks. kommuner, amter, private virksomheder) som sektoren ofte er i berøring med. Eksempler på virksomhedsoverdragelser kan i relation til den almene sektor være gartnerområdet, rengøring, administration m.v.

Loven om virksomhedsoverdragelse er senest blevet behandlet og ændret i Folketinget efter retningslinierne i det seneste reviderede EU-direktiv fra 1999. Loven er vedlagt som bilag.

Hvad omhandler loven?

Virksomhedsoverdragelsesloven (herefter **VOL**) indeholder en række regler/bestemmelser om lønmodtagerens rettigheder og om arbejdsgiverens forpligtelser, når der er tale om virksomhedsoverdragelse.

Loven er inddelt i nogle hovedafsnit, der omhandler bl.a. følgende punkter:

- Rettigheder/pligter etc.
- Information
- Afskedigelser ved virksomhedsoverdragelse

Overordnet vil følgende problemstillinger blive gennemgået:

- **Hvad er overdragelse?**
- **Hvad er en virksomhed i lovens forstand?**
- **Hvem er beskyttet af loven? - rettigheder i.f.m. overenskomster/afskedigelse?**
- **Information og lønmodtagerrepræsentanter**
- **Hvem hæfter for hvad?**
- **Overdragelsestidspunktet**
- **Information (rådgivning/vejledning i BL/DKF)**

Hvad er overdragelse?, jf. § 1

Definitionen på overdragelse findes i §1 i VOL, hvor loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf. Loven gælder, uanset om en virksomhed overdrages af økonomiske eller konkurrencemæssige grunde, rationalisering eller noget helt andet. Loven er ufravigelig, det vil sige, at den ikke kan fraviges til skade for lønmodtageren. Det er således ligegyldigt, om lønmodtageren selv er med i aftalen, eller selv har taget initiativ til aftalen, og dette gælder også, selv om aftalen er mere fordelagtig for lønmodtageren.

Men hvornår *foreligger* der en "overdragelse"? Ved domstolenes vurdering af, hvorvidt der foreligger overdragelse af en virksomhed, lægges der afgørende vægt på lovens formål: at sikre at lønmodtagerne ved en virksomhedsfortsættelse bevarer deres hidtidige rettigheder og forpligtelser. Det afgørende er således ikke måden en overdragelse er sket på, men at der er tale om et arbejdsgiverskifte uden at virksomhedens identitet er ændret samt at den hidtidige drift videreføres.

Loven omfatter overførsel fra en juridisk person til en anden, og kernepunktet er overdragelse ifølge aftale. Under overdragelse hører også gaveoverdragelse eller fusioner, hvad enten der er tale om egentlige fusioner (sammensmeltning af 2 eller flere selskaber til et nyt selskab) eller fusioner, for eksempel et eller flere ophørende selskabers overdragelse af samtlige aktiver og gældsforpligtelser til et fortsættende selskab.

Loven gælder bl.a. ved følgende overdragelser:

- Leje - eller leasingaftaler, der ligestilles med salg, fordi erhververen indtræder som arbejdsgiver i forhold til lønmodtageren.
- Overdragelse ved licitation.

Hvad er en virksomhed ?, jf. § 1, stk. 2

Alle virksomhedsformer er omfattet, hvad enten der er tale om privat eller offentlig ejet virksomhed. Hvad virksomheden producerer eller i øvrigt har som formål er også ligegyldigt. F.eks. vil sportsklinikker også være omfattet.

Også overdragelse af en del af virksomheden er omfattet. Dog er betingelsen, at virksomhedsdelen skal kunne afgrænses fra den øvrige virksomhed og dette på en måde, så den stadig har en selvstændig drift uanset størrelse og omfang. Som eksempel kan nævnes en produktionsafdeling, et laboratorium, en uddannelsesafdeling m.m. Det har ingen betydning, om virksomhedsdelen har sin egen juridiske eller økonomiske status. Det ligger dog i lovens krav, at den fortsættende virksomhed skal være den samme (eller i hovedtrækkende den samme). Er den fortsættende virksomhed væsentlig forskellig fra den overdragende, finder loven ikke anvendelse.

Hvem er beskyttet af VOL?, jf. §§ 2 og 3 - rettigheder i.f.m. overenskomster/afskedigelse

Som udgangspunkt påtager den nye ejer sig de rettigheder og forpligtelser den tidligere arbejdsgiver havde overfor de ansatte på overdragelsestidspunktet. Medarbejderne fortsætter altså med at være ansat hos den nye ejer med de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, herunder de kollektive overenskomster. Dette gælder enhver lønmodtager, hvad enten vedkommende på det pågældende tidspunkt er syg, er på ferie, kursus, barselsorlov osv. Dog er lønmodtagere, der **inden** overdragelsen er fratruddet eller afskediget/fritstillet, ikke omfattet af VOL.

Den ny arbejdsgiver kan imidlertid ændre vilkårene for ansættelsen efter samme principper, som overdrageren selv kunne have gjort det, enten ved aftale med den ansatte eller med et varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel.

Ikke så sjældent er en virksomhedsoverdragelse forbundet med afskedigelser. Virksomhedsoverdragelsen i sig selv kan ikke begrunde afskedigelser, dvs. at ingen lønmodtager ved overdragelsen kan afskediges, når det begrundes i en overdragelse. Hvis dette alligevel sker, betragtes afskedigelsen som usaglig og behandles efter bestemmelserne i hovedaftalen mellem LO/DKF. For at en afskedigelse skal være saglig, skal den være begrundet i virksomhedens forhold – altså have økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager. Afskedigelser kan først og fremmest ske **efter** overdragelsen, altså af den nye arbejdsgiver, og denne har tillige bevisbyrden for at afskedigelsen er saglig.

Efter virksomhedsoverdragelsen ønsker den nye arbejdsgiver ofte at foretage ændringer i de ansattes løn- og arbejdsforhold. Er ændringerne væsentlige eller til ugunst for de ansatte, skal ændringerne ske med et varsel, der svarer til det opsigelsesvarsel, som lønmodtageren har efter funktionsnærloven eller en eventuel overenskomst. Ændringerne kan gælde anden organisatorisk placering, en anden adresse, en anden funktionsbeskrivelse, et ændret referenceforhold, andre arbejdsopgaver, lavere løn, højere/lavere arbejdstid etc.

Ved overdragelsen gælder den hidtidige kollektive overenskomst til denne opsiges eller udløber, eller anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

Information og lønmodtagerrepræsentanter – jvf. VOL §§ 5 og 6

Det følger af VOL, at såvel overdrageren som den nye arbejdsgiver (køberen) skal underrette de ansatte, som berøres af en overdragelse. Informationspligten gælder bl.a. om årsagen til overdragelsen og dennes juridiske og økonomiske følger og eventuelle foranstaltninger for medarbejderne. Såfremt det bliver aktuelt at iværksætte foranstaltninger, skal der endvidere i rimelig tid inden overdragelsen indledes forhandlinger med arbejdstagerne.

I henhold til VOL bevarer tillidsrepræsentanter (med flere) for de lønmodtagere, der berøres af overdragelsen, deres hidtidige retsstilling og funktion. Medfører overdragelsen, at grundlaget for denne repræsentation ophører, vil de pågældende fortsat være omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der måtte gælde under den tidligere ejer. Denne beskyttelse varer dog alene i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst – eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.

Vær ligeledes opmærksom på Virksomhedsnævnsaftalen pkt. 2.1., der indeholder bestemmelser om, at medarbejderne skal informeres om ændringer i virksomhedens aktiviteter, når de berører beskæftigelsesforholdene. Arbejdsgiveren kan risikere en bod grundet manglende opfyldelse af denne aftales pkt. 2.1.

Hvem hæfter for hvad ? - forholdet ml. overdrager og erhverver

VOL er ufravigelig derved, at overdrager og erhverver ikke kan aftale vilkår for lønmodtagerne der forringer de rettigheder, lønmodtagerne har efter denne.

Det har tidligere været usikkert, hvem der hæftede for krav, der ikke var medtaget i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Det er fastslået nu, at erhverver hæfter over for lønmodtagerne, men at overdrager hæfter endegyldigt ud fra normale refusionsprincipper.

Overdragelsestidspunktet

Det er vigtigt at fastslå, at det ikke er indgåelsen af aftalen, men datoen for den faktiske overdragelse af virksomheden, der regulerer retsstillingen. Selv om en bestemt overtagelsesdag er fastsat i kontrakten, er det således ikke denne, der tages udgangspunkt i, hvis erhververen faktisk overtager virksomheden på en anden dato, eller hvis den aftalte overtagelsesdag ændres.

Videre information/vejledning

Hvis en boligorganisation får brug for teknisk og juridisk bistand i forbindelse med en virksomheds-overdragelse, er man velkommen til at ringe til BL eller Kooperationen.