

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 122 af 11. maj 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del – bilag 222).

Spørgsmål nr. 122:

Ministerens kommentarer udbedes til henvendelsen fra 3F (alm del - bilag 222) om problemer omkring udlicitering og forholdet til virksomhedsoverdragelsesloven. Ministeren anmodes herunder særligt at kommentere den nye engelske lovgivning.

Maj 2006

Vores sag

6221-0016

Svar:

Virksomhedsoverdragelsesloven gennemfører EU-direktivet fra 1979 med senere ændringer. Direktivet vedrører lønmodtageren og lønmodtagerens skift af arbejdsgiver. Indtil der sker en faktisk overtagelse af virksomheden af den nye arbejdsgiver, er lønmodtageren ansat hos sin ”gamle” arbejdsgiver.

Direktivet er et minimumdirektiv, og beskyttelsesniveauet i de 25 lande kan derfor være forskelligt. Det forhold at virksomhedsoverdragelsesloven er EU-afledt bevirker, at EF-domstolens retspraksis, som er meget omfattende, er relevant for forståelsen af lovgivningen. Det beror på sagens konkrete omstændigheder om en overdragelse af en virksomhed eller en del heraf er at anse for en overdragelse i lovens forstand. Det skal i den forbindelse bemærkes, at førstegangsoverdragelser af virksomheder eller en del heraf, som oftest vil være omfattet af loven.

En erhverver af en virksomhed kan naturligvis vælge at lade loven gælde for en overdragelse, der finder sted. Men man kan hverken aftale sig eller skrive sig ud af lovens forpligtelser. Det er de faktiske omstændigheder, der er afgørende for lovens relevans.

Det forhold at direktivet er et minimumsdirektiv bevirker også, at der ikke er noget til hindrer for at ændre virksomhedsoverdragelsesloven således, at medarbejderne automatisk overgår til ansættelse hos erhververen. Den ændrede engelske lovgivning illustrerer dette. Jeg mener imidlertid ikke, at det er en hensigtsmæssig retstilstand. Hvis der er tale om en overdragelse, så forbyder det nuværende regelsæt usaglige afskedigelser i forbindelse med overdragelser. Helt præcist er der et forbud mod at afskedige ansatte på grund af en overdragelse, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Reglerne sikrer derfor arbejdsgiveren mod at skulle beskæftige flere medarbejdere, end der er behov for. Det synes jeg er rimeligt. På den måde er afskedigelsesbeskyttelsen i Danmark og England altså identisk. Er der derimod

ikke tale om en overdragelse, så mener jeg, at det er en for vidtrækkende retsvirkning for 2 parter, der indgår en kontraktmæssig disposition, hvis virksomhedsoverdragelsesloven alene af den grund skal aktiveres.

Jeg kan heller ikke tilslutte mig forslaget om at indføre en informationsudvekslingsforpligtelse mellem overdrager og erhverver. Forholdet mellem overdrager og erhverver skal ikke reguleres i en arbejdsretlig lovgivning.

Endelig foreslår 3F, at lovens straffebestemmelse ændres, så også staten, kommunerne, amtskommunerne med flere kan straffes med bøde for manglende overholdelse for informations- og forhandlingsforpligtelsen. Det synspunkt er jeg enig i. Det skyldes, at Justitsministeriet i forbindelse med ændringen af straffelovens § 26 i juni 1996, besluttede, at tiltræde Straffelovrådets anbefaling om, at den ændrede § 26:”skal have virkning (også) i forhold til allerede gældende bestemmelse i særlovgivningen. Det indebærer, at de nugældende bestemmelser om strafansvar for juridiske personer uanset deres formulering vil have samme anvendelsesområde som de nye regler i straffeloven.” Med andre ord virksomhedsoverdragelseslovens § 7, skal fortolkes i overensstemmelse med straffelovens § 26, der har følgende ordlyd:

”§ 26. Bestemmelser om strafansvar for selskaber m.v. omfatter, medmindre andet er bestemt, enhver juridisk person, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner og statslige myndigheder.

Stk. 2. Endvidere omfatter sådanne bestemmelser enkeltmandsvirksomheder, for så vidt disse navnlig under hensyn til deres størrelse og organisation kan sidestilles med de i stk. 1 nævnte selskaber.”

F.s.v.a. bødeniveauet vil jeg blot bemærke, at bødens størrelse fastsættes af domstolene med henvisning til den konkrete sag. Så vidt ministeriet er orienteret, er der ikke pålagt bøde for manglende overholdelse af loven.