

## NOTAT



15-07-2013

Sagsnr. 2013 - 5110

JAIC

Susanne Christensen

### Virksomhedsoverdragelsesloven og de problemstillinger, som 3F rejser

---

#### Om virksomhedsoverdragelsesloven

Virksomhedsoverdragelsesloven gennemfører et EU-direktiv, der senest er ændret i 2001(2001/23/EF). Loven bestemmer, hvilke rettigheder lønmodtagere har i en situation, hvor en virksomhed eller en del af en virksomhed skifter indehaver. Lovens grundlæggende princip er, at en erhverver overtager rettigheder og forpligtelser i forhold til de ansatte, der var ansat på overdragelsestidspunktet.

Efter virksomhedsoverdragelsesloven er en lønmodtager beskyttet mod afskedigelse på grund af overdragelse af virksomheden, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Denne afskedigelsesbeskyttelse er betinget af, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, og at lønmodtageren er ansat på overdragelsestidspunktet.

Der findes mange afgørelser fra de danske domstole og fra EU-Domstolen i tilknytning til loven og direktivet. Derfor forudsætter forståelsen af loven og direktivet et nøje kendskab til denne retspraksis, når disse afgørelser skal overføres til den konkrete situation. Det gælder ikke mindst, når det skal afgøres, om der i det konkrete tilfælde er tale om en virksomhedsoverdragelse, og om loven derfor finder anvendelse.

#### Problemstillinger i 3F's henvendelse

3F peger på følgende 3 problemstillinger i forhold til virksomhedsoverdragelsesloven og retstilstanden:

- 1) Virksomhedsoverdragelsesloven gælder ikke ved de såkaldte sikkerhedsopsigelser
- 2) Virksomhedsoverdragelsesloven gælder ikke, hvis der kun sker overførsel af medarbejdere men ingen overførsel af materiel
- 3) Sociale klausuler kan ikke påberåbes af lønmodtagere

#### *Ad 1. Virksomhedsoverdragelsesloven gælder ikke ved de såkaldte sikkerhedsopsigelser*

Man taler om sikkerhedsopsigelser i de situationer, hvor en arbejdsgiver i god tid, inden kontrakten på en opgave/aktivitet udløber, opsiger medarbejderne, der er beskæftiget med den pågældende opgave/aktivitet, således at medarbejderne har haft deres sidste arbejdsdag inden kontraktens udløb.

Med arbejdsretsdommen fra 2006 skulle tage Arbejdsretten stilling til, om afskedigelserne var i strid med hovedaftalens § 4 om ledelsesretten, samt om afskedigelserne var i strid med intentionerne i virksomhedsoverdragelsesloven. De pågældende afskedigelser var begrundet i, at det ikke var sikkert, at der ville være arbej-

de til de pågældende lønmodtagere efter kontraktens udløb, og der var således tale om sikkerhedsopsigelser.

I afgørelsen tog Arbejdsretten alene stilling til om den fremgangsmåde, de indklagede virksomheder havde benyttet, udgjorde et misbrug af ledelsesretten. Retten fandt, afskedigelserne var driftsmæssigt begrundede, og at der ikke var tale om misbrug af ledelsesretten. Arbejdsretten forholdt sig ikke direkte til, om afskedigelserne var i strid med virksomhedsoverdragelsesloven, men fremhævede, at det ikke var klart på opsigelsestidspunktet, om der ville være tale om en overdragelse omfattet af loven.

*Ad 2. Virksomhedsoverdragelsesloven gælder ikke, hvis der kun sker overførsel af medarbejdere men ingen overførsel af materiel*

Der har været flere afgørelser fra EU-Domstolen, hvorefter en virksomhedsoverdragelse ikke blev omfattet af direktivet, fordi erhververen ikke overtog materiel, eller at erhververen kun overtog en lille del af medarbejderne. Der er områder i Danmark, der særlig har været påvirket af denne fortolkning af, hvornår der har været tale om en virksomhedsoverdragelse. Det er typisk områder, hvor aktiviteten kræver omfattende materiel og anlæg, som erhververen ikke overtager, eller hvor den manglende overførsel af en væsentlig del af medarbejdere gør, at enheden ikke kan anses for at have bevaret sin identitet og dermed ikke er en virksomhedsoverdragelse efter direktivet.

Der er tale om komplicerede problemstillinger, og EU-Domstolens konkrete afgørelser er ikke entydige. 3F's forslag til ændring af virksomhedsoverdragelsesloven vil kunne sikre de ansatte en bedre retsstilling på dette punkt, i forhold til hvad der gælder i dag, men forslaget løser ikke den konkrete situation i Guldborgsund, hvor arbejdsgiveren har sikkerhedsopsagt de pågældende.

*Ad 3. Sociale klausuler kan ikke påberåbes af lønmodtagere*

Det er alene udbudsgiver, som kan stille krav om sådanne klausuler i udbudskontrakten. De enkelte lønmodtagere kan ikke gøre krav gældende med henvisning til en sådan klausul i kontrakten, som er et mellemværende mellem udbyder og den, der vinder udbuddet.

