



Folketinget, Christiansborg  
Att.: Beskæftigelsesudvalget  
1240 København K

3F GULDBORGSUND  
Herningvej 19  
DK-4800 Nykøbing F  
tlf. 70 300 882  
fax. 70 300 883  
e-mail: guldborgsund@3f.dk  
www.3f.dk/guldborgsund

Nykøbing Falster 30. september 2013

Til beskæftigelsesudvalget (alle medlemmer)

I forlængelse af Beskæftigelsesudvalgets spørgsmål til ministeren af 27. juni 2013 (nr. 409 (BEU alm. Del), samt ministerens svar af 22. juli (**bilag 1**), skal 3F Guldborgsund på ny henvende sig til Beskæftigelsesudvalget.

#### **Resumé**

Denne sag handler om, at lønmodtagere i Danmark som udgangspunkt er sikret mod opsigelse, når deres virksomhed overdrages fra en arbejdsgiver til en anden. Nogle lønmodtagere er dog *ikke* sikret, fordi organiseringen af deres konkrete fagområde ikke er omfattet af loven.

Statsforvaltningen har vurderet, at selvom kommunalbestyrelsen i en kommune måtte ønske at beskytte de ansatte i en kommunal entreprisevirksomhed mod opsigelse på grund af skift af entreprenør, så vil der ikke være hjemmel hertil. Det er m.a.o. i strid med loven, hvis kommunen gør det.

#### **Anledningen til henvendelsen har følgende forhistorie:**

I Guldborgsund har indsamling af dagrenovation for kommunen været lagt i entreprise siden 2008. 24 skraldemænd blev fra kommunen i 2008 overdraget til en privat entreprenør, der skulle udføre opgaven.

I henhold til EU's udbudsregler, skal kommunen senest hvert 5 år udsætte entreprisen for konkurrence, og således indhente og vurdere tilbud fra andre interesserede entreprenører på opgaven. En sådan udbudsrunde fandt sted i foråret 2013, hvor den nuværende entreprenør har mistet entreprisen til to andre entreprenører pr. 1. oktober 2013.

EU's udbudsregler skal ses i sammenhæng med EU's regler om beskyttelse af lønmodtagere ved virksomhedsoverdragelse<sup>1</sup>. Intentionen bag virksomhedsoverdragelsesdirektivet, og den

<sup>1</sup> Direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977, Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

efterfølgende danske virksomhedsoverdragelseslov, er, at med et stigende antal arbejdsgiverskift i virksomheder (virksomhedsoverdragelser), sikres lønmodtagerne, at virksomhedsoverdragelsen ikke i sig selv giver anledning til opsigelse af de ansatte. Således er lønmodtagere i Danmark, som udgangspunkt, sikret mod opsigelse, når en kommune skifter entreprenører.

Som det fremgår af beskæftigelsesministeriets notat (**bilag 1**), er der områder i Danmark hvor loven ikke gælder, fordi domstolene ikke mener, at den aktivitet der udføres i entreprisen er en *virksomhed* i lovens forstand. Således er de 24 renovationsarbejdere i Guldborgsund ikke en virksomhed, og dermed ikke beskyttet mod opsigelse ved overdragelse til en ny entreprenør. Sommeren 2013 blev de således alle opsagt.

### **Anledningen til 3F Guldborgsunds aktuelle henvendelse:**

Allerede inden Guldborgsund kommune udsendte udbudsmateriale til det aktuelle udbud, tog 3F kontakt til kommunen med et ønske om, at kommunen frivilligt indskrev en bestemmelse i udbudsmaterialet om, at principperne i Virksomhedsoverdragelsesloven skulle være gældende.

På den måde kunne kommunen sikre, at selvom renovationsarbejderne ikke var beskyttet mod opsigelse jf. loven, så kunne kommunen bestemme at de alligevel skulle være det.

Kommunen afviste at indføre en beskyttelsesklausul af de ansatte i udbudsmaterialet. I en pressemeddelelse fra den fælleskommunale virksomhed REFA oplyser kommunen, at kommunen *ikke har mulighed* for at kræve, at en ny vognmand overtager de ansatte, hvis kommunen skal overholde loven (**bilag 2**). Det er alene et anliggende for Folketinget og EU, anfører REFA.

REFA har ved denne tilkendegivelse lagt vægt på Statsforvaltningens *vejledende udtalelse* af 28. januar 2013 til Esbjerg Kommune i en tilsvarende sag (**bilag 3**).

I henhold til Statsforvaltningens udtalelse, lægges der vægt på: "... at loven ikke er til hinder for, at det aftales, at principperne i loven finder anvendelse på et genudbud, ", men Statsforvaltningen når alligevel frem til, at kommunen ikke forfølger *almennytteskriteriet* ved, på den måde, at gennemføre en foranstaltning, der: "... i det væsentligste er begrundet i varetagelsen af individuelle interesser hos enkeltpersoner eller enkeltvirksomheder. "

### **Yderligere**

- Der vedlægges til orientering et eksempel på, at en entreprisegiver i en identisk situation (hvor virksomhedsoverdragelsesloven ikke ellers ville være gældende), alligevel bestemmer i udbudsmaterialet, at virksomhedsoverdragelsesloven vil blive gjort gældende (**bilag 4**).
- Der vedlægges kopi af notat fra KL, der angiver, at en kommune, efter KL's opfattelse, godt kan fastsætte krav om en beskyttelse af lønmodtagernes, der rækker ud over virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelsesperiode ud fra konkrete hensyn, men at disse hensyn alene kan antages at gøre sig gældende ved førstegangs-udbud (det første udbud fra kommune til entreprenør), ikke ved efterfølgende udbud, som i den konkrete sag (**bilag 5**).

### **3F Guldborgsunds bemærkning til Beskæftigelsesudvalget**

Ansættelse som renovationsarbejder i en kommunal entreprise i Guldborgsund er i dag det samme som en sikker opsigelse om senest fem år, når entreprisen efter EU's udbudsregler skal i udbud igen.

Ud over, at renovationsarbejdere ikke er beskyttet mod opsigelse af samme lovgivning som de fleste andre lønmodtagere, så har Statsforvaltningen konkret vurderet, at en kommune ikke vil være berettiget til, frivilligt, at beskytte borgerne mod opsigelse, når EU's udbudsregler kræver opgaven udsat for konkurrence. Også selvom opgaven løses for kommunen, og de ansatte oprindeligt arbejdede for kommunen.

På den måde er, i det hele taget, det, at være beskæftiget indenfor et område, der omfattes af en udlicitering fra en kommune, indenfor visse fagområder, det samme som en sikker opsigelse indenfor en årrække.

Vi skal henstille til Beskæftigelsesudvalget at se på sagen, og vurdere om ovenstående er den ønskede og tilsigtede regulering af området.

Med venlig hilsen  
**3F Guldborgsund**



Thorkild Holmboe-Hay  
Transportansvarlig

---

Bilag:

- 1) Beskæftigelsesministeriet – spørgsmål og svar vedr. beskæftigelsesudvalgets spørgsmål nr. 409 (BEU alm. Del)
- 2) Pressemeddelelse fra REFA (Guldborgsund Kommunes fælleskommunale renovationselskab)
- 3) Statsforvaltningens vejledende udtalelse til Esbjerg Kommune dateret 28. januar 2013
- 4) Udbudsannonce vedr. Folketingets spisesteder af 4. september 2013
- 5) Uddrag af KL's notat vedr. reglerne for virksomhedsoverdragelse af medarbejdere af april 2011

\* \* \*



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 6  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

22. juli 2013

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. juni 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 409 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Beskæftigelsesudvalget.

Sagsnr. 2013 - 5110

**Spørgsmål nr. 409:**

” Vil ministerens kommentere henvendelsen fra 3F Guldborgsund, jf. BEU alm. del Bilag 210, og herunder redegøre for retstilstanden henholdsvis før og efter Arbejdsrettens dom den 18. maj 2006 og de ændringer der er sket ved denne dom? Vil ministeren endvidere redegøre for, om den gældende retstilstand efter ministerens opfattelse lever op til hensigten med lov om virksomhedsoverdragelse?”

**Endeligt svar:**

Jeg kan ikke som minister gå ind i den konkrete sag om de 24 renovationsarbejdere. Kommentarerne til 3F's henvendelse og om hvilke rettigheder og hvilken beskyttelse, som virksomhedsoverdragelsesloven giver, vil derfor være generelle.

Jeg har bedt mine embedsmænd om at redegøre generelt for de problemstillinger, som 3F rejser i henvendelsen til udvalget.

Jeg henviser til vedlagte notat.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen

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, opsiges 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.

Nykøbing Falster 27. juni 2013  
J. nr. 00.05.00G-0003/38376

PRESSEMEDDELELSE

### **REFA opfordrer tilbudsgivende vognmænd til at ansætte fyrede renovationsarbejdere**

Fyringen af 24 renovationsmedarbejdere har de seneste dage givet anledning til en del omtale i medierne. De erfarne skraldemænd har i mange år været beskæftiget med dagrenovationstømning på Falster og Østlolland. Siden 2008 har de arbejdet for Preben Andersen, Vordingborg, der for fem år siden vandt opgaven med at tømme dagrenovation i REFA's distrikt 3 og 4.

Vognmandsfirmaet i Vordingborg har valgt ikke at deltage i en igangværende udbudsrunde, som gælder fra den 1. oktober 2013. Dermed kan det med sikkerhed slås fast - uanset udfaldet af udbuddet - at det bliver et nyt firma, som skal tømme dagrenovation på Falster og den østligste del af Lolland.

REFA skal være de første til at beklage, at de 24 renovationsarbejdere har udsigt til en fyreseddel, og vil i den forbindelse gøre opmærksom på, at vi i udbudsmaterialet til den aktuelle budrunde opfordrer de tilbudsgivende vognmænd til at ansætte de fyrede renovationsarbejdere.

Mere kan REFA ikke gøre. Tømningen af dagrenovation på Lolland-Falster er delt op i fire entrepriser, som alle er så store, at de skal i udbud i henhold til dansk lovgivning og gældende EU-regler.

REFA følger EU-reglerne til punkt og prikke. Det betyder, at vi ikke har mulighed for at kræve at en ny vognmand overtager medarbejderne. Det betyder også, at vi skal vælge den tilbudsgiver, som er billigst og som i øvrigt kan leve op til de krav om kvalitet og miljøhensyn, der er beskrevet i udbudsmaterialet. Altså fuldstændig som i hundredevis af tilsvarende licitationer, der hvert eneste år gennemføres i Danmark.

REFA - og dermed også Guldborgsund Kommune og Lolland Kommune, som ejer Lolland-Falsters fælleskommunale affalds- og energiselskab - kan opfordre, men har ingen mulighed for at jobsikre medarbejderne i forbindelse med licitationer som denne. Det er alene et anliggende for Folketinget og EU.

Poul-Henrik Pedersen  
Bestyrelsesformand



Esbjerg Kommune  
Esbjerg Rådhus  
Torvegade 74  
6700 Esbjerg

28-01-2013

Esbjerg Kommune har den 17. december 2012 anmodet statsforvaltningen om en vejledende udtalelse i forbindelse med genudbud af dagrenovationsopgaven.

Esbjerg Kommune forespørger til lovligheden af at indsætte et vilkår i udbudsmaterialet, om at lov om virksomhedsoverdragelse skal finde anvendelse.

Følgende fremgår blandt andet af kommunens henvendelse:

"Årsagen til, at Økonomiudvalget ønsker at indsætte vilkåret, er at imødegå konkurrenceforvridende hensyn i forhold til kommende tilbudsgivere.

Økonomiudvalget ser det som et problem, at en ny leverandør i modsætning til den nuværende leverandør kan komme til at stå i en bedre konkurrencemæssig situation, hvis en ny kontrakt haver ikke umiddelbart indtræder i de pligter, der påhviler den nuværende leverandør for så vidt angår løn- og arbejdsforhold herunder medarbejdernes anciennitet.

På den baggrund ønsker Økonomiudvalget Tilsynets stillingtagen til det ønske om, at lov om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse i det kommende udbud på affaldsområdet for at sikre, at tilbudsgivere stilles lige."

#### Statsforvaltningens udtalelse:

Statsforvaltningen fører tilsyn med, at kommunerne overholder den lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, jf. § 48, stk. 1, i lov om kommunernes styrelse (styrelsesloven - lovbekendtgørelse nr. 885 af 29. august 2012).

Statsforvaltningen kan således ikke tage stilling til, om lov om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse, da loven gælder for både offentlige myndigheder og for private.

Udtrykket lovgivningen forstås som gældende ret i almindelighed, det vil sige både skreven og uskreven ret, her-

#### TILSYNET

MED KOMMUNERNE  
I REGION SYDDANMARK

STATSFORVALTNINGEN SYDDANMARK  
STORETORV 10  
6200 AABENRAA

JOURNAL NR.: 2012-613/1277

SAGSBEHANDLER: SBSOE

DIREKTE TELEFON: 7256 7982

TELEFON: 7256 8286

TELEFAX: 7462 8409

EAN-NR. 5798000362291

SE-NR. 29 37 62 71

sydoff@statsforvaltning.dk

www.statsforvaltning.dk

EKSPEDITIONSTID:

MANDAG · ONSDAG: 09.00-14.00

TORSDAG: 09.00-16.00

FREDAG: 09.00-13.00

TELEFONSTID:

MANDAG-ONS DAG: 09.00-12.00

TORS D AG: 12.00-15.00

FREDAG: 09.00-12.00



under offentligretlige retsgrundsætninger, som for eksempel saglighed i forvaltningen, proportionalitetsprincippet og lighedsgrundsætningen og de uskrevne regler om kommunernes opgavevaretagelse, de såkaldte kommunalfølgemagtsregler.

Selvom kommunen handler på privatretligt grundlag, har kommunen pligt til at overholde den lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, og som statsforvaltningen påser, at kommunerne overholder.

Statsforvaltningen fører ikke tilsyn med kommunernes overholdelse af ansættelsesretlige regler, ligesom statsforvaltningen ikke fører tilsyn i det omfang særlige klage- eller tilsynsmyndigheder kan tage stilling til den pågældende sag, jf. § 48, stk. 2 og 3, i styrelsesloven.

Statsforvaltningen kan ikke tage stilling til, om en undlæggelse af at fastsætte et vilkår, som nævnt ovenfor, vil indebære konkurrenceforvridning imellem nuværende og kommende leverandører.

Som sagen er forelagt, lægger statsforvaltningen til grund, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse på genudbuddet, og at loven ikke er til hinder for, at det aftales, at principperne i loven finder anvendelse på et genudbud.

Der er ikke i lovgivningen fastsat regler, som generelt regulerer, hvilke vilkår kommuner kan fastsætte ved udlicitering af kommunale opgaver.

Fastlæggelsen af vilkår skal dog være i overensstemmelse med de offentligretlige retsgrundsætninger, som nævnt ovenfor.

Vilkårene skal derfor være saglige, de må ikke forfølge ulovlige formål og myndigheden skal ved fastlæggelsen af vilkår ikke træffe mere vidtgående foranstaltninger end formålet med foranstaltningen tilsiger, ligesom væsentlige lige forhold skal behandles lige.

Betingelsen for at fastsætte et vilkår om, at principperne i loven skal finde anvendelse ved en genudbud, er, at kommunen dermed forfølger et sagligt formål.

Kommunen har oplyst, at årsagen til at vilkåret ønskes indsat er for at imødegå konkurrenceforvridende hensyn i forhold til kommende tilbudsgivere.

Det er statsforvaltningens opfattelse, at det ikke, som sagen foreligger oplyst, vil være sagligt at fastlægge et vil-

kår om, at principperne i lov om virksomhedsoverdragelse finder anvendelse.

Begrundelsen er, at kommunernes adgang til at gennemføre foranstaltninger blandt andet er afgrænset af, hvad der traditionelt er betegnet som et almennytteskriterium.

Det følger af almennytteskriteriet, at en kommune som udgangspunkt kun kan gennemføre foranstaltninger, som har sammenhæng med det kommunale fællesskabs behov, og som kommer alle kommunens borgere eller en sagligt afgrænset kreds af kommunens borgere til gode.

Dette udgangspunkt indebærer, at en kommune normalt ikke uden lovhjemmel kan gennemføre foranstaltninger, der udelukkende eller i det væsentligste er begrundet i varetagelsen af individuelle interesser hos enkeltpersoner eller enkeltvirksomheder.

Statsforvaltningen lægger vægt på, at kommunen, såfremt begrundelsen alene er at undgå, at en ny kontraktshaver kommer til at stå i en bedre konkurrencemæssig situation, hvis vedkommende ikke skal indtræde i de pligter, der påhviler den nuværende leverandør for så vidt angår løn- og arbejdsforhold herunder medarbejdernes anciennitet, derved gennemfører en foranstaltning, der udelukkende eller i det væsentligste er begrundet i varetagelsen af individuelle interesser hos enkeltpersoner eller enkeltvirksomheder.

Det bemærkes i den forbindelse, at lighedsprincippet ikke kan udgøre hjemlen til at gennemføre foranstaltninger, der ikke er i overensstemmelse med lovgivningen.

Der henvises i den forbindelse til de fremsendte udskrifter af EF-Domstolens dom i Liikenne-sagen af 25. januar 2001 og Arbejdsrettens dom af 25. maj 2005, KL's notat fra april 2011 og Statsforvaltningen Midtjyllands udtalelse af 12. august 2008. Derudover kan der henvises til Indenrigsministeriets udtalelse af 1. juli 1999 (j.nr. 1997/1220/461-1.) og til Inger Mogensen og Dario Silic, Kommunalfuldmagtsregierne i praksis, 2004, side 11 ff.

Med venlig hilsen

  
Stella Böttger  
specialkonsulent

# Udbudsannonce - Folketingets Spisesteder

04.09.2013

## Folketinget udbyder driften af Folketingets spisesteder beliggende på Christiansborg, 1240 København K til overtagelse fra 1. maj 2014

### Opgaven

Folketinget udbyder driften af Folketingets spisesteder beliggende på Christiansborg, 1240 København K til overtagelse fra 1. maj 2014.

Udbuddet omfatter den totale drift af Snapstinget med tilhørende spisesal, restaurant, Café samt yderligere en kantine, som betjener Folketingets medlemmer og ansatte. Spisestederne leverer og servicerer derudover i forbindelse med møder og arrangementer, herunder større aftenarrangementer, i Folketinget. Samtidigt med dette udbud udbydes via separat udbud driften af den nye restaurant beliggende i Christiansborgs tårn.

### Aftaleformen

Der vil blive indgået en kontrakt med kantineoperatøren i form af en driftsaftale med tilskud til udvalgte produkter.

### Udbudsform

Udbuddet gennemføres efter Tilbudsloven som udbud med forhandling.

### Virksomhedsoverdragelse

Lov om virksomhedsoverdragelse vil blive gjort gældende.

### Angående udvælgelse af tilbudsgivere

Ved udvælgelse af tilbudsgivere vil der blive lagt vægt på følgende forhold:

- De bedste og mest relevante referencer fra sammenlignelig virksomhed,
- Økonomiske nøgletal, der viser en økonomisk solid og veldrevet virksomhed,
- Virksomhedens forretningsprofil, idet Folketinget ved udvælgelsen vil lægge vægt på at få et bredt ansøgerfelt inden for virksomhedernes forretningsprofil og vil således udvælge et mix af større virksomheder med stor bredde og mindre, specialiserede virksomheder.

Folketinget vil blandt de indkomne anmodninger om prækvalifikation udvælge 4-5 virksomheder, der anmodes om at afgive tilbud.

Udvælgelsen vil blive foretaget på grundlag af en samlet vurdering af følgende oplysninger, der bedes vedlagt anmodningen om prækvalifikation:

- Referencer fra sammenlignelig virksomhed,
- Regnskab for de to sidste regnskabsår for den virksomhed (juridiske person), der anmoder om prækvalifikation med oplysninger om omsætning, resultat og egenkapital,
- Beskrivelse af virksomhedens forretningsprofil med oplysninger om særlige fokusområder, det antal kantiner, virksomheden driver, samt antal medarbejdere beskæftiget med kantinedriften.

Hvis virksomheden er startet på et senere tidspunkt, vedlægges oplysninger for de seneste disponible regnskabsår.

Såfremt virksomheden baserer sig på andre enheders formåen, f.eks. et moderselskab, skal virksomheden ved ansøgningen godtgøre, at virksomheden råder over de nødvendige ressourcer, f.eks. ved at fremlægge dokumentation for disse enheders forpligtelser.

Det er desuden en betingelse for at komme i betragtning, der vedlægges en tro- og love erklæring om, i hvilket omfang tilbudsgiveren har ubetalt, forfalden gæld til det offentlige.

### Forventet tidsplan

14/10/2013: Frist for ansøgning om prækvalificering

04/12/2013: Udsendelse af udbudsmateriale

11/12/2013: Fremvisning

10/01/2014: Sidste frist for tilbudsaflevering

Primo februar 2014: Prøvespisning  
Marts 2014: Valg af leverandør  
01/05/2014: Opstart af ny kontrakt

**Valg af tilbud**

Folketinget vil vælge det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

Folketinget ønsker ikke selv at byde på opgaven.

Der henvises i øvrigt til Finansministeriets Budgetvejledning, afsnit 2.4.15 kantiner

**Frist**

Anmodningen om deltagelse i udbudsrunder skal være Folketingets eksterne konsulent – Kantinemægleren – i hænde senest 14. oktober 2013 kl. 12.00 på ovenfor nævnte post- eller mailadresse.

- Flere nyheder fra Folketinget

## Bilag 1

### Uddrag af KL's notat vedr. reglerne for virksomhedsoverdragelse af medarbejdere<sup>1</sup>

#### 4.2 Medarbejdere, der overføres fra kommunen

For så vidt angår de medarbejdere, der overføres fra kommunen, sikrer virksomhedsoverdragelsesloven, at overførte medarbejdere bevarer deres hidtidige individuelle løn- og ansættelsesvilkår i den indeværende overenskomstperiode.

Såfremt en kommune ønsker at sikre medarbejdernes individuelle løn- og ansættelsesvilkår i en periode ud over virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelsesperiode, kræves det, at kommunen ud fra saglige hensyn fastsætter krav herom i kontrakten med leverandøren.

På baggrund af en udtalelse fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet må det konkret vurderes, hvilke krav en kommune sagligt kan stille til en kontraktpart. Det vil således ikke være lovligt at formulere en generel regel om, at der altid skal stilles krav om, at en privat leverandør i hele kontraktperioden skal følge de kommunale løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdere, der overføres til leverandøren.

Det fremgår videre af udtalelsen, at en kommune derimod kan påtage sig altid at skulle vurdere, om der foreligger saglige kommunale hensyn, som kan begrunde en konkret bestemmelse om, at dette vilkår skal gælde.

Disse hensyn kunne fx tænkes at være personalepolitiske hensyn og muligvis også hensyn til driftssikkerhed, kontinuitet og stabilitet i opgaveløsningen. Disse hensyn kan alene antages at gøre sig gældende ved førstegangs-udbud.

Længden af den periode, hvor de individuelle vilkår løber, skal være proportional og derfor vurderes i forhold til det konkrete hensyn, man ønsker at varetage. En kommune kan således ikke træffe mere vidtgående foranstaltninger, end formålet med foranstaltningen tilsiger. I de tilfælde, hvor der fx er tale om en meget lang kontraktperiode, skal det konkret vurderes, om det saglige hensyn er til stede.

En kommune vil kunne opstille en politik om, at kommunen i forhold til hvert enkelt udbud (førstegangsudbud) skal foretage en konkret vurdering af, om det er lovligt at stille krav om, at leverandøren skal følge de individuelle løn- og ansættelsesvilkår (jf. virksomhedsoverdragelsesloven) i en nærmere periode ud over virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelsesperiode, herunder i hele kontraktperioden.

---

<sup>1</sup> KL's notat af april 2011, Udbudsportalen "Overblik over reglerne for virksomhedsoverdragelse af medarbejdere"