

NOTAT

Information og forhandling

April 2011

Side 1/5

Dette notat omhandler informations- og forhandlingspligten i virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6. Notatet er udarbejdet af KL's Juridiske Kontor, og lanceres af Udbudsportalen.dk.

1. Informationspligten

Informationspligten fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 5 og har følgende ordlyd:

”Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, 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.”

1.1. Hvem skal give informationen

Pligten til at informere medarbejderne eller disses repræsentanter om overdragelsen ligger hos arbejdsgiveren.

Overdrageren har således inden overtagelsesdagen en informationspligt over for de medarbejdere, der skal overdrages.

Erhververen er ligeledes forpligtet til at informere de i sin virksomhed berørte ansatte om overdragelsen.

1.2 Hvem skal informeres

Såfremt der i henhold til kollektiv aftale eller anden aftale er valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne, gives informationen til disse repræsentanter. Hvis der ikke er udpeget eller valgt repræsentanter, gives informationen til de enkelte ansatte.

Overdrageren har bevisbyrden for, at den enkelte medarbejder får den i § 5, stk. 1 nævnte information. Det sikreste er derfor, at ordregiver *senest* når samtlige oplysninger i § 5, stk. 1, jf. nedenfor, er tilgængelige, fremsender en informationskrivelse til den enkelte medarbejder, der berøres af virksomhedsoverdragelsen.

Dette gælder tilsvarende hos erhverver i forhold til dennes ansatte.

1.3 Hvad skal der informeres om

Det fremgår af lovens § 5, stk.1, at der skal informeres 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

Oplysningerne skal være så fyldige og udtømmende som muligt, således at der gives de ansatte en reel mulighed for selvstændigt at kunne vurdere, hvilke konsekvenser overdragelsen har for dem.

De i punkt 4 nævnte ”foranstaltninger” kan fx være ændringer i form af tilpasning af antallet af ansatte eller omlægning af arbejdet eller arbejdstiden, eller fysisk flytning af arbejdssted.

Det antages i den juridiske litteratur, at foranstaltninger, der falder inden for den dispositionsbeføjelse, der følger af arbejdsgiverens ledelsesret, ikke er omfattet af forhandlingspligten.¹ Foranstaltninger må herefter sidestilles med væsentlige vilkårsændringer, dvs. ændringer som medarbejderne ikke er forpligtede til at tåle i kraft af deres ansættelsesforhold.

¹ Lov om Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af bl.a. Lars Svenning Andersen, DJØF, 5. udgave, 2009, side 330 ff.

1.4 Hvornår skal der informeres

Det fremgår af lovens § 5, at såvel overdrager som erhververen skal give medarbejdernes repræsentanter information i ”rimelig tid” inden overdragelsen og under alle omstændigheder inden de ansattes beskæftigelses- og arbejdsvilkår berøres direkte af overførslen.

Ved ”rimelig tid” forstås, at de ansatte bør informeres mv. på et sådant tidspunkt før overdragelsen, at de får reel mulighed for at foretage en selvstændig vurdering af, hvilke konsekvenser overdragelsen indebærer for dem, idet der herved også skal tages hensyn til overdragere og erhververs forhold.

Det afgørende tidspunkt for information beror på et skøn over de konkrete omstændigheder med udgangspunkt i, at informationerne gives i rimelig tid inden den faktiske overtagedesdag, så de ansatte får mulighed for inden dette tidspunkt at afklare deres stilling, herunder vurdere forslag til ændringer i ansættelsesområdet, eventuelt påberåbe sig bristede forudsætninger, eller at en foretagen opsigelse ikke er rimelig.²

Det er KL’s vurdering, at starttidspunktet for ”rimelige tid” i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven kan fastsættes til, når det kompetente organ i kommunen har truffet endelig beslutning om at iværksætte udbud af en given opgave. Tidspunktet for information af medarbejderne skal endvidere ses i lyset af, hvornår der foreligger relevante informationer at videregive til medarbejderne.

1.5 Hvordan skal der informeres

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder ikke regler om, hvordan informationen skal gives til lønmodtagernes repræsentanter eller de berørte medarbejdere.

Den enkelte arbejdsgiver – overdrager og erhverver - må således selv vurdere, hvordan informationen skal gives. Det kan fx være ved informationsmøder eller ved skriftlige meddelelser.

Der kan efter omstændighederne være behov for efterfølgende at kunne dokumentere, at den fornødne information er givet. I dette tilfælde vil det være hensigtsmæssigt, at informationen er skriftlig.

2. Forhandlingspligten

² Lov om Lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af bl.a. Lars Svenning Andersen, DJØF, 5. udgave, 2009, side 330 ff.

Forhandlingspligten fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 6 og har følgende ordlyd:

”Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, 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.”

Såfremt der ikke er udpeget repræsentanter for medarbejderne, skal der ske forhandling direkte med de berørte medarbejdere.

Overdrageren og efter omstændighederne erhververen har en forhandlingspligt, men der er ikke noget krav om, at disse forhandlinger skal udmønte sig i en aftale mellem parterne.

Det ligger i sagens natur, at overdrager ikke kan have viden om, hvilke foranstaltninger erhververen vil gennemføre i forhold til de medarbejdere, der overdrages.

Information om foranstaltninger og forhandlinger i forbindelse hermed må derfor afvente, at erhververen træffer beslutning herom, og informerer overdrageren med henblik på information af medarbejderen.

Det er arbejdsgiveren, der gennemfører forhandlingerne. Hvis dette skal ske inden overdragelsen vil det således være overdrager, der skal gennemføre forhandlingerne.

Det anbefales, at overdrager i denne situation indgår aftale med erhververen om vilkår og risikofordelingen, såfremt medarbejderne rejser krav om godtgørelse i forbindelse med gennemførelsen af foranstaltningerne.

2.1. Hvornår skal forhandlingerne indledes

Det antages, at forhandlingerne skal indledes i rimelig tid før den faktiske overtagedesdato.

Forhandlingerne bør indledes på et tidspunkt, der gør det muligt at opnå en aftale om de påtænkte foranstaltninger for medarbejderne før overførslen. Som nævnt ovenfor er der ikke krav om, at forhandlingerne skal føre til, at der indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

3. Sanktioner

Tilsidesættelse af informations- og forhandlingsforpligtelsen i §§ 5 og 6 er sanktioneret med bøde i henhold til lovens § 7.

Der er imidlertid ikke hjemmel til at pålægge staten, kommuner eller kommunale fællesskaber bødestraf i tilfælde, hvor disse organer optræder som overdrager eller erhverver af en virksomhed eller en del heraf, jf. princippet i Ufr. 1986.183H.³

4. Øvrige regler om information og inddragelse

Ud over reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven findes der regler om information og inddragelse i kollektive aftaler.

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO, særligt § 4, §§ 6-8 og § 21
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indgået mellem KL og KTO, særligt §§ 15-17, § 23 og § 29
- Protokollat om medarbejderne inddragelse og medvirken ved omstillingen, udbud og udlicitering indgået mellem KL og KTO
- Overenskomst for rengøringsassistenter indgået mellem KL og 3F
- Reglement af 30. marts 1976 for reglementsansat personale ved kommunale daginstitutioner

For uddybning af disse regler henvises der til særskilt notat; Information og inddragelse af medarbejdere efter SU/MED-reglerne.

³ Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse af Mette Klingsten, DJØF, 2002, side 310ff.