

NOTAT

Overblik over reglerne for virksomhedsoverdragelse af medarbejdere

April 2011

Side 1/13

Dette notat redegør i overblikksform for de aftale- og lovgivningsmæssige regler, der er ved overdragelse af medarbejdere i forbindelse med offentlige ordregiveres¹ konkurrenceudsættelse. Notatet er udarbejdet af KL's Juridiske Kontor, og lanceres af Udbudsportalen.dk.

1. Indledning

Formålet med notatet er at give et overblik over aftale- og regelgrundlaget, når man som ordregiver står overfor at skulle overdrage medarbejdere eller tage stilling til, om der skal ske overdragelse af medarbejdere til en ekstern leverandør.

Notatet er et supplement til/en overbygning på den række af faglige notater, som er udarbejdet med henblik på en uddybende behandling af de relevante processuelle og juridiske problemstillinger i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, jf. vedlagte bilag 1.

2. Kollektive aftaler – MED/SU

Der findes i de kollektive aftaler om MED/SU regler om information og inddragelse af medarbejdere. Hertil kommer, at der på det kommunale arbejdsmarked findes et Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

Det påhviler ledelsen at informere om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

¹ I forhold til de aftaleretlige regler redegøres der alene for de regler, der gælder på det kommunale område.

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, så navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse af situationen med henblik på en eventuel efterfølgende drøftelse i udvalget.

I tilknytning til de generelle bestemmelser om medindflydelse og medbestemmelse findes der et protokollat, der specifik beskæftiger sig med processen i forbindelse med omstillinger, udbud og udliciteringer.

Det fremgår bl.a. heraf, at information af medarbejderrepræsentanterne skal ske i så god tid, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i den sagsfremstilling, som skal danne grundlag for den politiske behandling af et givet omstillingsprojekt, herunder udbud.

Efter den politiske beslutning om gennemførelse af udbud sker inddragelsen af medarbejderne i MED-udvalget, og det påhviler ledelsen i særlig grad at inddrage medarbejderne i processen.

Protokollatet angiver forskellige muligheder for tilrettelæggelse af processen, fx i form af nedsættelse af projektgrupper.

Manglende overholdelse af forpligtelsen til at informere om og drøfte beslutning om virksomhedsoverdragelse kan efter omstændighederne sanktioneres med en godtgørelse.

Det fremgår endvidere af Overenskomst for rengøringsassistenter § 1, stk. 3 indgået mellem KL og 3F, at i det tilfælde, hvor der ikke er oprettet et lokalt samarbejds-/MED-udvalg, er kommunen forpligtet til at inddrage den lokale faglige organisation inden, der træffes endelig beslutning om at overdrage opgaven i entreprise.

Endelig skal det nævnes, at der på det kommunale område findes en ”lukket gruppe” af reglementsansatte pædagoger, som kan være ansat i henhold til Reglement for pædagoger ved daginstitutioner og selvejende institutioner med driftsoverenskomst af 30. marts 1976. Det fremgår her, at ændring af bestemmelser om forhold, som angår institutionens opgaver, organisation eller personalebehov, fastsættes af kommunalbestyrelsen efter *forudgående* forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer. dvs. BUPL.

Du kan finde mere om de aftalebaserede regler om information og inddragelse her:

- Rameaftale 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 medarbejderes inddragelse og medvirken ved omstillinger, udbud og udlicitering.
- Overenskomst for rengøringsassistenter § 1, stk. 3, indgået mellem KL og 3F.
- Reglement af 1976 for pædagoger ved daginstitutioner og selvejende institutioner med driftsoverenskomst.

På Udbudsportalen.dk ligger følgende notater om emnet:

- Information og inddragelse af medarbejdere efter SU/MED-reglerne
- Information og forhandling

3. Virksomhedsoverdragelsesloven

3.1. Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde

Når en offentlig ordregiver udliciterer en opgave, skal der foretages en analyse af, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse for at vurdere, om det berørte personale skal overdrages til den eksterne leverandør.

Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del af en virksomhed, jf. lovens § 1, stk. 1. Loven finder anvendelse på såvel offentlige som private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje.

Der stilles tre betingelser for, at loven finder anvendelse; overførslen skal indebære et arbejdsgiverskifte, overførslen skal ske ved aftale, og overførslen skal vedrøre en virksomhed eller en del heraf, dvs. der skal ske overførsel af en økonomisk enhed, der har bevaret sin identitet.

Virksomhedsoverdragelsesloven finder ikke anvendelse ved administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder.

Der skal foretages en analyse af, om loven finder anvendelse ved førstegangsudlicitering, ved tilbagetagelse samt ved flergangsudliciteringer (den såkaldte trekantssituation).

3.2. Erhververs indtræden i rettigheder og pligter

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, at erhverver indtræder umiddelbart i de rettigheder og pligter, der bestod på overtagelsestidspunktet.

tet i henhold til kollektiv overenskomst og aftale, samt individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Erhverver er alene forpligtet til at følge de individuelle rettigheder i den løbende overenskomstperiode. Dette under forudsætning af, at erhverver frasiger sig overdragets kollektive overenskomster og dermed ikke indtræder som part i disse, jf. nedenfor om lovens § 4 a.

3.3. Afskedigelse ved virksomhedsoverdragelse

Det er i strid med virksomhedsoverdragelsesloven at afskedige medarbejdere på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, jf. lovens § 3, stk. 1.

Der kan imidlertid lovligt iværksættes afskedigelser af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Såfremt overdragelsen medfører væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, kan lønmodtageren ophæve ansættelsen. Ophævelsen sidestilles her med en afskedigelse, hvorefter lønmodtageren har krav på arbejdsgivers opsigelsesvarsel og eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2.

3.4. Tillidsrepræsentanter m.fl.

Det er udgangspunktet, at repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af virksomhedsoverdragelsen bevarer deres hidtidige retsstilling og funktion efter overdragelsen, jf. lovens § 4, stk. 1.

Beskyttelsen gælder tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og repræsentanter, der i henhold til kollektiv overenskomst har fået tillagt særlig beskyttelse (fx medlemmer af MED/SU), herunder suppleanter for tillidsrepræsentanter etc. Hertil kommer medarbejdervalgte repræsentanter i et selskabs bestyrelse.

Medfører overdragelsen imidlertid, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten alene omfattet af reglerne om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanten, jf. lovens § 4, stk. 2.

3.5. Frasigelse af overdragets kollektive overenskomst

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, at erhverver senest 3 uger efter den faktiske overtagelse af virksomheden skal underrette det pågældende fagforbund, såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskom-

sten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten og bliver stillet som part i overenskomsten i stedet for overdrager.

Hvis erhververen ikke tiltræder overdragets overenskomst, skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til overdragets kollektive overenskomst, afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det, jf. lovens § 4 a, stk. 2. Erhverver opnår således ved denne bestemmelse proceshabet i forhold til de nævnte fora.

Endelig fremgår det af lovens § 4, stk. 3, at de berørte lønmodtagere har ret til gennem deres faglige organisation at kræve forhandling med erhverver om løn- og ansættelsesforhold, hvis virksomheden er omfattet af kollektiv overenskomst med en anden faglig organisation.

3.6. Information og forhandling

Det følger af lovens § 5, at overdrager i rimelig tid inden overdragelsen skal informere lønmodtagernes repræsentanter om:

- datoen for overdragelsen,
- årsagen til overdragelsen,
- overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og
- eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne

Der påhviler endvidere erhverver en tilsvarende pligt til at informere berørte medarbejdere i dennes virksomhed om overtagelsen.

Endelig skal overdrager indlede forhandlinger med lønmodtagerrepræsentanterne, såfremt der i forbindelse med overdragelsen iværksættes foranstaltninger overfor lønmodtagerne, jf. lovens § 6, stk. 1. En tilsvarende forpligtelse gælder for erhverver i forhold til dennes ansatte, jf. lovens § 6, stk. 2.

[Du kan bl.a. læse mere om reglerne for virksomhedsoverdragelse her:](#)

- Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Lov nr. 111 af 21. marts 1979, ændret ved lov nr. 441 af 7. juni 2001 bekendtgjort ved LBK nr. 710 af 20. august 2002.)

[På Udbudsportalen.dk findes følgende notater om virksomhedsoverdragelseslovens bestemmelser:](#)

- Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved konkurrenceudsættelse
- Virksomhedsoverdragelse ved hjemtagelse af opgaver

- Frasigelse af kollektive overenskomster
- Afskedigelse ved virksomhedsoverdragelse
- Tillidsrepræsentanter mv.
- Udvalgelse af medarbejdere ved overdragelse af en del af en virksomhed
- Hvilke medarbejdere er omfattet af en virksomhedsoverdragelse
- Information og forhandling
- Erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2
- Individuelle og kollektive rettigheder efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2

4. Krav til ansættelsesvilkår ud over virksomhedsoverdragelsesloven

Spørgsmålet er her om og i givet fald på hvilken måde en kommune i et udbud kan stille krav om løn- og ansættelsesvilkår, samt i hvilket omfang disse kan række udover virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelsesperiode, dvs. den løbende overenskomstperiode.

4.1. Medarbejdere ansat af leverandøren efter udbuddet

For medarbejdere ansat af leverandøren efter udbuddet må det antages, at det ikke vil være lovligt at stille krav om, at de kommunale løn- og ansættelsesvilkår skal følges i hele eller dele af kontraktperioden.

I forhold til disse medarbejdere vil en kommune imidlertid i henhold til ILO-konvention 94 kunne stille krav om, at leverandøren – for de medarbejdere, der er beskæftiget med opgavevaretagelsen - følger de for området sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, som er gældende inden for det lokale område, hvor arbejdet udføres.

Det vil i givet fald her være de private overenskomsters løn- og ansættelsesvilkår på området, der vil gælde. Da man ønsker at bringe opgaven ud på det private marked, må det også være overenskomsterne på det private arbejdsmarked, der må betegnes som ”sædvanlige”.

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 kontrakt-part. 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 førstegangsudbud.

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.

Du kan læses mere om emnet her:

- Udtalelse fra Statsforvaltningen Midtjylland af 12. august 2008;
<http://www.statsforvaltning.dk/Tilsynsafgørelser/Files/VedhaeftetFil/273.pdf>

På Udbudsportalen.dk finder du følgende notat om emnet:

- Kan en kommune stille krav om ansættelsesvilkår udover virksomhedsoverdragelsesloven?

5. Anvendelse af arbejdsklausuler - ILO-konvention 94

Spørgsmålet er her, hvorvidt en kommune i forbindelse med et udbud kan stille krav om, at leverandøren skal følge danske overenskomster.

Det er her særlig relevant at vurdere følgende lovgivning/retsgrundlag: EU-traktatretlige principper, ILO-konvention nr. 94, lov om udstationering af lønmodtagere samt offentligretlige grundsætninger.

Det må lægges til grund, at et krav i forbindelse med et udbud om at følge danske overenskomster ikke må anvendes til at udelukke udenlandske virksomheder fra at deltage i danske udbudsforretninger. Kravet må heller ikke anvendes således, at det indebærer forskelsbehandling eller konkurrencebe- grænsninger.

Det fremgår af en udtalelse fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet, at det ikke vil være lovligt generelt at stille krav om, at kommunens leverandører er part i eller i forbindelse med kontraktindgåelsen med kommunen indtræ- der som part i (danske) kollektive overenskomster.

Spørgsmålet er herefter, om det vil være lovligt for en kommune at stille krav om, at leverandøren skal *følge* danske kollektive overenskomster.

Det må antages, at et *generelt* krav om, at leverandører *i det hele* skal følge danske overenskomster, vil kunne være i strid med EU-traktatretlige samt offentligretlige retsgrundsætninger; særligt om proportionalitet og forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Det må videre antages, at et generelt krav om, at leverandører i det hele skal følge danske overenskomster, vil kunne udgøre en forskelsbehandling af leverandørerne i strid med EU-traktaten, idet de danske leverandører vil have lettere ved at opfylde betingelserne end de udenlandske.

Kravet om, at leverandøren i det hele skal følge danske overenskomster, må således antages at være mere byrdefuldt for den udenlandske leverandør end den danske.

Du kan læses mere om emnet her:

- ILO-konvention 94 ratificeret i 1957
- Cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27. juni 1990 samt Cirkulæreskrivelse nr. 114 af 18. maj 1966
- Lov om udstationering af lønmodtagere, LBK nr. 849 af 21. juni 2006.

På Udbudsportalen.dk finder du følgende notat om emnet:

- Kan en kommune stille krav om at følge danske overenskomster?

6. Tjenestemænd

Tjenestemænd er ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Tjenestemænd er ikke forpligtet til lade sig overdrage til en ekstern leverandør.

Der kan tilbydes tjenestemænd et frivilligt udlån til den eksterne leverandør. Der udarbejdes i givet fald en udlånsaftale mellem den offentlige arbejdsgiver, tjenestemanden og eventuelt dennes faglige organisation. Den offentlige arbejdsgiver vil fortsat være ansættelsesmyndighed i forhold til tjenestemanden, ligesom pensionstilsagnet fortsat påhviler den offentlige arbejdsgiver.

Herudover indgås en aftale mellem den offentlige arbejdsgiver/ordregiver og den eksterne leverandør, som bl.a. regulerer betaling af løn og pension samt håndtering af ansættelsesretlige sanktioner, ophør af udlån o.l.

Du kan læses mere om emnet her:

- Tjenestemandensregulativ
- Pensionsregulativ

På Udbudsportalen.dk finder du følger notat om emnet:

- Udlån af tjenestemænd

7. Videregivelse af oplysninger om medarbejderne

I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse skal der ske videregivelse af personaleoplysninger, dels i udbudsfasen til potentielle tilbudsgivere, dels i forhold til den konkrete leverandør, der har fået kontrakten.

Disse forhold reguleres primært af henholdsvis EU-retlige principper om ligebehandling og gennemsigtighed og persondatalovens behandlingsregler.

7.1. Videregivelse af oplysninger til tilbudsgivere

I udbud, hvor medarbejderforpligtelserne har betydning for tilbudsgiver, dvs. i udbud, hvor leverandøren i tilbuddet skal medregne udgiften til de forpligtelser, der følger af virksomhedsoverdragelsesloven, er ordregiver forpligtet til i udbudsmaterialet at stille relevante oplysninger om rettigheder og forpligtelser i forhold til medarbejderne til rådighed for tilbudsgiver.

Ved elektronisk videregivelse af personoplysninger finder persondatalovens behandlingsregler anvendelse.

Det må antages, at ordregiver vil kunne stille relevante – ikke-fortrolige og almindeligt fortrolige - oplysninger om medarbejdere til rådighed for potentielle tilbudsgivere uden samtykke fra de pågældende medarbejdere med hjemmel i persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 7.

I forhold til på hvilken måde en ordregiver kan offentliggøre personoplysninger om medarbejdere i et udbudsmateriale må udgangspunktet være, at det sker i en form, der i videst muligt omfang sikrer anonymitet. Personoplysninger, der behandles, skal være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne indsamles, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles, jf. persondatalovens § 5, stk. 3.

Ordregiver skal fx konkret vurdere, om det er i overensstemmelse med § 5 at offentliggøre medarbejderoplysninger på internettet. Udgangspunktet vil være, at videregivelse skal begrænses til, at fremsendelse af medarbejderoplysninger sker til den eller de potentielle tilbudsgivere, der rekvirerer udbudsmaterialet.

De pågældende medarbejdere bør forud for videregivelse generelt informeres herom, jf. princippet om god databehandlingskik i § 5, stk. 1.

7.2. Videregivelse af oplysninger til den konkrete leverandør

Når ordregiver har besluttet at udlicitere en opgave til en bestemt ekstern leverandør, skal der tages stilling til udveksling af personaleoplysninger imellem ordregiver og leverandøren.

Persondataloven regulerer hvilke personaleoplysninger, ordregiver *kan* overdrage til leverandøren. Hertil kommer, at ordregiver i kontrakten bør sikre sig at kunne få oplysninger fra leverandøren, når ordregiver ved kontraktophør enten ønsker at tilbagetage opgaven eller efter et genudbud at overdrage opgaven til en ny leverandør.

Retsforholdet imellem overdrageren og erhververen er ikke reguleret af virksomhedsoverdragelsesloven men beror på de aftaler, disse parter har indgået, eller almindelige obligationsretlige principper i det omfang, der ikke er truffet aftaler mellem parterne.

Hvis ordregiver, fx. en kommune, i forbindelse med, at kommunen har udliciteret en opgave til en privat leverandør, overdrager personalesager i elektronisk form, vil der være tale om en behandling i persondatalovens forstand.

Videregivelse af personoplysninger til en privat leverandør i forbindelse med udlicitering af en opgave, vil efter omstændighederne kunne ske inden for rammerne af persondatalovens § 6, stk. 1, § 7, stk. 2, nr. 4, og § 8, stk. 6, jf. § 7, stk. 2, nr. 4. Dette følger af, at den private leverandør indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der består på overdragelsestidspunktet i henhold til kollektivt overenskomst og individuel aftale om

løn- og arbejdsforhold. Medarbejderens ansættelse hos den nye arbejdsgiver betragtes herefter som en fortsættelse af ansættelsesforholdet – ikke et nyt ansættelsesforhold.

Personalesagerne skal inden overdragelsen være gennemgået og ajourførte for at sikre, at registreringen/opbevaringen af de pågældende personaleoplysninger hos ordregiver er i overensstemmelse med persondatalovens §§ 5 – 8.

Kontraktophør

I forbindelse med kontraktophør skal ordregiver i kontrakten sikre sig adgang til de nødvendige oplysninger om de medarbejdere, der er knyttet til kontrakten og deres ansættelsesforhold hos leverandøren.

Ordregiver bør i kontrakten med leverandør 1 sikre sig, at denne loyalt medvirker til, at der kan foretages en vurdering af om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse. Endvidere bør leverandøren forpligtes til - når loven finder anvendelse – at afgive oplysninger om medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår. Endelig bør leverandøren forpligtes til at medvirke til udarbejdelse af en refusionsopgørelse.

Overdragelse af medarbejderoplysninger ved kontraktens ophør

Leverandør 1 vil kunne overdrage relevante medarbejderoplysninger til ordregiver i forbindelse med, at kontrakten ophører, og opgaven tilbagetages inden for rammerne af persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 2 og 7, 7, stk. 2, nr. 4 og § 8, stk. 4 og 5². Som udgangspunkt vil der således ikke være krav om medarbejderens samtykke.

Overdragelse af medarbejderoplysninger til brug for genudbud/ orientering forud for tilbagetagelse af opgaven.

Datatilsynet har udtalt, at videregivelse af ikke-fortrolige og almindeligt fortrolige oplysninger omfattet af persondatalovens § 6, i forbindelse med udførelsen af en due diligence vil kunne ske inden for rammerne af, jf. § 6, stk. 1, nr. 7. Er der tale om videregivelse af følsomme oplysninger omfattet af §§ 7-8 (oplysninger om ”rent private forhold”), vil det absolutte udgangspunkt være, at den ansattes samtykke er påkrævet.³

Datatilsynet har ikke taget stilling til, i hvilket omfang leverandøren kan videregive oplysninger til ordregiver til brug for vurdering af genudbud. Det må antages, at videregivelse af oplysninger fra leverandør 1 til ordregiver til

² Samme sted side 68 øverst

³ Jf. Datatilsynets Nyhedsbrev af 14. juni 2001 ”Due Diligence undersøgelser” (reference skal tjekkes)

brug for et genudbud eller en orientering af ordregiver forud for tilbagetageelse kan sidestilles med en due diligence, hvor situationen også er den, at der pågår undersøgelser forud for en eventuel overtagelse.

Du kan læses mere om emnet her:

- Lov om behandling af personoplysninger; Lov nr. 429 af 31.05.2000 (persondataloven)

På Udbudsportalen.dk finder du følgende notater om emnet:

- Hvilke oplysninger skal stilles til rådighed for tilbudsgiver
- Udveksling af personaleoplysninger imellem ordregiver og leverandøren

Bilag 1

Samlet oversigt over uddybende faglige notater vedrørende medarbejderforhold ved konkurrenceudsættelse. Notaterne findes på Udbudsportalen.dk.

- Information og inddragelse af medarbejdere efter SU/MED-reglerne
- Information og forhandling
- Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved konkurrenceudsættelse
- Virksomhedsoverdragelse ved hjemtagelse af opgaver
- Frasigelse af kollektive overenskomster
- Afskedigelse ved virksomhedsoverdragelse
- Tillidsrepræsentanter mv.
- Udvælgelse af medarbejdere ved overdragelse af en del af en virksomhed
- Hvilke medarbejdere er omfattet af en virksomhedsoverdragelse
- Information og forhandling
- Erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2
- Individuelle og kollektive rettigheder efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2
- Kan en kommune stille krav om ansættelsesvilkår udover virksomhedsoverdragelsesloven?
- Kan en kommune stille krav om at følge danske overenskomster?
- Udlån af tjenestemænd
- Hvilke medarbejderoplysninger skal stilles til rådighed for tilbudsgiver?
- Udveksling af personaleoplysninger imellem ordregiver og leverandøren