

NOTAT

Tillidsrepræsentanter mv.

April 2011

Side 1/4

Dette notat behandler spørgsmålet om tillidsrepræsentanters retsstilling i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Notatet er udarbejdet af KL's Juridiske Kontor, og lanceres af Udbudsportalen.dk.

1. Indledning

Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 har følgende ordlyd:

”Repræsentanter for de lønmodtagere, der berøres af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, bevarer efter overdragelsen deres hidtidige retsstilling og funktion, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Medfører overdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører, er lønmodtagerrepræsentanten fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område. Beskyttelsen gælder dog kun i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter.”

Det er udgangspunktet efter virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 1, at lønmodtagerrepræsentanternes funktion/tillidshverv fortsætter uændret efter en overdragelse.

Lønmodtagerrepræsentanter er ikke beskyttet mod en virksomhedsoverdragelse. De kan således ikke gøre gældende, at fordi de har det pågældende tillidshverv, er de ikke forpligtet til at overgå til en erhverver, men har krav på at blive hos overdrageren.

I det tilfælde hvor der sker overdragelse af en del af en virksomhed, kan der imidlertid opstå en problemstilling i forhold til, hvem der skal overdrages. Hvis ikke alle medarbejdere er fuldt beskæftiget med den opgave, der skal

overdrages, kan det blive nødvendigt at pege på medarbejdere, der er væsentligt beskæftiget med opgaven.

I denne udvælgelsesproces må det antages, at en lønmodtagerrepræsentant som har et bredere valgområde end den del af virksomheden, der overdrages - alt andet lige - skal udvælges sidst, hvis der kan peges på andre medarbejdere, der er væsentligt beskæftiget med opgaven. Overdrageren skal således i denne situation tage det hensyn ikke at flytte lønmodtagerrepræsentanten uden for dennes valgområde.

Dette gælder både i den situation, hvor lønmodtagerrepræsentanten flyttes uden for sit valgområde ved at blive overdraget til erhververen som ved at forblive hos overdrageren.

Disse forhold er dog ikke afklaret i retspraksis, og overdrageren kunne derfor overveje at drøfte de forskellige muligheder i den konkrete situation med lønmodtagerrepræsentanten.

I det tilfælde hvor der er tale om væsentlige vilkårsændringer i forbindelse med overdragelsen til erhverver, som betinger en opsigelse med tilbud om genansættelse, og hvor ikke alle der er beskæftiget med opgaven skal overdrages, vil lønmodtagerrepræsentanten have krav på at være ”den sidste blandt ligestillede”, der opsiges.

2. Hvem er beskyttet

Bestemmelsen omfatter de repræsentanter for lønmodtagerne, der i kraft af love, kollektive overenskomster eller aftaler har fået tillagt en særlig beskyttelse.

Det fremgår af bemærkningerne til forslag til virksomhedsoverdragelsesloven¹, at lønmodtagerrepræsentanter omfatter 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. Medarbejdervalgte repræsentanter i et selskabs bestyrelse eller koncernrepræsentanter er ligeledes omfattet af beskyttelsen i lovens § 4.

2.1 Tillidsrepræsentanter

Tillidsmandsreglerne beror som udgangspunkt på kollektiv overenskomst. Tillidsmandsreglerne gælder derfor kun, når virksomheden er bundet af en kollektiv overenskomst.

¹ Lovforslag FT 1978-79 nr. 151 af 1. februar 1979.

På det kommunale område nyder tillidsrepræsentanten og dennes suppleant beskyttelse mod afskedigelse i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 12 og Rameaftale om medbestemmelse og medindflydelse § 18. Det følger herefter af virksomhedsoverdragelseslovens § 4, at tillidsrepræsentanten som udgangspunkt bevarer sin funktion og beskyttelse ved overdragelsen fra kommunen til en erhverver. Erhverver skal være bundet af en kollektiv overenskomst for, at hvervet som tillidsrepræsentant kan opretholdes.

Såfremt en tillidsrepræsentant (og/eller dennes suppleant) overdrages til en virksomhed, der *ikke* er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller antallet af medarbejdere i forbindelse med overdragelsen falder under det fastsatte minimumsantal i den kollektive overenskomst, vil tillidsrepræsentantens funktion bortfalde umiddelbart ved overdragelsen ved erhververens meddelelse herom, medmindre andet følger af overdragers kollektive overenskomst/ aftale.

Tillidsrepræsentanten bevarer imidlertid sin ansættelsesmæssige beskyttelse fra funktionens ophør og i en periode svarende til varslet for opsigelse af tillidsrepræsentanter, jf. § 4, stk. 2. Opsigelse af tillidsrepræsentanten i denne periode skal således – ud over at respektere det forlængede varsel - overholde de strenge betingelser for så vidt angår selve opsigelsesgrunden (tvungne årsager).

Det kan ske, at medarbejdere der ikke er medlem af de forhandlingsberettigede organisationer, vælger en talsmand. Det kan fx være medarbejdere, der er medlem af de såkaldte ”gule fagforeninger”. En sådan talsmand nyder ingen særlig beskyttelse og er ikke omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 4.²

2.2 Arbejdsmiljørepræsentanter

Det følger af arbejdsmiljølovens § 6a³, at der i virksomheder med 10 ansatte og derover skal vælges en arbejdsmiljørepræsentant.

Det fremgår endvidere af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, at arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

² Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, DJØF 2002, 1. udgave af Mette Klingsten side 292.

³ Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, LBK nr. 1072 af 07/09/2010.

Arbejdsmiljørepræsentanten nyder i forhold til virksomhedsoverdragelsesloven samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter, jf. ovenfor.

Der kan i øvrigt ikke i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven udledes et krav om, at overdragerens arbejdsmiljøorganisation skal opretholdes hos erhververen, hvis offentligretlige og overenskomstmæssige krav ikke taler imod en opretholdelse.⁴ Dvs. erhververen kan ændre arbejdsmiljøorganisationen, herunder antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i respekt af virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 2.

2.3 Medlemmer af samarbejdsorganer - SU/MED

Valg af medlemmer til samarbejdsorganer beror som udgangspunkt på kollektiv overenskomst eller aftale.

Det følger heraf, at såvel medlemmer som suppleanter nyder samme ansættelsesretlige beskyttelse som tillidsrepræsentanter i forhold til begrundelseskrav i forbindelse med opsigelser og et forlænget opsigelsesvarsel.

Medlemmer (og suppleanter) af samarbejdsorganer vil være omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens § 4.

3. Forhold hos erhverver

Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 omfatter lønmodtagerrepræsentanter, ”der berøres” af overdragelsen. Det indebærer, at beskyttelsen også omfatter lønmodtagerrepræsentanter hos erhverver, såfremt overdragelsen berører deres hverv.

Det er således relevant for erhververen at forholde sig til den situation, at han overtager en gruppe medarbejdere – uanset om der herved overdrages lønmodtagerrepræsentanter – som hos erhververen har ret til repræsentation, det være sig i forhold til medlem af arbejdsmiljøudvalg, medlemmer af samarbejdsudvalg eller tillidsrepræsentanter. Erhververen bør således forholde sig til de overdragne medarbejders repræsentation i denne overgangsperiode, indtil der vælges nye lønmodtagerrepræsentanter.⁵

⁴ Faglig voldgifts kendelse af 9. juli 2003 refereret i Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 2009, 5. udgave, side 289.

⁵ Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 2009, 5. udgave, side 290.