

Udbudsportalen.dk

Virksomhedsoverdragelse

- Vejledning til medarbejderne



Udbudsportalen.dk
Weidekampsgade 10
2300 København S
Post@udbudsportalen.dk

Indholdsfortegnelse

1	Når din arbejdsgiver virksomhedsoverdrager dig til en ekstern leverandør	3
1.1	Rammerne for konkurrenceudsættelse	3
1.2	EU-udbudsregler.....	4
1.3	Tilbudsloven	4
2	Inddragelse og information af medarbejdere	5
2.1	Kollektive aftaler – SU/MED.....	5
3	Virksomhedsoverdragelsesloven – hvad gælder for dig, når opgaver overdrages til en ekstern leverandør?.....	8
3.1	Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde.....	8
3.2	Dine rettigheder og pligter.....	9
3.3	Afskedigelse ved virksomhedsoverdragelse	9
3.4	Tillidsrepræsentanter.....	10
4	Udveksling af oplysninger mellem kommunen og leverandøren	11
5	Kontraktophør – hvad så?	11
6	Hvis du har spørgsmål.....	12

1 Når din arbejdsgiver virksomhedsoverdrager dig til en ekstern leverandør

Denne vejledning har til formål at beskrive, hvad der gælder for dig som medarbejder i det tilfælde, hvor din arbejdsgiver udliciterer de opgaver, du er beskæftiget med, til en ekstern leverandør.

Vejledningen beskriver kort de rammer og procedurer, der gælder, når din arbejdsgiver ønsker at konkurrenceudsætte og eventuelt overdrage opgaver til en ekstern leverandør.

Herefter beskrives, hvilke regler der gælder for overdragelse af personalet til en ekstern leverandør. Der er dels regler om information og inddragelse af samarbejdsudvalg/MED-udvalg, dels lovregler, som gælder for dig, når du virksomhedsoverdrages til en ekstern leverandør.

1.1 Rammerne for konkurrenceudsættelse

Der kan være flere bevæggrunde for, at kommunalbestyrelsen beslutter at konkurrenceudsætte en opgave.

Det kan være politisk (ideologisk) motiveret, dels i kommunalbestyrelsen, dels på regeringsniveau¹. Det kan endvidere være motiveret af et ønske om at opnå fastlagte målsætninger, herunder bedre opgavevaretagelse, teknologisk fornyelse, økonomiske besparelser eller bedre valgmuligheder for borgerne.

Der er mange begreber og regler inden for dette område, derfor her lidt begrebsafklaring:

Udbud

Ved udbud forstås gennemførelsen af en udbudsproces efter de gældende udbudsregler, hvor udbyderen² beskriver de ydelser, der skal leveres, og kravene til leverandøren som grundlag for indhentelse af tilbud.

Udlicitering

Ved udlicitering forstås, at der efter en udbudsrunde indgås kontrakt med en ekstern leverandør³ om varetagelse af opgaver, som udbyderen tidligere selv har varetaget.

Udbudsstrategi

¹ KL og regeringen har indgået aftale om, at kommunerne i 2009 skal konkurrenceudsætte 25% af deres opgaver. Regeringen har tilkendegivet, at de har en målsætning om, at konkurrenceudsættelsen i 2015 skal udgøre 31,5%.

² Udbyderen kan være kommunen, regionen eller staten eller et offentligretligt organ.

³ En ekstern leverandør kan være en privat virksomhed, en anden kommune/offentlig myndighed eller et kommunalt selskab o.l.

Kommunen skal udarbejde en udbudsstrategi⁴, hvor kommunalbestyrelsen skal anføre på hvilke driftsområder, kommunen påtænker at anvende udbud, og hvordan anvendelsen af udbud kan øges.

Kommunerne kan overlade udførelsen af opgaver vedrørende faktisk forvaltningsvirksomhed til eksterne leverandører. Det kan fx være rengøring, driften af daginstitutioner og plejehjem, madservice, lønadministration, kørsel, renovation, vedligeholdelse af grønne områder osv.

En kommune kan derimod ikke – uden særlig lovhjemmel – overdrage opgaver, der indeholder myndighedsudøvelse til eksterne leverandører. Det er opgaver, hvor kommunen træffer afgørelser i forhold til borgeren eller kommunens ansatte, som fx visitation til offentlige ydelser eller afgørelser i ansættelses- og arbejdsretlige sager.

1.2 EU-udbudsregler

Hvis kommunen ønsker at overdrage en opgave til en ekstern leverandør, som har en kontraktsum, der overstiger ca. 1,4 mio. kr., skal kommunen udbyde opgaven i henhold til EU's udbudsdirektiv⁵.

Direktivet indeholder en række procedureregler, som sammen med EU-traktatretlige principper, skal sikre, at tilbudsgiverne behandles lige, at udbudsmaterialet mv. er gennemsigtigt, at der ikke diskrimineres på grund af nationalitet, og at der ikke stilles krav som er mere byrdefulde end nødvendigt for at opnå et givent formål.

Ordregiver vil i udbudsprocessen udarbejde et udbudsmateriale, som bl.a. indeholder krav til opgaveløsningen. I udbudsmaterialet vil der endvidere være en beskrivelse af de berørte medarbejders løn- og ansættelsesvilkår i anonymiseret form.

En udbudsproces efter EU's udbudsdirektiv vil forløbe over flere måneder, og kan ofte vare op til et ½ år, inden ordregiver har truffet beslutning om hvilken leverandør, der fremover skal løse opgaven og dermed hvem, du som medarbejder, skal overdrages til.

1.3 Tilbudsloven

Tilbudsloven⁶ finder anvendelse ved udbud af opgaver, hvor EU's udbudsdirektiv ikke finder anvendelse. Kontraktsummen skal dog andrage mere end 500.000 kr.

⁴ LBK nr. 581 af 24/06/2009 – bekendtgørelse af lov om kommunernes styrelse §§ 62b-62c.

⁵ Udbudsdirektivet indeholder en liste med tjenesteydelser i henholdsvis bilag IIA, og IIB. Direktivet finder anvendelse i sin helhed for bilag IIA ydelser. For bilag IIB ydelser finder kun en mindre del af direktivet anvendelse.

⁶ LBK 1410 af 07/12/ 2007 – bekendtgørelse af lov om indhentning af tilbud på visse offentlige og offentligt støttede kontrakter.

Kommunen skal i henhold til tilbudsloven foretage en annoncering af den opgave, man ønsker at overdrage til en ekstern leverandør. Procedurereglerne i tilbudsloven er dog væsentligt lempeligere, end i EU's udbudsdirektiv.

En udbudsproces efter tilbudsloven kan derfor gennemføres inden for en relativ kort frist – fra uger til få måneder. Processens varighed vil afhænge af opgavens kompleksitet, herunder den tid det tager at beskrive opgaven, som sætter potentielle leverandører i stand til at give tilbud på opgaven.

I lighed med ovenstående træffer kommunen på baggrund af de indkomne tilbud beslutning om, hvilken leverandør, der fremover skal løse opgaven, og dermed hvem du, som medarbejder, skal overdrages til.

2 Inddragelse og information af medarbejdere

Der er regler for information og inddragelse af medarbejdere i forbindelse med gennemførelse af ovenfor beskrevne udbudsproces. Der er regler for henholdsvis samarbejds-/MED-udvalgsniveau, og i forhold til dig, der bliver direkte berørt af en virksomhedsoverdragelse til en ekstern leverandør.

2.1 Kollektive aftaler – SU/MED

Der findes i de kommunale kollektive aftaler om SU/MED 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 og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Det vil sige, at din arbejdsgiver/leder skal informere og inddrage medarbejderrepræsentanterne i SU/MED, hvis politikerne påtænker og senere beslutter at iværksætte et udbud, som kan medføre, at fx dine arbejdsopgaver overdrages til en ekstern leverandør.

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 MED-udvalget.

Det vil her ofte være naturligt, at medarbejderrepræsentanten (som ofte vil være tillidsrepræsentanten) i denne fase inddrager de medarbejdere, der bliver berørt af en eventuel virksomhedsoverdragelse. Uanset dette, har du altid mulighed for at kontakte din tillidsrepræsentant eller din leder, hvis du har synspunkter eller spørgsmål om udbudet, og hvad det betyder for din arbejdssituation.

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

Det fremgår bl.a., at inddragelse skal ske i så god til, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i den sagsfremstilling, som skal danne grundlag for den politiske behandling af et udbud.

Efter den politiske beslutning om gennemførelse af udbud og udlicitering 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.

Hvis kommunen beslutter at nedsætte en projektgruppe, er det vigtigt, at projektgruppens sammensætning og arbejde tilrettelægges på en måde, der sikrer, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Hvis du udpeges til at deltage i projektgruppen, vil en af opgaverne være at drøfte kravspecifikation i udbudsmaterialet fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring samt kontrol og opfølgning. Du har her mulighed for at bidrage med din viden om, hvordan opgaveløsningen foregår i dag. Det er en vigtig opgave, da dette danner grundlag for den fremtidige opgaveløsning hos leverandøren, og dermed også dit fremtidige arbejde.

Medarbejdernes løn- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammerne for overførsel af medarbejdere, er ligeledes et væsentligt tema til drøftelse, ligesom kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse er relevant at drøfte. Nedenfor beskrives hvilke regler der gælder i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven. I visse tilfælde kan det være relevant og sagligt at stille yderligere krav til medarbejdernes ansættelsesvilkår.

Kommunen kan beslutte, at den enhed der i dag løser opgaven i kommunen, selv kan afgive tilbud på opgaven (et såkaldt kontrolbud).

I dette tilfælde vil det være relevant i projektgruppen at drøfte betingelserne for og tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af eget bud (kontrolbud), herunder inddragelse af de berørte medarbejdere.

I projektgruppen der udarbejder kontrolbud vil det bl.a. være relevant at drøfte, hvad konsekvenserne er af, at en opgave efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, hvis kommunen vinder udbuddet. Fx hvordan man organiserer opgaveløsningen, og hvordan man sikrer, at det tilbud, der er afgivet overholdes – både med hensyn til økonomi og kvalitet i opgaveløsning.

2.2. Information og forhandling efter virksomhedsoverdragelsesloven

Hvis dine opgaver overføres til en ekstern leverandør, skal din arbejdsgiver foretage en vurdering af om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, jf. nedenfor afsnit 3.

Hvis du skal virksomhedsoverdrages til den eksterne leverandør, har din arbejdsgiver i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven pligt til at informere din tillidsrepræsentant⁷ om en række forhold. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiveren informere dig.

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 5, at kommunen i rimelig tid inden overdragelsen skal informere om:

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

Informationen kan tilrettelægges på forskellige måder, der er inden for kravet hertil. Det er dog kommunen, der har bevisbyrden for, at du har fået den information, du har krav på efter loven. Informationen vil i langt de fleste tilfælde blive givet både mundtligt og skriftligt. Det vil således ofte være sådan, at du vil modtage et brev fra kommunen om overdragelsen, og hvad det betyder for din fremtidige ansættelse. Herudover vil kommunen (ofte) indkalde dig og dine kolleger til et informationsmøde. På dette eller et eventuelt senere møde vil du ofte også have mulighed for at møde din nye arbejdsgiver, som vil fortælle om dine ansættelsesvilkår hos ham.

Endelig skal kommunen indlede forhandlinger med lønmodtagerrepræsentanten, såfremt der i forbindelse med overdragelsen iværksættes væsentlige vilkårsændringer, jf. lovens § 6, stk. 1. Der er ikke en forpligtelse til at blive enige ved en sådan forhandling.

En væsentlig vilkårsændring kan efter omstændighederne være det nye arbejdssteds geografiske placering ligger langt fra din nuværende arbejdsplads. Det kan være en væsentlig ændring i dine arbejdsopgaver eller arbejdstid, eller væsentlig ændring i dine løn- og ansættelsesforhold i øvrigt. Du er ikke forpligtet til uden varsel at tåle sådanne vilkårsændringer, og du vil efter omstændighederne kunne afslå at blive overdraget til den eksterne leverandør. Hvis kommunen ikke har andet arbejdet til dig, vil du så fratræde med arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, jf. nedenfor uden afsnit 3.3.

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

- 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 medarbejderes inddragelse og medvirken ved omstillinger, udbud og udlicitering.

⁷ Det begreb der anvendes er ”lønmodtagerrepræsentanter”. Det vil ofte være tillidsrepræsentanten men kan også være medarbejdere valgt til SU/MED-udvalg o.l.

- 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 – hvad gælder for dig, når opgaver overdrages til en ekstern leverandør?

3.1 Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde

Når kommunen påtænker at overdrage en opgave til en ekstern leverandør, skal kommunen tage stilling til, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse for de medarbejdere, der er i dag varetager opgaveløsningen i kommunen.

Det er altså din arbejdsgiver, som skal vurdere om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.

Det skal her kort nævnes, at 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.

Du kan finde mere om dette emne i notat; Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved konkurrenceudsættelse, som ligger på Udbudsportalen.dk.

Hvis virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse – og kommunen ikke kan omplacere dig til anden beskæftigelse – kan kommunen indlede afskedigelse på baggrund af den opståede arbejdsmangel.

Hvis virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, har du derimod ret og pligt til at følge med opgaven og overgå til ansættelse hos den eksterne leverandør.

Nedenfor redegøres for, hvad der gælder for dig, når du er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

3.2 Dine rettigheder og pligter

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, at den eksterne leverandør indtræder umiddelbart i de rettigheder og pligter, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til kollektiv overenskomst og aftale, samt individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Det betyder, at når opgaven overdrages til den eksterne leverandør, overgår du til ansættelse hos leverandøren og tager dine individuelle løn- og ansættelsesvilkår med dig.

Det er dels de vilkår, som fremgår af dit ansættelsesbrev, dels de individuelle rettigheder som fremgår af den kollektive overenskomst, du var omfattet af under din ansættelse hos kommunen. Dette betyder, at du bevarer din nuværende løn, pension, ret til ferie med løn, beskæftigelsesanciennitet osv.

Du bevarer som udgangspunkt disse rettigheder i den periode, der resterer i den kommunale kollektive overenskomst.

Til gengæld har du pligt til – som hidtil – at levere en arbejdsydelse, respektere ledelsesretten og handle loyalt.

Ændringer af løn- og ansættelsesvilkår

Som nævnt overfor er det udgangspunktet, at du overgår til den eksterne leverandør på uændrede løn- og ansættelsesvilkår.

Den eksterne leverandør vil imidlertid kunne ændre dine vilkår i samme omfang som din hidtidige arbejdsgiver (kommunen) ville kunne have gjort. Det gælder her, at leverandøren skal respektere de varsler, der måtte gælde ved gennemførelse af ændringer i dine løn- og arbejdsvilkår.

Det følger af virksomhedsoverdragelsesloven, at de individuelle vilkår du har via den kollektive overenskomst vil leverandøren først kunne ændre med virkning fra overenskomstperiodens udløb.

Når overenskomstperioden er udløbet er det udgangspunktet, at du i det hele overgår til leverandørens kollektive overenskomster. Leverandøren vil informere dig om dette, og hvad der i øvrigt kommer til at gælde for din ansættelse hos ham.

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. Det kan fx være effektiviseringer/rationaliseringer, ændrede krav til kompetencer/uddannelse, organisatoriske forhold i form af hierarkisk opbygning, tilrettelæggelse af arbejdet eller geografisk placering af arbejdssted mv.

Såfremt overdragelsen medfører væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene til skade for dig, skal arbejdsgiveren varsle disse vilkårsændringer i form af opsigelse med tilbud om genansættelse på de ændrede vilkår. Dette gælder, hvis der fx er tale om væsentlig ændring af arbejdsstedets geografiske placering, væsentlig ændring af arbejdsopgaver, arbejdstid o.l.

Hvis du siger nej til tilbudet om ansættelse på de ændrede vilkår fratræder du ved udløbet af dit opsigelsesvarsel. Hvis overdragelsen ligger før tidspunktet for udløbet af dit individuelle opsigelsesvarsel er du ikke forpligtet til at overgå til erhverver i det resterende opsigelsesvarsel, hvis vilkårsændringer optræder allerede på tidspunktet for overdragelsen.

Hvis du som lønmodtager finder, at der er tale om væsentlige vilkårsændringer, men din arbejdsgiver ikke varsler disse ændringer kan du ophæve ansættelsen. Ophævelsen sidestilles her med en afskedigelse, hvorefter du har krav på arbejdsgivers opsigelsesvarsel og eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2. Opmærksomheden henledes på, at du har bevisbyrden for, at der foreligger sådanne væsentlige vilkårsændringer, at du er berettiget til at hæve ansættelsesforholdet. Viser det sig ikke at være tilfældet, kan arbejdsgiveren gøre krav på erstatning over for dig.

3.4 Tillidsrepræsentanter

Det er udgangspunktet, at repræsentanter for de lønmodtagere⁸, 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 kollektivt 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.

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:

⁸ Fx tillidsrepræsentanter, medarbejdervalgte repræsentanter i SU/MED, arbejdsmiljørepræsentanter o.l.

- Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde
- Virksomhedsoverdragelse ved hjemtagelse af opgaver
- Frasingelse 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

4 Udveksling af oplysninger mellem kommunen og leverandøren

Når kommunen har besluttet hvilken ekstern leverandør, der fremover skal varetage opgaveløsningen, vil kommunen overdrage oplysninger om dine løn- og ansættelsesvilkår til din nye arbejdsgiver.

Kommunen vil i respekt af persondataloven overdrage de oplysninger/ dokumenter, der ligger i din personalesag. Kommunen er forpligtet til inden videregivelsen at opdatere og ajourføre din personalesag, således at der ikke overdrages oplysninger, som er uaktuelle eller irrelevante.⁹

Kommunen vil ofte foranledige, at der afholdes et informationsmøde mellem kommunen og leverandøren samt dig og dine kolleger, som skal overdrages, inden selve overdragelsen finder sted. Her kan leverandøren fortælle om din fremtidige ansættelse, ligesom du kan stille spørgsmål hertil.

Du har som hovedregel krav på at få et nyt ansættelsesbrev senest en måned efter, du er overgået til din nye arbejdsgiver.

Du kan læses mere om udveksling af oplysninger 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

5 Kontraktophør – hvad så?

Når kommunen beslutter at overdrage den opgave, du har været beskæftiget med, til en ekstern leverandør, vil kommunen og leverandøren indgå en kontrakt om den fremtidige opgaveløsning. Kontrakten er tidsbegrænset og vil typisk have en varighed på op til 3-5 år. Herefter skal kommunen udbyde opgaven igen eller tage den tilbage og løse den i eget regi.

⁹ jf. Lov om behandling af personoplysninger (persondataloven) § 5 og §§ 6-8.

Når du virksomhedsoverdrages til den private leverandør overgår du til ansættelse hos denne. I forbindelse med kontraktophør skal leverandøren, eventuelt i samarbejde med kommunen, vurdere om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.

Hvis loven ikke finder anvendelse – og kan leverandøren ikke omplacere dig til anden beskæftigelse – vil han kunne iværksætte afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Hvis loven finder anvendelse vil du blive overdraget til den leverandør, der vinder udbudet eller kommunen, hvis opgaven hjemtages. Også her gælder det, at du bevarer dine individuelle løn- og ansættelsesvilkår i den løbende overenskomstperiode. Der henvises til ovenstående punkt 3.

6 Hvis du har spørgsmål

Hvis du har spørgsmål til et konkret udbud i din kommune, eller hvilken udbudsstrategi kommunen har, kan du rette henvendelse til din nærmeste leder og/eller personalekontoret.

Hvis du vil læse mere om reglerne for overdragelse af medarbejdere ved konkurrenceudsættelse, kan du som ovenfor nævnt finde en række notater på Udbudsportalen.dk, som beskriver forskellige problemstillinger.

Endelig kan du rette henvendelse til din tillidsrepræsentant eller faglige organisation, hvis du er medlem af en faglig organisation.