

Erhververs indtræden i bestående ansættelsesforhold ved virksomhedsoverdragelse

Kandidatspeciale, Jura, 10. semester, 2017

Udarbejdet af Simone Holtegaard Mikkelsen

Kandidatspeciale – 10. semester

Titelblad

Specialets titel: Erhververs indtræden i bestående ansættelsesforhold ved virksomhedsoverdragelse

Fag: Ansættelsesret

Omfang: 92.697 anslag / 48 sider

Vejleder: Bjørn Holtze

Navn: Simone Holtegaard Mikkelsen **Studienummer:** 2012-3666

Afleveringsdato: Onsdag den 10. maj 2017

Indholdsfortegnelse

Titelblad.....	1
1. Introduktion.....	4
1.1. Indledning.....	4
1.2. Problemformulering	5
1.3. Emneafgrænsning.....	5
2. Metodeovervejelser	7
2.1. Den retsdogmatiske metode.....	7
2.2. Kildematerialet	7
2.2.1. Direktiver	7
2.2.2. Love og forarbejder	8
2.2.3. Retspraksis.....	8
2.2.4. Litteratur.....	8
2.3. Specialets opbygning og struktur	8
3. Hvad forstår man ved en virksomhedsoverdragelse?.....	10
3.1. Begrebet virksomhedsoverdragelse.....	10
3.1.1. Hvornår foreligger en "overdragelse" eller en "overførsel"?.....	10
3.1.2. Hvad forstås ved "en virksomhed" eller en del heraf?.....	12
3.2. Retsvirkningerne af en virksomhedsoverdragelse	13
3.3. Delkonklusion om begrebet virksomhedsoverdragelse	14
4. Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhververen i?	15
4.1. Det centrale princip om debitorskifte	15
4.1.1. Direktivets artikel 3.....	15
4.1.2. VOL § 2.....	15
4.2. Undtagelserne til det centrale princip om debitorskifte.....	16
4.2.1. Lærlingeforhold og erhvervsuddannelser	16
4.2.2. Ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet mv.....	17
4.3. Hensynene bag reglerne om virksomhedsoverdragelse	17
4.4. Hvilke rettigheder og forpligtelser indtræder erhververen i?.....	18
4.4.1. Er lønmodtageren en del af den beskyttede kreds?	18
4.5. Er der tale om et bestående ansættelsesforhold?	20
4.5.1. Opsigelse, fritstilling og bortvisning	20
4.5.2. Arbejde på selve overtagelsesdagen?	21

4.6.	Delkonklusion om gældende ret for hvilke ansættelsesforhold erhververen indtræder i	22
5.	Undersøgelse af bestemmelserne i direktivets artikel 3, stk. 1 og VOL § 2, stk. 1.....	23
5.1.	Rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet	23
5.1.1.	Bestemmelsernes ordlyd.....	24
5.2.	Hvad skal der forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold?	24
5.3.	Hvad er et bestående ansættelsesforhold efter retspraksis?	25
5.3.1.	Medarbejdere, der er opsagt forud for overtagelsesdagen.....	26
5.3.2.	Medarbejdernes fysiske tilstedeværelse.....	27
5.3.3.	Afbrydelse af ansættelsesforholdet	30
5.3.4.	Fratræden på overtagelsesdagen.....	31
5.4.	Hvilke krav indtræder erhververen i?.....	33
5.4.1.	Optjenings- og forfaldstidspunktet.....	33
5.4.2.	Solidarisk hæftelse.....	34
5.5.	Delkonklusion på indholdet af direktivets artikel 3, stk. 1 og VOL § 2, stk. 1	35
6.	Perspektivering.....	38
6.1.	Hvem skal informere?	38
6.2.	Til hvem skal informationen gives?	39
6.3.	Hvad skal der informeres om?.....	40
6.4.	Hvornår skal der informeres?.....	41
7.	Konklusion	42
8.	Abstract	44
9.	Litteraturliste.....	46
9.1.	Bøger.....	46
9.2.	Direktiver	46
9.3.	Love og bekendtgørelser	46
9.4.	Lovforslag	46
9.5.	Retspraksis.....	47

1. Introduktion

1.1. Indledning

Dette speciale omhandler en problemstilling, der ligger inden for ansættelsesrettens område. Netop ansættelsesretten må antages at have betydning for en stor del af befolkningen, da mange indgår i en arbejdsmæssig relation på den ene eller den anden måde.

I specialet fokuseres på en problemstilling, der vedrører de ansættelsesretlige aspekter af en virksomhedsoverdragelse. Virksomhedsoverdragelser sker ikke sjældent og er de seneste årtier blevet hyppigere og mere almindelige.¹ Af netop denne grund er det relevant at se på, hvilke konsekvenser en sådan overdragelse har i et ansættelsesretligt perspektiv.

I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse ses ofte væsentlige ændringer for virksomhedens ansatte. Det af virksomhedsoverdragelsen ledsagede arbejdsgiverskifte vil ofte være forbundet med strukturelle ændringer i virksomhedens form og opbygning, hvilket netop har betydning for de ansatte. Typisk forberedes en virksomhedsoverdragelse i længere tid og som regel i en snæver kreds, hvorfor de ansatte eller disses repræsentanter ofte inddrages på et relativt sent tidspunkt i processen. På baggrund heraf ses således vigtigheden af at have en form for beskyttelse af de ansatte, hvorfor en grundlæggende beskyttelseslovgivning, der regulerer de ansattes retsstilling i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, må antages at være af stor betydning.²

De ansattes retsstilling ved en virksomhedsoverdragelse er netop reguleret i direktivet om virksomhedsoverdragelser artikel 3 samt i virksomhedsoverdragelseslovens (herefter VOL) § 2. Det fremgår af disse bestemmelser, at erhververen af en virksomhed indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. Dog fremgår det ikke klart, hvad der skal forstås ved bestående ansættelsesforhold, hvorfor en belysning af dette kunne være interessant for netop dette speciale. Ydermere fremgår det ikke klart, hvad domstolene tillægger betydning i deres vurdering af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej. Formålet med dette speciale er således også at foretage en undersøgelse af indholdet af bestemmelserne i direktivets artikel 3, stk. 1 samt VOL § 2, stk. 1. I denne forbindelse er det ligeledes relevant at kigge på, hvil-

¹ Jf. Mette Klingsten, Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016, side 21

² Jf. Klingsten, 2016, side 21 f

ke krav erhververen indtræder i, hvorfor også dette vil blive undersøgt nærmere med dette speciale.

1.2. Problemformulering

Med specialet søges det at finde en løsning på følgende problemstilling:

Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhververen i ved en virksomhedsoverdragelse, og hvorledes afgøres dette?

1.3. Emneafgrænsning

Der vil i specialet blive beskrevet gældende ret for bestående ansættelsesforhold ved virksomhedsoverdragelser. Der er således blevet foretaget en afgrænsning i forhold til ansættelsesretlige regler, der ikke har med virksomhedsoverdragelse at gøre, og ligeledes er sket en afgrænsning fra de regler, der ikke omhandler spørgsmålet om det bestående ansættelsesforhold. Disse regler vil ikke blive behandlet i nærværende speciale.

Dette speciales fokus er endvidere afgrænset således, at der bliver lagt betydelig vægt på begrebet bestående ansættelsesforhold i VOL § 2, stk. 1, der således danner baggrund for størstedelen af undersøgelsen i specialet. Dette betyder ligeledes, at der er sket en afgrænsning i forhold til undtagelserne til, at erhververen indtræder i bestående ansættelsesforhold, der findes i VOL § 2, stk. 2 og 3. Undtagelserne, der omhandler lærlingeforhold og uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser mv. samt ydelser i forbindelse med alderdom, invaliditet og ydelser i henhold til pensionsordninger, vil således kun kort blive beskrevet i starten af specialet. Der vil dog ikke blive foretaget yderligere behandling af undtagelserne i nærværende speciale.

Specialet er ligeledes afgrænset på en sådan måde, at de mest klare tilfælde af, hvor der er tale om bestående ansættelsesforhold kun kort vil blive belyst i fremstillingen. Disse tilfælde vil således ikke blive nærmere analyseret, da der i specialet er fokus på de mere uklare gråzonetilfælde.

I specialet sker ej heller behandling af grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser, der ellers kunne have været interessant at kigge nærmere på. Dette er dog fravalgt, og der kigges således alene på virksomhedsoverdragelser inden for Danmarks grænser.

Ydermere er der i specialet sket afgrænsning i forhold til spørgsmålet om, hvorledes erhververen kan sikre sig dækning for kravene hos overdrageren. Dette nævnes blot kort i begyndelsen af specialet, men uddybes ikke nærmere, hvorfor der er sket en afgrænsning i denne henseende.

2. Metodeovervejelser

2.1. Den retsdogmatiske metode

Problemstillingen for dette speciale vil blive behandlet efter den retsdogmatiske metode. Retsdogmatikkens opgave er at analysere, beskrive og systematisere gældende ret, og den anvendes i denne sammenhæng til at klarlægge og beskrive gældende ret på området for virksomhedsoverdragelser.³ Den retsdogmatiske metode anvendes i dette speciale, da formålet med fremstillingen netop er at beskrive, fortolke, samt systematisere gældende ret på området for virksomhedsoverdragelser.

I specialet vil lovgivning såvel som teori, der omhandler ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelser blive beskrevet. Ydermere vil retspraksis blive analyseret for at komme frem til, hvilke momenter domstolene tillægger betydning ved spørgsmålet om, hvilke ansættelsesforhold erhververen af en virksomhed indtræder i, og hvad der skal forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold, der er omtalt i såvel direktivets artikel 3 som i VOL § 2. På denne måde vil retspraksis sammenholdt med gældende ret lægge til grund for besvarelsen af specialets problemstilling, ligesom den juridiske litteratur på området ligeledes vil blive tillagt betydning i udarbejdelsen af specialet.

2.2. Kildematerialet

I specialet vil blive anvendt forskelligt kildemateriale for på den måde at give en så nuanceret fremstilling som muligt.

2.2.1. Direktiver

Der vil igennem specialet blive anvendt direktivet om virksomhedsoverdragelse fra 2001, hvori det tidligere direktiv fra 1977 og ændringsdirektivet fra 1998 er kodificeret. Direktivet anvendes for at få et billede af, hvordan gældende ret på området for virksomhedsoverdragelser ser ud. Dog sker anvendelsen heraf med bidrag fra praksis, hvor det gamle direktiv fra 1977 er anvendt.

³ Jf. Carsten Munk-Hansen, Retsvidenskabsteori, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014, side 86

Direktivet er gennemført i dansk ret ved VOL, og er på den måde gældende i Danmark. I nærværende speciale vil direktivet derfor blive anvendt som bidrag til at fastslå, hvordan gældende ret er inden for virksomhedsoverdragelser. Direktivet anvendes her i samspil med VOL.

2.2.2. Love og forarbejder

Som nævnt ovenfor vil lovgivningen på området for virksomhedsoverdragelser blive anvendt i samspil med direktivet til at fastslå gældende ret på netop dette område.

Forarbejder til VOL vil blive tillagt betydning i undersøgelsen af hensynene bag reglerne for virksomhedsoverdragelser.

2.2.3. Retspraksis

I specialet vil ligeledes blive anvendt retspraksis til besvarelse af problemstillingen. Både retspraksis fra EF-/EU-domstolen og de danske domstole vil blive taget i brug, og specielt i analysedelen vil retspraksis spille en væsentlig rolle til besvarelsen af, hvad man skal forstå ved begrebet bestående ansættelsesforhold.

2.2.4. Litteratur

Den juridiske litteratur vil ligeledes spille en rolle i specialet. Litteraturen anvendes netop her som bidrag til at fastslå gældende ret på området for virksomhedsoverdragelser. Det er et meget omdiskuteret emne, hvorvidt den juridiske litteratur er en retskilde eller ej, og selvom svaret måske nok må være, at dette ikke er tilfældet, anvendes litteraturen stadig som bidragsyder til specialet. Dette skyldes netop, at den juridiske litteratur er et særdeles nyttigt bidrag til forståelsen af juraen.⁴

2.3. Specialets opbygning og struktur

Dette speciale er inddelt i forskellige kapitler for overskuelighedens skyld. I specialets kapitel 3 findes en kort beskrivelse af, hvad man forstår ved begrebet virksomhedsoverdragelse, mens kapitel 4 er en undersøgelse af gældende ret på området for virksomhedsoverdragelser. Der vil i dette kapitel blandt andet blive lagt vægt på hensynene bag reglerne, og det vil blive undersøgt, hvem der er en del af den beskyttede personkreds i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. I kapitel 5 foretages en grundig undersøgelse af begrebet bestående ansættelsesforhold for at finde ud

⁴ Jf. Lone L. Hansen m.fl., Den juridiske metode – en introduktion, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016, side 166

af, hvad der præcis ligger i dette. Det vil således netop blive undersøgt, hvornår et ansættelsesforhold er bestående og hvornår det ikke er. Kapitlet indeholder ydermere en vurdering af, hvilke elementer, der har betydning for, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej, samt en undersøgelse af, hvilke krav erhververen indtræder i.

I specialets kapitel 6 følger en perspektivering til overdragerens informations- og høringspligt i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Afslutningsvist indeholder kapitel 7 specialets konklusion, og den sidste del af specialet udgør abstractet, der er et engelsk resumé af opgaven og som findes i kapitel 8.

3. Hvad forstår man ved en virksomhedsoverdragelse?

Da dette speciale udelukkende omhandler de ansættelsesretlige aspekter af en virksomhedsoverdragelse, er det som det første væsentligt at få fastlagt, hvad der forstås ved begrebet virksomhedsoverdragelse. I det følgende vil derfor kort blive redegjort for, hvad man forstår ved en virksomhedsoverdragelse og hvad retsvirkningerne af en sådan overdragelse er.

3.1. Begrebet virksomhedsoverdragelse

Af VOL § 1 fremgår, at loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf.⁵ I direktivet for virksomhedsoverdragelser fastlægges det i artikel 1, at direktivet finder anvendelse på "overførsel" af "en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift" til "en anden indehaver" "som følge af en overdragelse eller fusion".⁶ Det, der i den danske lov blot betegnes en "virksomhedsoverdragelse" er således inddelt i tre selvstændige led i direktivet. For det første skal der foreligge en "overførsel", for det andet skal denne være "til en anden indehaver" og for det tredje skal overførslen være en følge af en "overdragelse eller fusion".⁷

Både direktivet og bestemmelsen i VOL har givet anledning til problemer, hvad angår vurderingen af, hvornår der foreligger en "overdragelse" eller "overførsel", og hvordan man afgrænser forståelsen af begrebet "en virksomhed".⁸ I det følgende opdeles begrebet virksomhedsoverdragelse derfor i to. Det undersøges således både hvornår der foreligger en "overdragelse" eller en "overførsel" og hvad der forstås ved "en virksomhed" eller en del heraf.

3.1.1. Hvornår foreligger en "overdragelse" eller en "overførsel"?

Definitionen af begrebet overførsel er anført i direktivets artikel 1. Det fremgår heraf, at en overførsel i direktivets forstand skal forstås som en overførsel af en økonomisk enhed, som bevarer sin identitet forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk.⁹ Med andre ord er der således kun tale om en overførsel af en virksomhed i henhold til direktivet, når virksomheden, bedriften eller en del heraf udgør en økonomisk enhed med en klar identitet. Desuden kræves, at den økonomi-

⁵ Jf. VOL § 1, stk. 1

⁶ Jf. Direktiv 2001/23/EF, artikel 1, stk. 1, litra a

⁷ Jf. Klingsten, 2016, side 83

⁸ Jf. Lars Svenning Andersen m.fl., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016, side 566

⁹ Jf. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra b

ske identitet er bevaret efter overførslen. Begge disse betingelser skal være opfyldt for, at der kan være tale om en overførsel i direktivets forstand.¹⁰

I direktivet findes en mere præcis formulering end i den danske lovtekst. Af direktivet fremgår det netop, at dette udelukkende finder anvendelse på "overførsler", der finder sted "som følge af en overdragelse eller fusion".¹¹ Andet led indsnævrer således anvendelsesområdet, idet det kun er overførsler, som er en følge af en overdragelse eller fusion, der er omfattet af direktivet. I den danske lovtekst er der sket en sproglig sammentrækning af direktivets to led til begrebet "virksomhedsoverdragelse". Der er således nuanceforskelle mellem de to formuleringer, men på trods af den kortere formulering i VOL har loven dog ikke et snævrere anvendelsesområde end direktivet, når der ses på praksis. Af EU-retlige grunde skal loven nemlig i videst muligt omfang fortolkes og anvendes af de danske domstole i overensstemmelse med direktivet.¹²

Ved afgrænsningen af begrebet overførsel er det i praksis vanskeligste spørgsmål, hvad der skal til, for at virksomheden kan anses for at have bevaret sin identitet. Det er netop et afgørende kriterium ved vurderingen af, om der er tale om "overførsel af en virksomhed, en bedrift eller en del af en bedrift" i direktivets forstand, at virksomheden efter overdragelsen efter en helhedsbedømmelse har bevaret sin identitet.¹³

I afgørelsen i *Spijkers-sagen*, der er afsagt af EF-Domstolen opregnes en række kriterier, der indgår i bedømmelsen af, om en virksomhed har bevaret sin identitet ved en overdragelse. Denne liste af kriterier er imidlertid ikke udtømmende, og de nødvendige forudsætninger for, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse vil typisk være, 1) at der er lighed mellem den virksomhed, overdrageren drev, og den virksomhed, som erhververen drev, 2) at virksomhedens kunder er overtaget, og at der er tale om 3) en kontinuerligt drevet virksomhed. Disse kriterier skal som udgangspunkt være opfyldt for, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse i VOL's forstand.¹⁴

¹⁰ Jf. Klingsten, 2016, side 84

¹¹ Jf. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra a

¹² Jf. Klingsten, 2016, side 85 f

¹³ Jf. Klingsten, 2016, side 89

¹⁴ Jf. Klingsten, 2016, side 89 f

3.1.2. Hvad forstås ved "en virksomhed" eller en del heraf?

Definitionen af begrebet "overførsel", der findes i direktivets artikel 1 er dybest set også et bidrag til en definition af begrebet "virksomhed" i direktivets forstand, idet en sådan er defineret som "(...) en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet, forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af en økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk (...)".¹⁵ I direktivets artikel 1 er det ligeledes præciseret, at direktivet omfatter "(...) offentlige og privatretlige virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet, uanset om de opererer med gevinst for øje".¹⁶ Begrebet "virksomhed" bruges således som en samlebetegnelse for enhver form for økonomisk aktivitet, der udøves inden for en selvstændig retlig eller økonomisk enhed, uanset hvordan denne juridisk er organiseret og uanset hæftelsesforholdene. Derudover er virksomhedens ejerskab uden betydning, idet direktivet og VOL omfatter overdragelser af både private og offentlige virksomheder. Der er heller ikke noget krav om, at virksomheden skal drive en aktivitet med sigte på at opnå fortjeneste, hvorfor bestemmelserne ligeledes finder anvendelse på virksomheder med ideelle formål som for eksempel virksomheder af humanitær art. Det eneste krav er blot, at der er tale om en "økonomisk aktivitet".¹⁷

Mens det i direktivet er præciseret, hvad der skal forstås ved begrebet "en virksomhed", er det i VOL ikke defineret, hvad der skal forstås ved en virksomhed eller en del af en sådan. Der hersker dog ingen tvivl om, at domstolene ved anvendelse af loven søger og ligeledes er forpligtet til at opnå de samme resultater, som ville følge af direkte anvendelse af direktivet.¹⁸

Direktivet finder anvendelse, selvom den overførte virksomhed eller en del af en virksomhed ikke bevarer sin tidligere organisatoriske opbygning eller uafhængighed efter overdragelsen. Af netop denne grund er virksomhedens formål ikke afgørende for, om direktivet og dermed VOL finder anvendelse. Selvom den erhvervede del integreres i erhververens øvrige virksomhed, kan der således godt være tale om en virksomhedsoverdragelse.¹⁹

¹⁵ Jf. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra b

¹⁶ Jf. Direktivets artikel 1, stk. 1, litra c

¹⁷ Jf. Klingsten, 2016, side 62 f

¹⁸ Jf. Klingsten, 2016, side 62

¹⁹ Jf. Klingsten, 2016, side 62 f

3.2. Retsvirkningerne af en virksomhedsoverdragelse

Direktivet for virksomhedsoverdragelser er præceptivt til fordel for den svage part, nemlig lønmodtagerne. Det tilsigter dog kun en delvis harmonisering, hvilket skyldes, at direktivet bestemmer, at den beskyttelse, arbejdstagerne har i henhold til medlemsstaternes egen lovgivning, også skal gælde i tilfælde af en virksomhedsoverdragelse.²⁰

Direktivet kan dog kun påberåbes med henblik på at sikre, at arbejdstageren opnår samme beskyttelse i forhold til erhververen, som han havde i forhold til overdrageren. Dette skyldes netop, at direktivet ikke tilsigter at indføre en ensartet beskyttelse for hele EU på grundlag af fælles kriterier.²¹

Af direktivets artikel 3 fremgår, at overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, der bestod på tidspunktet for overførslen, overgår til erhververen.²² Endvidere bestemmer direktivets artikel 3, at erhververen skal opretholde samme løn- og arbejdsvilkår, der ifølge en kollektiv overenskomst ligeledes gjaldt for overdrageren.²³

Ifølge VOL § 2 indtræder erhververen ved overdragelse af en virksomhed umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til 1) kollektiv overenskomst og aftale, 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.²⁴ Formuleringen af VOL § 2 er således noget anderledes end formuleringen af direktivets artikel 3. Det bestemmes netop i VOL § 2, at erhververen indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, som bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til kollektiv overenskomst, individuel aftale mv.²⁵ Ved en virksomhedsoverdragelse sker således et debtorskifte, hvor erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, som overdrageren havde i forhold til lønmodtagerne.²⁶

²⁰ Jf. Sag 105/84, Danmols Inventar, præmis 26

²¹ Jf. Sag 324/86, Daddy's Dance Hall, præmis 16

²² Jf. Direktivets artikel 3, stk. 1

²³ Jf. Direktivets artikel 3, stk. 3

²⁴ Jf. VOL § 2, stk. 1

²⁵ Jf. Ruth Nielsen, Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016, side 676 f

²⁶ Jf. Lars Svenning Andersen m.fl., Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2009, side 148

3.3. Delkonklusion om begrebet virksomhedsoverdragelse

På baggrund af ovenstående afsnit kan det konkluderes, at der i henhold til direktivet kun er tale om en overførsel af en virksomhed, når følgende to betingelser er opfyldt: 1) virksomheden, bedriften eller en del heraf skal udgøre en økonomisk enhed med en klar identitet og 2) den økonomiske identitet skal være bevaret efter overførslen. På trods af den sproglige sammentrækning af direktivets to led til begrebet "virksomhedsoverdragelse" i VOL, har loven dog ikke et snævrere anvendelsesområde end direktivet. Dette skyldes netop, at loven i videst muligt omfang skal fortolkes og anvendes af de danske domstole i overensstemmelse med direktivet.

Ligeledes kan det konkluderes, at begrebet "virksomhed" bruges som en samlebetegnelse for enhver form for økonomisk aktivitet, der udøves inden for en selvstændig retlig eller økonomisk enhed, uanset hvordan denne juridisk er organiseret og uanset hæftelsesforholdene. Igen findes der i VOL ingen definition på, hvad der skal forstås ved en virksomhed eller en del af en sådan. Der hersker dog ingen tvivl om, at domstolene ved anvendelse af loven søger og ligeledes er forpligtet til at opnå de samme resultater, som ville følge af direkte anvendelse af direktivet.

Endeligt kan det på baggrund af ovenstående konkluderes, at der ved en virksomhedsoverdragelse sker et debitorskifte, hvor erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, som overdrageren havde i forhold til lønmodtagerne.

4. Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhververen i?

I specialets følgende afsnit vil gældende ret for hvilke ansættelsesforhold erhververen af en virksomhed indtræder i blive beskrevet. Ligeledes vil hensynene bag disse regler blive undersøgt nærmere.

4.1. Det centrale princip om debitorskifte

Såvel i direktivet om virksomhedsoverdragelse som i VOL findes bestemmelser, om ansættelsesretlige aspekter ved en virksomhedsoverdragelse. I det følgende beskrives bestemmelserne, der omhandler spørgsmålet om, hvilke ansættelsesforhold erhververen indtræder i.

4.1.1. Direktivets artikel 3

Efter direktivets artikel 3 gælder et princip om debitorskifte ved virksomhedsoverdragelse. Ifølge denne bestemmelse overgår rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, der bestod på tidspunktet for overførslen, til erhververen.²⁷ Ligeledes fremgår det af bestemmelsen, at medlemsstaterne kan bestemme, at overdrageren og erhververen skal hæfte solidarisk over for arbejdstageren.²⁸ I Danmark er direktivet dog implementeret således, at der gælder et princip om fuldstændigt debitorskifte uden solidarisk hæftelse for overdrageren. Dette betyder, at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet, og VOL fortolkes på baggrund af direktivet således, at overdrageren samtidig fritstilles.²⁹

4.1.2. VOL § 2

Hovedprincippet i VOL er, at de ansatte har krav på at følge med ved en virksomhedsoverdragelse.³⁰ Af VOL § 2 fremgår det, at erhververen i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse umiddelbart indtræder i de rettigheder og forpligtelser, som bestod på overdragelsestidspunktet.³¹ Erhververen hæfter således umiddelbart og direkte over for de medarbejdere, der går med over ved virksomhedsoverdragelsen, og overdrageren bliver på den anden side endeligt frigjort over for de

²⁷ Jf. Direktivets artikel 3, stk. 1, 1. pkt.

²⁸ Jf. Direktivets artikel 3, stk. 1, 2. pkt.

²⁹ Jf. Klingsten, 2016, side 243 f

³⁰ Jf. Klingsten, 2016, side 238

³¹ Jf. VOL § 2, stk. 1

medarbejdere, som erhververen overtager. Overdrageren vil således ikke længere være debitor over for disse medarbejdere og der vil være sket et debitorskifte.³²

Bestemmelsen i VOL § 2 fastslår således lovens centrale princip om debitorskifte på arbejdsgiver-side. Et sådant skifte indebærer, at erhververen har pligt til at opretholde samme løn- og arbejdsforhold, som gjaldt for overdrageren, hvilket skal ske lige så længe erhververen er omfattet af de fra den tidligere ejer overtagne forpligtelser. Dette betyder blandt andet, at erhververen i perioden skal iagttage eventuelle opsigelsesvarsler og yde løn på samme vilkår som overdrageren. Ydermere er det en følge af bestemmelsen, at erhververen i den efter overdragelsen resterende del af en aftale- eller overenskomstperiode ikke vil kunne opsige de hidtidige aftaler ensidigt, hvis ikke overdrageren har haft ret dertil. De aftaler og overenskomster, der er gældende for virksomheden, vil derimod som det hidtil har været tilfældet, kunne bringes til ophør og erstattes af nye, uden at parterne behøver at afvente den normale udløbstid. Dette kræver dog, at der mellem aftalparterne på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside opnås enighed derom.³³

4.2. Undtagelserne til det centrale princip om debitorskifte

Der findes i VOL § 2 ligeledes undtagelser til det centrale princip om debitorskifte. Disse undtagelser vil i det følgende blive beskrevet.

4.2.1. Lærlingeforhold og erhvervsuddannelser

Det følger af VOL § 2, stk. 2, at bestemmelsen i VOL § 2, stk. 1 om debitorskifte ved virksomheds-overdragelse kun finder anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser mv., hvis virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested eller praktiksted mv.

Denne undtagelse skyldes, at ansættelsen af elever kan skabe særlige problemer, der netop hænger sammen med, at sådanne aftaler tillige er uddannelsesaftaler. Det er således væsentligt, at der stilles krav til erhververs muligheder for at kunne give en fortsat forsvarlig uddannelse. Derudover er udgangspunktet, at uddannelsesaftalerne er uopsigelige i aftaleperioden, og erhververen kan ikke aftale ny prøvetid med eleven. VOL indebærer desuden samme udgangspunkt for eleverne som for andre lønmodtagere, nemlig at erhverver umiddelbart er forpligtet til at indtræ-

³² Jf. Klingsten, 2016, side 238

³³ Jf. Forslag til Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, bemærkninger til lovforslagets § 2, side 2 f

de i elevforholdet og dermed søge virksomheden godkendt til oplæring. Ligeledes er eleven forpligtet til at fortsætte elevforholdet. Det kræver dog, at erhververen kan godkendes til at oplære elever.³⁴

4.2.2. Ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet mv.

Af VOL § 2, stk. 3 fremgår det, at bestemmelsen i VOL § 2, stk. 1 om debitorskifte ved virksomhedsoverdragelse ikke finder anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

Denne undtagelse til bestemmelsen om debitorskifte er blot en præcisering af gældende ret, idet der i pensionskasseloven allerede findes en bestemmelse, der sikrer indbetaling af pensionsbidrag mv. i henhold til pensionsordninger. Bestemmelsen i VOL § 2, stk. 3 vedrører alene betaling af ydelser til lønmodtagere, hvorfor erhververen indtræder i forpligtelsen til at indbetale bidrag til pensionsordninger. Dette er dog kun tilfældet, hvis sådanne forpligtelser følger af overenskomster eller aftaler, som erhververen indtræder i.³⁵

4.3. Hensynene bag reglerne om virksomhedsoverdragelse

Formålet med direktivet om virksomhedsoverdragelse er, ligesom det er tilfældet ved VOL, at beskytte arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver. Direktivet begrænser derfor heller ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.³⁶ Med direktivet sikres netop, at arbejdstagernes rettigheder opretholdes i videst muligt omfang, når en virksomhed skifter indehaver. Dette skyldes netop, at arbejdstagerne ifølge direktivet kan forblive ansat i virksomheden under den nye indehaver på de samme vilkår, der var aftalt med overdrageren.³⁷

Arbejdsministeren udtaler i forbindelse med behandlingen af lovforslaget L190 2000-01, at lovforslaget ikke er tænkt som "*(...) et middel til at begrænse erhververs frihed til at vælge ikke at indtræde i et overenskomstforhold, men det opfordrer til, at der inden for præcise frister tages stilling*

³⁴ Jf. Andersen, 2009, side 244 f

³⁵ Jf. Andersen, 2009, side 248 f

³⁶ Jf. Nielsen, 2016, side 664

³⁷ Jf. Sag 324/86, Dadday's Dance Hall, præmis 9

til spørgsmålet.” På denne måde mener arbejdsministeren, at der skabes såvel klarhed som tryk-
hed for både lønmodtager og arbejdsgiver i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.³⁸

Ydermere kommer arbejdsministeren med en forklaring på, hvorfor det er en fordel for lønmod-
tagerne, at der med lovforslaget ikke ønskes at indføre solidarisk hæftelse. Han udtaler blandt an-
det, at en af de væsentligste ulemper ved solidarisk hæftelse er det tidsmæssige aspekt. Dette
skyldes netop, at *”(…) den solidariske hæftelse forudsætter, at både den forhenværende og den
nuværende arbejdsgiver er ude af stand til at dække kravet. Såfremt en af parterne ikke kan erklæ-
res konkurs, vil lønmodtagerne skulle forfølge deres krav ved de civile domstole og evt. efterføl-
gende ved fogedretten.”* En indførelse af solidarisk hæftelse vil således betyde, at Lønmodtager-
enes Garantifond ikke vil kunne dække lønmodtagernes krav, før både overdrageren og erhverve-
ren opfylder Lønmodtagernes Garantifonds betingelser. Dette antages ikke, at være i lønmodtage-
rens interesse, da det netop kan vise sig at være meget krævende både hvad angår tid og ressour-
cer. Arbejdsministerens samlede vurdering er således, at lønmodtagernes nuværende retsstilling
er bedre uden en indførelse af solidarisk hæftelse.³⁹

4.4. Hvilke rettigheder og forpligtelser indtræder erhververen i?

I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse indtræder erhververen alene i de rettigheder og
forpligtelser, der vedrører ansættelsesforhold, som bestod på overtagelsestidspunktet.⁴⁰

Dette betyder således, at de medarbejdere, der var i bestående ansættelsesforhold på tidspunk-
tet for virksomhedsoverdragelsen, kan kræve deres tilgodehavender vedrørende tiden før overta-
gelsesdagen dækket hos erhververen, hvorfor medarbejderne da heller ikke kan gøre noget krav
gældende over for overdrageren. Erhververen må derfor sørge for at sikre sig dækning for kravene
hos overdrageren.⁴¹

4.4.1. Er lønmodtageren en del af den beskyttede kreds?

Af VOL fremgår det, at den af loven beskyttede personkreds er ”lønmodtagere”, mens det af direk-
tivet om virksomhedsoverdragelse fremgår, at kun ”arbejdstagere” er omfattet heraf. Det antages
ikke, at der med den i VOL ændrede terminologi er tilsigtet nogen ændring eller præcisering af den

³⁸ Jf. L190 2000-01, bilag 6

³⁹ Jf. L190 2000-01, bilag 16

⁴⁰ Jf. Klingsten, 2016, side 244

⁴¹ Jf. Klingsten, 2016, side 245 f

beskyttede personkreds i loven i forhold til direktivet. Anvendelsen af begrebet "lønmodtagere" skyldes nok, at dette er mere almindeligt indarbejdet i dansk arbejdsretlig terminologi end begrebet "arbejdstagere".⁴²

Hverken i direktivet eller VOL findes nogen nærmere definition af, hvem der må anses som arbejdstager eller lønmodtager. EF-domstolen har dog fastslået, at arbejdstagerbegrebet i direktivet skal fastlægges nationalt.⁴³ Enhver arbejdstager, der i den pågældende medlemsstat var beskyttet som arbejdstager i henhold til national lovgivning på det arbejdsretlige område, var således omfattet af direktivet. Det var netop af denne grund op til den nationale domstol at vurdere, hvem der var omfattet af direktivet og den nationale gennemførelseslovgivning.⁴⁴ På denne baggrund blev der ved ændringen af direktivet i 1998 indsat en bestemmelse om, at en "arbejdstager" skal forstås som "enhver person, der er beskyttet som sådan i henhold til national lovgivning".⁴⁵ Det må således i Danmark afgøres efter danske regler og dansk retspraksis, hvad der ligger i lønmodtagerbegrebet.⁴⁶

4.4.1.1. Hvilke kriterier er afgørende ved vurderingen?

I almindelighed kan en lønmodtager i Danmark defineres som en person, der udfører arbejde mod vederlag i en andens tjeneste og herunder blandt andet er under instruktionsbeføjelse fra denne. Dette afgrænses netop i forhold til direktører, ejere, selvstændigt erhvervsdrivende og andre, der ikke er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse. Ved vurderingen af, om en person er omfattet af lønmodtagerbegrebet og dermed kan anses for at udføre arbejde i en andens tjeneste, kan der lægges vægt på flere forskellige kriterier. Herunder arbejdsgiverens tilsyn med og instruktionsbeføjelser over for den pågældende, stillingens selvstændighed, pligten til at underordne sig ledelse og kontrol, risikoen for arbejdsresultatet, om arbejdet udføres i arbejdsgiverens navn og for dennes regning, vederlagets udmåling og art, om der er tale om A-indkomst, om den pågældende har del i virksomhedens udbytte eller kapital, og om der er pligt til at udføre arbejdet personligt.⁴⁷

⁴² Jf. Klingsten, 2016, side 207

⁴³ Jf. Sag 105/84, Danmols Inventar, præmis 27 og 28

⁴⁴ Jf. Klingsten, 2016, side 208

⁴⁵ Jf. Direktivets artikel 2, stk. 1, litra d

⁴⁶ Jf. Klingsten, 2016, side 209

⁴⁷ Jf. Klingsten, 2016, side 210

4.4.1.2. Ændret status i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen

Direktivet er af EF-domstolen fortolket således, at det ikke omfatter overgangen af rettigheder og forpligtelser for personer, der var arbejdstagere hos overdrageren på tidspunktet for overførslen, men som efter eget ønske ikke fortsætter i en stilling som arbejdstager hos erhververen. Således vil en person, der havde lønmodtagerstatus i overdragerens virksomhed, men efter eget ønske har fået ejerstatus i erhververens virksomhed, ikke være beskyttet af direktivet. Beskyttelsen i direktivets artikel 3 finder ej heller anvendelse, når en arbejdstager frivilligt indgår en aftale med overdrageren eller erhververen om, at arbejdsforholdet bringes til ophør fra tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.⁴⁸

En person, der har været ejer eller direktør hos overdrageren, men som ved virksomhedsoverdragelsen indtræder i en funktionærstilling hos erhververen, vil heller ikke være en del af den af loven beskyttede personkreds.⁴⁹

4.5. Er der tale om et bestående ansættelsesforhold?

Af såvel direktivets artikel 3 som VOL § 2 fremgår det, at erhververen udelukkende indtræder i de ansættelsesforhold, der bestod på overtagelsestidspunktet. Det er af EF-domstolen fastslået, at spørgsmålet om, hvornår der er tale om et bestående ansættelsesforhold skal bedømmes efter national ret. Ved denne bedømmelse skal de præceptive regler i direktivet om beskyttelse af arbejdstagere mod opsigelse dog overholdes.⁵⁰

Ved vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold er det klare udgangspunkt, at dette er tilfældet, hvis lønmodtageren fortsætter umiddelbart efter overdragelsen med at arbejde for og blive aflønnet af erhververen.⁵¹ Der findes i denne forbindelse tilfælde, hvor der ikke er den store tvivl om, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej. Sådanne klare tilfælde vil blive nærmere belyst i det følgende.

4.5.1. Opsigelse, fritstilling og bortvisning

I de tilfælde, hvor en medarbejder, der enten selv har opsagt sin stilling eller som er blevet opsagt på overtagelsesdagen, men som fortsætter hos erhververen efter overtagelsesdagen, da opsigel-

⁴⁸ Jf. Sag 105/84, Danmols Inventar, præmis 16 og 17

⁴⁹ Jf. Klingsten, 2016, side 223

⁵⁰ Jf. Sag 101/87, Bork International, præmis 17

⁵¹ Jf. Andersen, 2009, side 189

sesvarslet først udløber efter denne dag, må siges at være i et bestående ansættelsesforhold.⁵² Her er medarbejderen, på trods af sin opsigelse, gået med over ved virksomhedsoverdragelsen, idet varslet først udløber efter overtagelsesdagen. Af denne grund vil en sådan medarbejder kunne rette eventuelle krav mod erhververen, da der er tale om et bestående ansættelsesforhold efter VOL § 2, stk. 1, hvori erhververen netop indtræder.

Overfor sådanne tilfælde står situationen, hvor en medarbejder er bortvist eller fritstillet forud for overtagelsesdagen. Sådanne medarbejdere betragtes netop ikke som værende i et bestående ansættelsesforhold med erhververen af virksomheden. Dette gælder uanset, at opsigelsesvarslet for den fritstillede ikke er udløbet på overtagelsesdagen. Erhververen indtræder således ikke i krav vedrørende sådanne medarbejdere. Dette skyldes netop, at ansættelsesforholdet ved en bortvisning må anses som værende klart og definitivt ophørt. Ved en fritstilling af medarbejderen er denne definitivt fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiveren, og af denne grund anses ansættelsesforholdet heller ikke her for værende bestående.⁵³

Det giver således i praksis ikke anledning til de store problemer, når en medarbejder er bortvist eller fritstillet før overtagelsesdagen. I et sådan tilfælde betragtes medarbejderen ikke som værende i et bestående ansættelsesforhold, og erhververen indtræder således ikke i disses krav. Dette synspunkt er netop fastslået af EF-Domstolen i deres afgørelse vedrørende *Wendelboe*, hvori domstolen udtaler, at direktivet om virksomhedsoverdragelse ikke forpligter medlemsstaterne til at gennemføre regler, hvorefter erhververen af en virksomhed indtræder i overdragerens forpligtelser over for lønmodtagere, der ikke var ansat i virksomheden på tidspunktet for overdragelsen.⁵⁴

4.5.2. Arbejde på selve overtagelsesdagen?

I nogle tilfælde består ansættelsesforholdet dog selvom den pågældende ikke arbejder på overtagelsesdagen. Dette gælder for eksempel, hvor lønmodtageren er syg, er på barselsorlov, har ferie, har fået bevilget orlov, er genindkaldt til militærtjeneste, er midlertidigt hjemsendt på grund af

⁵² Jf. Klingsten, 2016, side 246

⁵³ Jf. KLingsten, 2016, side 247 f

⁵⁴ Jf. Sag 19/83, *Wendelboe*, præmis 17

vejrliget eller er suspenderet. I sådanne tilfælde fortsætter ansættelsesforholdet på de aftalte vilkår.⁵⁵

Erhververen overtager fra overtagelsesdagen lønforpligtelsen, men også i de situationer, hvor betaling sker fra tredjemand i form af syge- eller barseldagpenge, tilskud til uddannelse, eller hvor der ikke ydes løn, for eksempel som følge af orlov, består ansættelsesforholdet ved overtagelsen.⁵⁶

4.6. Delkonklusion om gældende ret for hvilke ansættelsesforhold erhververen indtræder i

Ud fra ovenstående afsnit kan det konkluderes, at erhververen af en virksomhed indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. Dette betyder således, at erhververen udelukkende indtræder i bestående ansættelsesforhold ved en virksomhedsoverdragelse. Af denne grund kan medarbejdere, der var i bestående ansættelsesforhold kræve deres tilgodehavender vedrørende tiden før overtagelsesdagen dækket hos erhververen, hvorfor medarbejderne da heller ikke kan gøre noget krav gældende over for overdrageren. Denne regel modsvares dog af to undtagelser, hvor det centrale princip om debitorskifte tilsidesættes.

Baggrunden for reglerne om, hvilke ansættelsesforhold erhververen indtræder i, er begrundet i hensynet til at beskytte arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver.

Ved spørgsmålet om, hvornår der er tale om et bestående ansættelsesforhold, kan det ud fra ovenstående udledes, at det er et krav, at medarbejderen går med over ved virksomhedsoverdragelsen og fortsætter ved erhververen. Er man bortvist eller fritstillet før overtagelsesdagen, er man således ikke i et bestående ansættelsesforhold, og kan ikke rette sit krav mod erhververen.

⁵⁵ Jf. Andersen, 2009, side 189

⁵⁶ Jf. Andersen, 2009, side 190

5. Undersøgelse af bestemmelserne i direktivets artikel 3, stk. 1 og VOL § 2, stk. 1

I det følgende kapitel vil der blive foretaget en undersøgelse af, hvad der skal forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold i direktivets artikel 3, stk. 1 samt VOL § 2, stk.1 for at finde ud af, hvilke rettigheder og forpligtelser erhververen indtræder i. Det vil specielt blive undersøgt, hvilke kriterier, der lægges vægt på ved denne bedømmelse. Ligeledes vil der i nærværende kapitel blive foretaget en undersøgelse af, hvilke krav erhververen indtræder i i forbindelse med de bestående ansættelsesforhold.

I undersøgelsen anvendes i høj grad retspraksis til besvarelse af, hvad der lægges vægt på, når domstolene skal tage stilling til, hvilke ansættelsesforhold erhververen indtræder i, og om der er tale om et bestående ansættelsesforhold.

5.1. Rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet

Det afgørende for, om erhververen indtræder i ansættelsesforholdet er, om rettighederne og forpligtelserne bestod på overtagelsestidspunktet. I nogle situationer er det nemmere at afgøre, om rettighederne og forpligtelserne bestod på overtagelsestidspunktet eller ej end i andre. Dette er for eksempel tilfældet, hvor lønmodtageren er opsagt og fratruddt i henhold til opsigelse forinden overtagelsen. I sådanne situationer vil lønmodtageren på intet tidspunkt være i et ansættelsesforhold til erhververen, hvorfor der ikke vil være tale om et bestående ansættelsesforhold, og lønmodtageren vil alene kunne rette sit krav mod overdrageren. En lønmodtager, der er opsagt før overtagelsen og fratruddet hos erhververen ved opsigelsesperiodens udløb, vil være omfattet af den beskyttede personkreds, idet ansættelsesforholdet bestod på overtagelsestidspunktet. En sådan lønmodtager vil derfor kunne rette eventuelle krav i forbindelse med dennes fratruddelse mod erhververen.⁵⁷

Det er ikke afgørende for vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold, at lønmodtageren faktisk udførte arbejde og var til stede på arbejdspladsen på tidspunktet for overtagelsen. Således vil ansatte, der er fraværende på grund af sygdom, barsel, ferie mv. stadig være i et bestående ansættelsesforhold i virksomheden. Det er således heller ikke et krav, at arbejdsgiveren betaler den ansatte løn, hvorfor en ansat, der oppebærer sygedagpenge, dagpenge under bar-

⁵⁷ Jf. Andersen, 2009, side 190 f

sel eller feriepenge, stadig vil kunne være i et bestående ansættelsesforhold på overtagelsestidspunktet.⁵⁸

5.1.1. Bestemmelsernes ordlyd

Ordlyden af henholdsvis bestemmelsen i direktivets artikel 3 og VOL § 2 om bestående ansættelsesforhold lyder således:

”Overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår som følge af denne overførsel til erhververen.”⁵⁹

”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet (...)”⁶⁰

Af ordlyden af de to bestemmelser fremgår således ikke andet, end at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. Der findes ingen direkte forklaring på, hvad det vil sige, at ansættelsesforholdet er bestående. Ej heller fremgår det, hvad der skal lægges vægt på ved vurderingen af, om der er tale om et ansættelsesforhold, der bestod på tidspunktet for overtagelsen.

Da der ikke i bestemmelserne findes nogen forklaring på, hvad man skal forstå ved begrebet bestående ansættelsesforhold, eller hvad der skal lægges vægt på ved vurderingen heraf, må der anvendes andre retskilder til belysning heraf. I det følgende vil retspraksis derfor spille en stor rolle i besvarelsen.

5.2. Hvad skal der forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold?

Der vil i nærværende afsnit, som det første, blive foretaget en undersøgelse af ordet bestående for på den måde at komme nærmere en forklaring på, hvad der skal forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold.

⁵⁸ Jf. Klingsten, 2016, side 246

⁵⁹ Jf. Direktivets artikel 3, stk. 1, 1. pkt.

⁶⁰ Jf. VOL § 2, stk. 1

Ordet bestående stammer fra verbet bestå, og slås dette ord op i ordbogen fremgår det, at betydningen heraf blandt andet skal forstås som noget, der vedbliver med at eksistere, noget uændret. Derudover er ordet tæt forbundet med det at være til og at eksistere.⁶¹ Ud fra denne betydning skal ordet bestående forstås som noget, der eksisterer og som vedbliver hermed, hvilket betyder, at situationen er uændret. Ses dette i sammenhæng med begrebet bestående ansættelsesforhold, må det antages, at et ansættelsesforhold således er bestående, når det vedbliver med at eksistere i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Som tidligere nævnt er det af EF-Domstolen fastslået, at spørgsmålet, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold, skal vurderes efter national ret. Dette er fastslået i EF-Domstolens dom, *Bork International*, hvori det netop fastslås, at kun arbejdstagere, hvis arbejdsforhold består på overførelstidspunktet, kan påberåbe sig direktivet om virksomhedsoverdragelse. Ydermere er det netop efter national ret det skal afgøres, hvorvidt der er tale om et bestående arbejdsforhold på overførelstidspunktet. I denne proces skal de præceptive regler i direktivet dog overholdes.⁶²

Det har i lovens forarbejder ikke været muligt at finde noget om, hvad der skal forstås ved begrebet bestående ansættelsesforhold. Af netop denne grund vil retspraksis i det følgende blive nærmere undersøgt for at søge at finde en forklaring på dette.

5.3. Hvad er et bestående ansættelsesforhold efter retspraksis?

Det er på baggrund af ovenstående relevant at kigge nærmere på dansk retspraksis for at finde ud af, hvad der af de danske domstole tillægges betydning i vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej. I det nærværende afsnit vil retspraksis derfor blive undersøgt nærmere med henblik på at komme frem til, hvilke kriterier, der har betydning i domstolenes vurdering.

⁶¹ Jf. Christian Becker-Christensen m.fl., Politikens Nudansk Ordbog, Politikens Forlag A/S, 2001, opslag under ordet bestå, side 117

⁶² Jf. Sag 101/87, *Bork International*, præmis 17

5.3.1. Medarbejdere, der er opsagt forud for overtagelsesdagen

5.3.1.1. Dommen U 1989.372 /4H

I dommen U 1989.372 /4H lejede P. Bork International A/S et bøgeskrælleri af Orehoved Træ- og Finérindustri A/S. I forbindelse med Bork anmeldelse af betalingsstandsning blev de i bøgeskrælleriets ansatte opsagt. Efterfølgende solgte Orehoved Træ- og Finérindustri A/S virksomheden til Junckers Træindustri A/S, og på overtagelsesdagen påbegyndte Junckers driften og antog omkring halvdelen af de opsagte ansatte, dog på nye kontrakter.

Ved vurderingen af, om virksomheden ved overdragelsen havde bevaret sin identitet, blev der af Højesteret lagt vægt på, at Junckers købte de bygninger og maskiner, der tidligere havde været benyttet af Bork, og ligeledes overtog Borks varelager. Efter en periode, der ikke strakte sig væsentligt ud over den sædvanlige juleferie, fortsatte Juncker fremstillingen af samme produkter som hidtil. Ydermere havde alle de personer, der blev ansat ved Junckers, tidligere været ansat i bøgeskrælleriets ved Bork. Af denne grund fandt Højesteret, at virksomhedens identitet ikke var ændret ved overdragelsen. Samtidig udtaler domstolen, at de ansatte i bøgeskrælleriets, hvis opsigelsesperiode ikke var udløbet, ikke havde grund til at antage, at deres ansættelsesforhold var endeligt ophørt ved produktionsstandsningen. På denne baggrund finder Højesteret, at de ansatte var omfattet af VOL, hvorfor de ansatte ikke kunne rette deres krav mod konkursboet. I stedet kunne disse krav rettes mod Junckers, der netop i sagen var erhverver af virksomheden.

5.3.1.2. Sammenfatning

I ovenstående dom kommer domstolen frem til, at virksomheden har bevaret sin identitet ved overdragelsen, hvorfor der er tale om en virksomhedsoverdragelse omfattet af VOL. Højesteret finder desuden, at de ansatte ikke kunne rette deres krav mod konkursboet, da der var tale om bestående ansættelsesforhold. På trods af, at de ansatte forud for overtagelsesdagen var opsagt i deres stilling, er der stadig tale om bestående ansættelsesforhold, idet opsigelsesperioden endnu ikke var udløbet. Ydermere havde de ansatte ikke grund til at antage, at deres ansættelsesforhold i bøgeskrælleriets var endeligt ophørt ved produktionsstandsningen, hvorfor de var omfattet af VOL. De ansatte havde således ikke et krav mod overdrageren af virksomheden, men kunne derimod rette deres krav mod erhververen, da der var tale om bestående ansættelsesforhold.

Domstolen lægger således i denne dom særligt vægt på det faktum, at de ansattes opsigelsesperiode ikke var udløbet, hvorfor de allerede af denne grund burde være omfattet af VOL § 2, stk. 1 som værende i bestående ansættelsesforhold. Herudover lægger Højesteret i denne sammenhæng dog også vægt på, at de ansatte ikke havde nogen grund til at antage, at deres ansættelsesforhold var endeligt ophørt ved produktionsstandsningen.

5.3.2. Medarbejdernes fysiske tilstedeværelse

5.3.2.1. Dommen U 1986.581 V

I dommen *U 1986.581 V* blev en bogtrykkervirksomhed overtaget af et anpartsselskab, der var erhvervet af bogtrykkerens ægtefælle. Selskabet overtog bogtrykkervirksomhedens maskiner og lokaler og fortsatte virksomheden med bogtrykkeren som leder. Forinden overtagelsen havde fem af de hos bogtrykkeren ansatte typografer været i strejke og under lockout, og da virksomheden lukkede, blev de fem typografer opsagt. Da anpartsselskabet overtog bogtrykkervirksomheden, blev typograferne dog ansat på ny.

På baggrund af ovenstående oplysninger fandtes der at være sket en virksomhedsoverdragelse af bogtrykkervirksomheden til anpartsselskabet, som netop var omfattet af VOL. Af denne grund fandtes VOL § 2, stk. 1 ligeledes at finde anvendelse, hvorefter alene lønmodtagere, hvis ansættelse bestod på overdragelsestidspunktet, er omfattet.

Overenskomsten, der på tidspunktet var gældende, indeholdt en klausul, hvorefter der ikke måtte ske "fortrædigelser i anledning af konflikten". Anpartsselskabets ansættelse af typograferne må derfor ses på baggrund af denne klausul, og byretten udtaler i denne forbindelse, at de ikke finder grundlag for at fastslå, at det mellem typograferne og bogtrykkervirksomheden værende arbejdsforhold på overdragelsestidspunktet var ophørt. Dette på trods af den af typograferne iværksatte strejke og lockout. Ydermere skal retten bemærke, at de afgivne opsigelser i forbindelse med virksomhedslukningen ej heller bør tillægges betydning. På denne baggrund kan typograferne ikke anses for at være fratrukket deres arbejde hos bogtrykkervirksomheden. Da det af byretten ligeledes er fastslået, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse i VOL's forstand, og at VOL § 2, stk. 1 finder anvendelse på netop denne situation, er anpartsselskabet således indtrådt i den tidligere ejers sted. Dette angår såvel rettigheder som forpligtelser, og feriegodtgørelse til typograferne kunne derfor kræves betalt af anpartsselskabet.

Også landsretten kommer frem til, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse i VOL's forstand, og ligeledes at VOL § 2, stk. 1 finder anvendelse. Deres begrundelse for, at typograferne er i et bestående ansættelsesforhold adskiller sig dog fra byrettens begrundelse. Landsretten udtaler, at typografernes ansættelsesforhold må anses som ophørt fra strejken og lockoutens begyndelse til de på ny blev ansat hos anpartsselskabet. På trods af dette finder landsretten det betænkeligt, at statuere, at der i relation til VOL § 2, stk. 1 har været tale om et ikke-bestående ansættelsesforhold på tidspunktet for overdragelsen. Af netop denne grund, og idet landsretten heller ikke til lægger opsigelserne nogen betydning, stadfæstes byrettens dom.

Selvom byretten og landsrettens begrundelser i dommen adskiller sig fra hinanden, kommer de dog frem til samme resultat, nemlig at feriegodtgørelsen kan kræves betalt af anpartsselskabet. Dette skyldes netop, at der er foregået en virksomhedsoverdragelse, hvor anpartsselskabet er indtrådt i alle bestående ansættelsesforhold.

5.3.2.2. Dommen U 1983.939 V

I dommen *U 1983.939 V*, der ligeledes omhandler spørgsmålet om medarbejderens fysiske tilstedeværelse ved virksomhedsoverdragelsen, havde en bagerekspedient barselsorlov, da virksomheden blev overdraget til ny indehaver. Såvel før som efter selve overdragelsen forhandlede bagerekspedienten med den nye indehaver om arbejdstid ved hendes eventuelle genoptagelse af arbejdet efter barslen. Efter overtagelsesdagen fortsatte ekspedienten sin barselsorlov og oppebar løn uden at tage forbehold med hensyn til ejerskiftet. Da forhandlingerne med den nye indehaver endte resultatløst, fandtes bagerekspedienten afskåret fra at påberåbe sig ejerskiftet som en bristende forudsætning i ansættelsesforholdet over for den tidligere ejer.

Ifølge formålet med VOL § 2, stk. 1 fandtes bestemmelsen ikke anvendelig på lønmodtagere, der før overdragelsestidspunktet havde tilkendegivet, at de på grund af væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene som følge af ejerskiftet ikke ønskede at fortsætte i virksomheden. Den omtalte bagerekspedient havde imidlertid ikke afgivet en sådan tilkendegivelse, men havde til gengæld haft kontakt med den nye indehaver efter overtagelsesdagen for at drøfte vilkår om fortsat beskæftigelse. På denne baggrund fandtes ekspedienten at måtte sidestilles med lønmodtagere, der faktisk havde fortsat hos erhververen, og hun var derfor afskåret fra at rejse krav mod overdrageren.

Landsretten begrundet netop deres afgørelse med det faktum, at bagerekspedienten ikke forud for overdragelsestidspunktet har tilkendegivet, at hun ikke ønskede at fortsætte hos den nye indehaver på de tilbudte vilkår. Tværtimod har ekspedienten både før og efter overtagelsesdagen haft kontakt til erhververen for at aftale vilkår for fortsat ansættelse. Af denne grund findes hun at måtte sidestilles med lønmodtagere, der rent faktisk efter overdragelsestidspunktet har fortsat hos erhververen, hvorfor hun således ikke kan gøre sit krav gældende mod overdrageren. Dette på trods af, at hun rent faktisk ikke har påbegyndt arbejde hos erhververen.

5.3.2.3. Sammenfatning

Ud fra de to ovenstående domme kan det således udledes, at den fysiske tilstedeværelse ikke er afgørende for, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej. I begge domme er der tale om, at de pågældende medarbejdere ikke var fysisk tilstede på arbejdspladsen og ej heller udførte arbejde på tidspunktet for overdragelsen. På trods af dette kommer domstolene i begge afgørelser frem til, at der er tale om et bestående ansættelsesforhold. Domstolenes begrundelser i de to afgørelser adskiller sig imidlertid fra hinanden. I den første dom med bogtrykkervirksomheden lægges til grund, at det må anses som værende "(...) betænkeligt at statuere, at der i relation til virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, har været tale om et ikke-bestående ansættelsesforhold på overdragelsestidspunktet." I dommen med bagerekspedienten lægges der derimod vægt på, at ekspedienten har været i kontakt med erhververen af virksomheden for at drøfte vilkår for en fortsat ansættelse, hvorfor hun netop anses som værende i et bestående ansættelsesforhold.

I dommen *U 1983.939 V* gør bagerekspedienten en aktiv handling, der får betydning for bedømmelsen af, om hun er i et bestående ansættelsesforhold eller ej. Det, at hun forhandler med den nye indehaver i barselsperioden, der strækker sig over overdragelsestidspunktet, får den konsekvens, at ekspedienten anses som værende i et bestående ansættelsesforhold, selvom hun ikke har påbegyndt arbejde hos erhververen. Den kontakt hun har haft med erhververen er således nok til at domstolen kommer frem til, at der er tale om et bestående ansættelsesforhold, hvorfor ekspedienten ikke kan gøre sit krav gældende mod overdrageren.

Overfor dette står resultatet af dommen *U 1986.581 V*, hvor de omtalte typografers ansættelse egentlig arbejdsretligt måtte anses som værende ophørt under strejken og lockouten. Når dette er tilfældet, er udgangspunktet, at der ikke vil være tale om et bestående ansættelsesforhold, men

på trods af dette kommer domstolen frem til, at det må anses som betænkeligt at anse ansættelsesforholdet som ikke-bestående. Der lægges i denne forbindelse vægt på, at det var aftalt, at der ikke måtte ske "fortrædigelser i anledning af konflikten", hvilket netop betyder, at arbejdsgiveren generelt skal genansætte sine tidligere ansatte lønmodtagere med samme anciennitet som før konflikten.

5.3.3. Afbrydelse af ansættelsesforholdet

5.3.3.1. Dommen U 1991.743 Ø

I dommen U 1991.743 Ø er der tale om, at en rør lægger opsagdes få dage før det anpartsselskab, han arbejdede i, blev erklæret konkurs. Han blev på denne baggrund fritstillet, hvorfor der ikke bestod noget ansættelsesforhold på tidspunktet for virksomhedens overdragelse tre uger senere. Af denne grund frifandtes det nyoprettede selskab, der havde overtaget virksomheden, for at betale løntilgodehavende efter VOL.

Rør læggeren blev som nævnt ovenfor fritstillet tre uger før virksomhedsoverdragelsen, men påbegyndte dagen efter sin fritstilling forud planlagt ferie. Umiddelbart efter ferien fik han dog nøjagtig den samme stilling som før fritstillingen hos det nye selskab. På trods af dette finder domstolen dog, at rør læggeren reelt og definitivt blev fritstillet den pågældende dag, hvorfor der på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen ikke bestod noget ansættelsesforhold. Det faktum, at rør læggeren dagen efter fritstillingen påbegyndte forud planlagt ferie tillægges således af domstolen ingen betydning. Domstolen udtaler netop i denne forbindelse, at rør læggeren ikke kunne "(...) have nogen forventning om, at han senere ville genoptage sit arbejde i virksomheden." Af denne grund var der således tale om en reel afbrydelse af ansættelsesforholdet, hvorfor rør læggeren ikke kunne rette sit krav mod erhververen af virksomheden.

5.3.3.2. Dommen U 1986.373 V

Domstolen kom i dommen U 1986.373 V frem til modsatte resultat end det ovenfor anførte. I dommen blev en driftsleder i et aktieselskab opsagt, da selskabet anmeldte betalingsstandsning, til fratræden 4 måneder senere. Få dage efter blev aktieselskabet erklæret konkurs, og driftslederen blev meddelt, at boet ikke ønskede at indtræde i ansættelsesaftalen. Dagen efter konkurserklæringen blev driftslederen dog ansat i samme stilling i et andet aktieselskab, der straks fortsatte det konkurserklærede aktieselskabs virksomhed. Der fandtes således, at vær sket en virksomheds-

overdragelse, der var omfattet af VOL, og på trods af konkursboets manglende indtræden i ansættelsesaftalen, fandtes der ikke at have foreligget en reel afbrydelse af driftslederens ansættelsesforhold.

Skifteretten kommer i sin afgørelse frem til, at boet ikke er indtrådt i driftslederens ansættelsesaftale, hvorfor de krav, han måtte have, påhviler boet. Denne afgørelse bliver imidlertid ikke stadfæstet af landsretten, der netop udtaler, at der ikke er tale om en reel afbrydelse af driftslederens ansættelsesforhold, og at de krav, driftslederen måtte have, ikke kan rettes mod boet. Dette skyldes netop, at driftslederen allerede dagen efter konkurserklæringen traf aftale med erhververen om fortsat beskæftigelse inden for samme arbejdsområde.

5.3.3.3. Sammenfatning

I de to domme kommer landsretten frem til forskellige resultater. Det lægges til grund for afgørelsen i den første dom med rørlæggeren, at denne ikke kunne have nogen forventning om, at han senere ville genoptage sit arbejde i virksomheden. Af denne grund finder retten det således uden betydning, at rørlæggeren dagen efter fritstillingen påbegyndte planlagt ferie, og der er således tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet. På denne baggrund var der således ikke tale om et bestående ansættelsesforhold på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen, hvorfor erhververen ikke indtræder i ansættelsesforholdet og de hertil hørende forpligtelser. Rørlæggeren kan således ikke rette sit krav mod erhververen.

Driftslederen i dommen *U 1986.373 V* kunne derimod ikke rette sit krav mod konkursboet, da der ikke forelå en reel afbrydelse af ansættelsesforholdet. Erhververen var således indtrådt i ansættelsesforholdet, der netop bestod på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen. I denne afgørelse traf driftslederen aftale med erhververen om fortsat beskæftigelse dagen efter konkurserklæringen, hvilket domstolen netop lægger til grund ved vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej.

5.3.4. Fratræden på overtagelsesdagen

5.3.4.1. Dommen *U 1982.1180 V*

I dommen *U 1982.1180 V* er der taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt en medarbejder, der fratræder på selve overtagelsesdagen kan rette sit krav mod overdrager eller erhverver. I dommen blev en virksomhed overdraget til et anpartsselskab, og på netop dagen for overdragelsen fratråd-

te en af virksomhedens ansatte. Da der var tale om en virksomhedsoverdragelse, der er omfattet af VOL, fremgår det af dommen, at anpartsselskabet er indtrådt i den tidligere ejer af virksomhedens forpligtelser. Af denne grund kunne den ansatte, der fratrådte på selve overtagelsesdagen rette sit krav om feriepenge af løn mod anpartsselskabet. Det, at den ansatte havde afgivet en erklæring om ikke at have feriepenge til gode hos anpartsselskabet, byggede på den urigtige antagelse, at han kunne rette kravet mod den tidligere ejer, hvorfor dette ikke fandtes at være bindende for den ansatte.

På trods af, at den ansattes ansættelse hos den tidligere ejer ubestridt var ophørt på overdragelsestidspunktet, således at erhververen ikke indtrådte i et bestående ansættelsesforhold med den ansatte, finder retten alligevel, at den ansattes krav om feriepenge af løn kan rettes mod erhververen. Det er således uden betydning, at ansættelsesforholdet er bragt til ophør, og at den ansatte desuden har afgivet erklæring om ikke at have feriepenge til gode hos erhververen. Der lægges vægt på, at den ansatte er uvidende om, at dennes krav om feriepenge ikke kan rettes mod den tidligere ejer af virksomheden. Af denne grund fandtes erklæringen ikke at være bindende for den ansatte.

5.3.4.2. Sammenfatning

Denne afgørelse om, at en medarbejder, der fratræder på overtagelsesdagen kan rette sit krav mod erhververen er dog kritiseret i den juridiske litteratur. Det fastslås her, at medmindre medarbejderen rent faktisk har nået at arbejde for erhververen bare én dag, er afgørelsen i dommen *U 1982.1180 V* ikke rigtig. Udgangspunktet er netop, at en medarbejder, der fratræder på overtagelsesdagen, og som ikke har nået at arbejde for erhververen, må rette sit krav mod overdrageren.⁶³

Ved en gennemgang af dommens fakta, må det antages, at den ansatte i dette tilfælde ikke har nået at arbejde for erhververen forinden sin fratrædelse, hvorfor det med støtte i den juridiske litteratur må udledes, at dommen ikke tegner et korrekt billede af, hvorledes retstilstanden er på området. Af VOL § 2, stk. 1 fremgår det tydeligt, at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. Erhververen vil således alene indtræde i bestående ansættelsesforhold. Spørgsmålet bliver således, hvorvidt der i dommen *U 1982.1180 V* er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej. Med tanke på, at den ansatte ikke har haft kontakt med erhververen, og ikke har været i arbejde under erhververen, må det således konkluderes,

⁶³ Jf. Klingsten, 2016, side 253 f. Se ligeledes Andersen, 2009, side 190 for en tilsvarende opfattelse.

at der ikke er tale om et bestående ansættelsesforhold. På denne baggrund kan den ansatte således ikke rette sit krav mod erhververen, og resultatet af dommen stemmer således ikke overens med gældende ret på området.

5.4. Hvilke krav indtræder erhververen i?

Da det er fastslået, at erhververen alene indtræder i bestående ansættelsesforhold, er det ligeledes relevant at kigge på, hvilke krav erhververen af virksomheden indtræder i. I det følgende vil det derfor blive undersøgt, hvilke af de krav en lønmodtager måtte have, erhververen indtræder i.

5.4.1. Optjenings- og forfaldstidspunktet

I dommen *U 1983.833 Ø* solgte en restauratør sin restaurant til en ny indehaver, der ansatte sagsøgeren som kok. Senere standsede den nye indehaver sine betalinger, og den gamle indehaver begærede sig i henhold til sin salgskontrakt i denne forbindelse indsat i besiddelse af restauranten. Efter forlig indgået i fogedretten overtog og genåbnede den gamle indehaver restauranten, idet han lod sagsøgeren fortsætte som kok. Kokken mener i sagen at have et krav mod den nye indehaver, der ansatte ham, om betaling af feriegodtgørelse samt løn.

I byretten udtales det, at restauranten er overdraget på en sådan måde, at situationen må anses som værende omfattet af VOL. Af denne grund finder retten, at bestemmelsen i VOL § 2, stk. 1 ligeledes finder anvendelse og må forstås således, at overdrageren, nemlig den nye indehaver, er frigjort for sine forpligtelser over for den ansatte. Byretten finder derfor, at kokken ikke kan rette sit krav mod den nye indehaver, der her fungerer som overdrager af en virksomhed.

Af landsretten tiltrædes det, at der er fundet en virksomhedsoverdragelse sted, og at VOL finder anvendelse herpå. Det udtales ligeledes om anvendelsen af VOL § 2, stk. 1, at:

"Efter forarbejderne til lovens § 2, stk. 1 er det ved formuleringen af denne bestemmelse tilsigtet, at erhververen af en virksomhed skal indtræde i overdragerens retigheder og forpligtelser, således at overdrageren tilsvarende frigøres (...)"

Landsretten kommer således frem til samme resultat som Byretten, og stadfæster således dommen.

Der lægges ved domstolens begrundelse for, at kokken ikke kan rette sit krav mod overdrageren af virksomheden, vægt på, at overdrageren bliver frigjort for sådanne krav ved en virksomhedsoverdragelse. Dette betyder ligeledes, at erhververen indtræder i disse krav, idet der sker debitorskifte. I denne dom ses således princippet om, at erhververen indtræder i alle krav vedrørende tiden før virksomhedsoverdragelsen, uanset hvornår disse krav er optjent og forfaldet. Dette princip blev første gang fastslået i *Abels-sagen*, hvoraf det netop fremgår, at direktivets artikel 3, stk. 1 skal fortolkes således, at de forpligtelser erhververen indtræder i ligeledes omfatter de forpligtelser, der er opstået før tidspunktet for overdragelsen.⁶⁴

Ud fra såvel *Abels-sagen* og dommen *U 1983.833 Ø* kan det således udledes, at erhververen af en virksomhed indtræder i alle krav, der angår tiden før overtagelsesdagen, uanset hvornår disse er optjent og forfaldet. For at princippet om debitorskifte finder anvendelse er det dog et krav, at medarbejderen er fulgt med over ved virksomhedsoverdragelsen, og på denne måde er i et bestående ansættelsesforhold med erhververen.⁶⁵

5.4.2. Solidarisk hæftelse

Det er i retspraksis ligeledes fastslået, at en overdrager og en erhverver kan blive solidarisk ansvarlige for et godtgørelseskrav som følge af en opsigelse i strid med VOL's regler. Dette fremgår af dommen *U 2009.307 V*, hvor en skolekonsulent blev opsagt af en jysk kommune med henvisning til, at kommunen skulle etablere et kommunalt samarbejde om driften af en skolevejledningsordning, hvorfor sagsøgers stilling som skolekonsulent ville blive nedlagt.

Landsretten fandt i denne forbindelse, at der med overdragelsen af skolevejledningsaktiviteterne var sket en virksomhedsoverdragelse, der var omfattet af VOL. Kommunens opsigelse af skolekonsulenten var begrundet i stillingsnedlæggelse, da der ved etableringen af samarbejdet om driften af skolevejledningsaktiviteterne var behov for færre medarbejdere. Kommunen havde imidlertid ikke vurderet skolekonsulentens evne til at varetage en stilling hos erhververen, hvorfor opsigelsen fandtes at være i strid med VOL. Af netop denne grund fandt landsretten, at erhververen af virksomheden var indtrådt i de økonomiske forpligtelser over for skolekonsulenten, hvorfor erhververen hæftede solidarisk med kommunen, der i denne situation blev betragtet som overdrageren, og som var ansvarlig for den uberettigede opsigelse.

⁶⁴ Jf. Sag 135/83, Abels, præmis 38

⁶⁵ Se specialets kapitel 4

Domstolen begrundet blandt andet deres resultat med, at afskedigelsen af skolekonsulenten ikke var rimeligt begrundet i hans eller i kommunens forhold, hvorfor skolekonsulenten har krav på godtgørelse. Derudover udtaler domstolen, at en opsigelse i strid med VOL indebærer, at lønmodtageren stilles som om opsigelsen ikke havde fundet sted. Af denne grund er erhververen af virksomheden indtrådt i de økonomiske forpligtelser over for skolekonsulenten. Erhververen hæfter derfor solidarisk sammen med kommunen, som netop er ansvarlig for den uberettigede opsigelse.

Resultatet af ovenstående dom stemmer overens med det resultat EF-Domstolen nåede frem til i *Bork International-sagen*. Her blev det netop fastslået, at ansatte, hvis arbejdskontrakt eller arbejdsforhold i strid med direktivets artikel 4, stk. 1 er:

*"(...) blevet bragt til ophør på et tidligere tidspunkt end overførelstidspunktet, be-
tragtes, som om de stadig var ansat i virksomheden på overførelstidspunktet, hvilket
bl. a. bevirker, at arbejdsgiverens forpligtelser over for arbejdstagerne uden videre
overgår fra overdrageren til erhververen i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1."*⁶⁶

Det ses således af såvel *Bork International-sagen* som dommen *U 2009.307 V*, at overdrageren og erhververen kan blive solidarisk ansvarlige for det godtgørelseskrav, der følger af en opsigelse i strid med direktivet og VOL. I sådanne tilfælde indtræder erhververen således ikke alene i lønmodtagerens krav, men hæfter solidarisk med overdrageren.

5.5. Delkonklusion på indholdet af direktivets artikel 3, stk. 1 og VOL § 2, stk. 1

Det kan efter en ordlydsfortolkning af begrebet bestående ansættelsesforhold konstateres, at der med bestående ansættelsesforhold skal forstås et ansættelsesforhold, der vedbliver med at eksistere i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Der lægges ved vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold blandt andet vægt på, om de ansatte har grund til at antage, at deres ansættelsesforhold er ophørt. Dette fandtes ikke at være tilfældet i dommen *U 1989.372 /4H*, hvor Højesteret fandt, at der var tale om bestående ansættelsesforhold.

Ved spørgsmålet, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold, har medarbejdernes fysiske tilstedeværelse dog ingen betydning. En medarbejder, der ikke er fysisk tilstede på arbejdspladsen og ej heller udfører arbejde på tidspunktet for overdragelsen, kan således sagtens indgå i

⁶⁶ Jf. Sag 101/87, *Bork International*, præmis 18

et bestående ansættelsesforhold. Dette ses af de to anvendte domme på området, hvor det netop af dommen *U 1983.939 V* fremgår, at kontakt mellem medarbejderen og erhververen er nok til at statuere, at der er tale om et bestående ansættelsesforhold til trods for, at medarbejderen på overtagelsestidspunktet ikke var til stede på arbejdspladsen. Selvom ansættelsesforholdet egentlig arbejdsretligt må anses som værende ophørt, kan der dog stadig være tale om et bestående ansættelsesforhold, hvilket blev fastslået med dommen *U 1986.581 V*. Den fysiske tilstedeværelse er således ikke et moment, der tillægges betydning, ved domstolenes vurdering af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold.

Et andet moment, der tillægges betydning, er spørgsmålet, om ansættelsesforholdet har været afbrudt. Det kan ved dette spørgsmål ud fra retspraksis konkluderes, at der ved afbrydelse af ansættelsesforholdet ikke kan være tale om et bestående ansættelsesforhold. Er der tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, indtræder erhververen således ikke i ansættelsesforholdet. Det er dog et krav, at der er tale om en reel afbrydelse, hvilket blev fastslået i dommen *U 1986.373 V*, hvor domstolen netop kom frem til, at der var tale om et bestående ansættelsesforhold, da der ikke forelå nogen reel afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Når det skal vurderes, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej, kan der ligeledes med fordel ses på, om der er tale om, at medarbejderen fratræder på selve overtagelsesdagen. I et sådan tilfælde er udgangspunktet, at medarbejderen, der fratræder på overtagelsesdagen, og som ikke har nået at arbejde for erhververen, må rette sit krav mod overdrageren, da der ikke er tale om et bestående ansættelsesforhold, hvor erhververen indtræder i. I dommen *U 1982.1180 V* tegnes imidlertid et andet billede, da det her fastslås, at der er tale om et bestående ansættelsesforhold på trods af, at medarbejderen er fratrådt på overtagelsesdagen og således ikke har nået at arbejde for erhververen.

Det kan ligeledes ud fra nærværende kapitel konkluderes, at erhververen af en virksomhed indtræder i alle krav, der angår tiden før overtagelsesdagen, uanset hvornår disse er optjent og forfaldet. Et krav for at der kan ske debitorskifte er dog, at medarbejderen har været i et bestående ansættelsesforhold og dermed er fulgt med over ved virksomhedsoverdragelsen.

Ved spørgsmålet om, hvilke krav erhververen indtræder i, kan det ligeledes konkluderes, at overdrageren og erhververen kan blive solidarisk ansvarlige for medarbejderens godtgørelseskrav. Det-

te er netop tilfældet i dommen *U 2009.307 V*, hvor medarbejderen er opsagt i strid med direktivet og VOL. Erhververen indtræder således her ikke alene i lønmodtagerens krav, men hæfter solidarisk med overdrageren.

6. Perspektivering

Afslutningsvist indeholder specialet en perspektivering til overdragerens informations- og høringspligt i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Spørgsmålet om, hvem, der skal informeres, hvad der skal informeres om, og hvornår, der skal informeres er reguleret i direktivets artikel 7 samt i VOL § 5. Derudover findes der også i lønmodtagerhøringsloven, der bygger på direktivet om information og høring, bestemmelser om dette spørgsmål. VOL spiller således sammen med anden lovgivning på området for overdragerens informations- og høringspligt, og netop dette samspil vil blive belyst i følgende kapitel.

Der vil i nærværende kapitel således blive foretaget en undersøgelse af overdragerens forpligtelser vedrørende information i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Det vil blive undersøgt, hvem, der skal informeres, når en virksomhed overdrages, samt hvad der skal informeres om ved en sådan overdragelse. Ydermere vil det blive undersøgt, hvornår der skal informeres. Dette vil ske både i henhold til VOL og lønmodtagerhøringsloven.

6.1. Hvem skal informere?

Informationspligten i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse påhviler overdrageren af virksomheden, hvilket fremgår af såvel direktivets artikel 7, stk. 1 som VOL § 5, stk. 1. Endvidere fremgår det af direktivets artikel 7, stk. 4, at informationspligten skal overholdes uanset, om beslutningen om virksomhedsoverdragelsen træffes af arbejdsgiveren selv eller af en virksomhed, der kontrollerer arbejdsgiveren. En arbejdsgiver vil således ikke kunne undskylde manglende information og høring med, at beslutningen om overdragelse af virksomheden er truffet af en anden end arbejdsgiveren selv.⁶⁷

Overdragerens informationspligt har imidlertid intet at gøre med spørgsmålet om overgangen af rettigheder og forpligtelser vedrørende medarbejderne. Det er således ikke nødvendigt, at der sker meddelelse om ændringerne i hæftelsesforholdene, for at der er tale om et debtorskifte. Erhververen indtræder netop i henhold til VOL § 2 i rettigheder og forpligtelser vedrørende medarbejderne på tidspunktet for overdragelsen, og på denne baggrund frigøres overdrageren.⁶⁸

⁶⁷ Jf. Klingsten, 2016, side 430 f

⁶⁸ Jf. Klingsten, 2016, side 431

Ifølge lønmodtagerhøringsloven påhviler det derimod virksomheden, at underrette de ansatte.⁶⁹ At der i denne lov i stedet er brugt begrebet virksomhed fremfor overdrager, må antages at skyldes at lønmodtagerhøringsloven ikke alene finder anvendelse på virksomhedsoverdragelser. Regelsættet i denne lov finder således anvendelse både i situationer, hvor der er tale om en virksomhedsoverdragelse og i situationer, hvor der ikke sker overdragelse af en virksomhed. Lønmodtagerhøringsloven sikrer således lønmodtagerne information om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse.⁷⁰

6.2. Til hvem skal informationen gives?

Af direktivets artikel 7, stk. 1 fremgår det, at det er repræsentanterne for de af virksomhedsoverdragelsen berørte arbejdstagere, der skal underrettes. I VOL § 5 er der dog foretaget en sådan udvidelse af bestemmelsen i direktivet, at arbejdsgiveren, i tilfælde af, at der ikke er valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne, er forpligtet til at underrette de berørte lønmodtagere direkte.⁷¹ Af direktivets artikel 7, stk. 6 fremgår det, at det er op til medlemsstaterne selv at træffe bestemmelse om, at berørte arbejdstagere, hvor der af årsager, der ikke skyldes arbejdstagerne, ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, skal underrettes direkte. I VOL er bestemmelsen som nævnt udvidet, idet det her er uden betydning af hvilken årsag der mangler valg eller udpegning af repræsentanter. Forholdende er således gunstigere for lønmodtagerne i VOL, da informationspligten gælder direkte over for lønmodtagerne uanset årsagen til det manglende valg eller udpegning af lønmodtagerrepræsentanter.⁷²

I direktivet om information og høring og i lønmodtagerhøringsloven er det ligeledes lønmodtagerrepræsentanterne, der skal informeres.⁷³ Af disse retskilder fremgår det imidlertid ikke, at virksomheden i tilfælde af, at der ikke er valgt en repræsentant for lønmodtagerne, kan vælge i stedet at underrette lønmodtagerne direkte. Denne udvidelse findes således alene i VOL.

⁶⁹ Jf. Lønmodtagerhøringslovens § 4, stk. 1

⁷⁰ Jf. Lønmodtagerhøringslovens § 1, stk. 1

⁷¹ Jf. VOL § 5, stk. 1

⁷² Jf. Klingsten, 2016, side 431 f

⁷³ Jf. Direktivet om information og høring artikel 4, stk. 3 og lønmodtagerhøringslovens § 4, stk. 1

6.3. Hvad skal der informeres om?

Det fremgår af såvel direktivets artikel 7 som VOL § 5, at der er fire forhold, som lønmodtagerrepræsentanterne eller lønmodtagerne skal informeres om i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Der skal netop informeres om 1) datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen af virksomheden, 2) årsagen til overdragelsen, 3) overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne samt 4) eventuelle foranstaltninger over for lønmodtagerne.⁷⁴

For at lønmodtagerne har en reel mulighed for selvstændigt at kunne vurdere hvilke konsekvenser overdragelsen har for dem, er det et krav, at oplysningerne skal være så fyldige og udtømmende som muligt. Der kan, som supplement til VOL's regler om overdragerens informationspligt, ved kollektiv overenskomst være fastsat regler om arbejdsgiverens informationspligt. De regler der findes om information i kollektive overenskomster er dog typisk bredere formuleret end reglerne om information i VOL, der netop ret præcist angiver, hvilke emner, der skal informeres om.⁷⁵

Undlader overdrager at informere om, at virksomheden har skiftet ejer, kan dette indebære, at overdrager og erhverver hæfter solidarisk for lønkrav mv. indtil informationen gives.⁷⁶

Ifølge direktivet om information og høring og lønmodtagerhøringsloven omfatter informationen tre forhold. Der skal således gives 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre og markedssituationen samt produktionsforhold, 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.⁷⁷ Disse forhold adskiller således fra ovenstående, der netop kun omhandler forholdene ved en virksomhedsoverdragelse. De her omtalte forhold er derimod med til at give arbejdstagerne fyldestgørende information om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse i virksomheden.

⁷⁴ Jf. Direktivets artikel 7, stk. 1 og VOL § 5, stk. 1

⁷⁵ Jf. Klingsten, 2016, side 433 f

⁷⁶ Jf. Andersen, 2009, side 330

⁷⁷ Jf. Direktivet om information og høring artikel 4, stk. 2 og lønmodtagerhøringslovens § 4, stk. 1

6.4. Hvornår skal der informeres?

Ifølge direktivet om virksomhedsoverdragelse artikel 7, skal overdrageren informere sine arbejdstageres repræsentanter i rimelig tid, inden overførslen gennemføres. Ligeledes skal erhververen give sine arbejdstageres repræsentanter oplysningerne *"(...) i rimelig tid, og under alle omstændigheder inden arbejdstagernes beskæftigelses- og arbejdsvilkår berøres direkte af overførslen."*⁷⁸

I direktivet om information og høring er der imidlertid angivet et anderledes tidspunkt, hvorpå arbejdstagerne skal informeres. Det fremgår netop heraf, at informationen skal gives på et passende tidspunkt.⁷⁹

Ses på ordlyden af de to bestemmelser må det umiddelbart antages, at udtrykket rimelig tid i virksomhedsoverdragelsesdirektivet kommer før udtrykket på et passende tidspunkt, der er angivet i direktivet om information og høring. Det umiddelbare indtryk af udtrykket rimelig tid er således, at dette tilgodeser arbejdstageren, idet der netop skal informeres i så god tid, at det er rimeligt for denne. Udtrykket på et passende tidspunkt i direktivet om information og høring har naturligvis også til formål at tilgodese arbejdstageren, idet der med udtrykket skal forstås på et sådant tidspunkt, at navnlig arbejdstagerens repræsentant kan foretage en vurdering af situationen. Dette udtryk er dog mere "vagt" formuleret end i direktivet om virksomhedsoverdragelse, hvor udtrykket i rimelig tid netop må antages at ligge før tidspunktet i direktivet om information og høring.

Endvidere må det bemærkes, at bestemmelsen i direktivet om information og høring efter sin ordlyd må antages at kunne komme i spil ved såvel situationer, hvor der er tale om en virksomhedsoverdragelse som situationer, hvor dette ikke er tilfældet. Denne bestemmelse har således et bredere anvendelsesområde end bestemmelsen i direktivet om virksomhedsoverdragelse, der, som navnet antyder, kun anvendes ved virksomhedsoverdragelser.

⁷⁸ Jf. Direktivets artikel 7, stk. 1

⁷⁹ Jf. Direktivet om information og høring artikel 4, stk. 3

7. Konklusion

I nærværende afsnit følger en konklusion på specialets problemformulering:

Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhververen i ved en virksomhedsoverdragelse, og hvorledes afgøres dette?

På baggrund af specialet kan det konkluderes, at en erhverver af en virksomhed indtræder i bestående ansættelsesforhold ved en virksomhedsoverdragelse. Dette skyldes netop, at erhververen efter lovgivningen på området udelukkende indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. På baggrund heraf kan medarbejdere i bestående ansættelsesforhold kræve deres tilgodehavender vedrørende tiden før overtagelsesdagen dækket hos erhververen, og overdrageren kan således se sig frigjort for disse krav. For at der er tale om et bestående ansættelsesforhold er det dog et krav, at medarbejderen går med over ved virksomhedsoverdragelsen og således fortsætter ved erhververen. Dette betyder ligeledes, at en medarbejder, der er bortvist eller fritstillet før overtagelsesdagen, ikke vil være i et bestående ansættelsesforhold. En sådan medarbejder vil således heller ikke kunne rette et eventuelt krav mod erhververen.

Endvidere kan det ud fra retspraksis konkluderes, at det ved vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej, ikke tillægges betydning, om medarbejderen er fysisk til stede på arbejdspladsen eller udfører arbejde på overtagelsestidspunktet. En medarbejders fysiske tilstedeværelse er således ikke afgørende for, om der kan blive tale om et bestående ansættelsesforhold.

Ud fra retspraksis kan det ydermere konkluderes, at domstolene, ved deres vurdering af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold, blandt andet lægger vægt på, om den ansatte har grund til at antage, at dennes ansættelsesforhold er ophørt. Er dette tilfældet har domstolene netop tendens til at komme frem til, at der ikke er tale om et bestående ansættelsesforhold. Et andet moment, domstolene tillægger betydning i deres vurdering, er spørgsmålet om ansættelsesforholdet har været afbrudt. Er der tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet er udgangspunktet netop, at der ikke findes at være et bestående ansættelsesforhold. Det kræver dog, at der er tale om en reel afbrydelse, for at der ikke sker debitorskifte, idet der ikke foreligger et bestående ansættelsesforhold.

Ligeledes kan det konkluderes, at det ved vurderingen af, om der er tale om et bestående ansættelsesforhold eller ej, kan skabe problemer, når en medarbejder fratræder på selve overtagelsesdagen. Her er udgangspunktet dog, at en medarbejder, der fratræder på overtagelsesdagen, og som ikke har nået at arbejde for erhververen, alene kan rette sit krav mod overdrageren, da der ikke foreligger et bestående ansættelsesforhold.

Slutteligt kan det konkluderes, at erhververen af en virksomhed, indtræder i alle krav vedrørende tiden før overtagelsesdagen, når der er sket debitorskifte som følge af, at der foreligger et bestående ansættelsesforhold. I denne forbindelse kan overdrager og erhverver ligeledes blive solidarisk ansvarlige for medarbejderens godtgørelseskrav i tilfælde, hvor medarbejderen er opsagt i strid med direktivet og VOL.

8. Abstract

This thesis deals with the part of the labour law that concentrates on business transfer. Acquirer's entry into permanent employment relationships upon business transfer is in focus, and in particular the concept permanent employment relationship is being dealt with.

The issue of the thesis is examined from legislation, case law and legal literature. This is due to the desire to create as varied a representation as possible, and at the same time the issue is being looked at from different angles. The topic of the thesis, acquirer's entry into permanent employment relationships upon business transfer, is regulated in the Business Transfer Directive and the Danish Business Transfer Act. Therefore these sources of law are used in interaction with each other in the attempt to illustrate the issue of the thesis.

In the first part of the thesis the concept business transfer is set out. In this connection the conditions concerning the concept business transfer are pictured, namely the fact that the business has to be an economic unity with a clear identity and the economic unity has to be preserved after the transfer. Furthermore the legal effect of a business transfer is that change of debtor occurs.

After this the thesis deals with the existing law of which employment relationships the acquirer enters, and in this connection the consideration behind the rules is also being described. The acquirer of a business enters the rights and obligations that existed on the time of the business transfer. This means that the acquirer solely enters permanent employment relationships at a business transfer. For this reason employees that were in permanent employment relationships can claim the amount due to them concerning the time before the business transfer covered by the acquirer. To the rule of change of debtor however exists two exceptions which are only briefly set out in the thesis.

The background to the rules of which employment relationships the acquirer enters is justified in the interests of protecting the employees in case of a new owner.

Subsequently the concept permanent employment relationships and the question of which demands acquirer enters are being dealt with. In this context especially the elements the courts attach importance to in their estimation of when it is a permanent employment relationship are being examined. Furthermore the acquirer enters all demands relating to the time before the business transfer, assuming that the employee has been in a permanent employment relationship.

Finally this thesis puts the information and consultation obligation of the transferor in connection with a business transfer into perspective. In this context the interaction between the rules of which employment relationships the acquirer enters and the rules of the information and consultation obligation of the transferor is seen.

The conclusion reached during the thesis is that the acquirer solely enters permanent employment relationships at a business transfer. In this way a change of debtor occurs and the transferor is released from all demands. Furthermore the physical presence of the employee is not attached importance in the estimation of whether or not there is a permanent employment relationship. On the other hand there is attached importance to the question if the employment relationship has been interrupted, and also the question if the employee resigns on the time of the business transfer is of importance.

The intention behind the rules is to protect the weak party, the employee, in case of a business transfer. Therefore this thesis has been focusing on when an employee is in a permanent employment relationship, as this is the condition that the acquirer enters the demands the employee may have.

9. Litteraturliste

9.1. Bøger

- **Andersen**, Lars Svenning, m.fl. (2016): *Funktionærret* (5. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Andersen**, Lars Svenning, m.fl. (2009): *Lov om Lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer* (5. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Becker-Christensen**, Christian m.fl. (2001): *Politikens Nudansk Ordbog* (18. udgave), Politikens Forlag A/S
- **Hansen**, Lone L. og Werlauff, Erik (2016): *Den juridiske metode – en introduktion* (2. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Klingsten**, Mette (2016): *Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse* (2. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Munk-Hansen**, Carsten (2014): *Retsvidenskabsteori* (1. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- **Nielsen**, Ruth (2016): *Dansk arbejdsret* (3. udgave), Jurist- og Økonomforbundets Forlag

9.2. Direktiver

- **Rådets Direktiv 2001/23/EF** af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter
- **Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2002/14/EF** af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab

9.3. Love og bekendtgørelser

- **Virksomhedsoverdragelsesloven**: Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 710 om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse
- **Lønmodtagerhøringsloven**: Lov 2005-05-02 nr.303 om information og høring af lønmodtagere

9.4. Lovforslag

- **Forslag til Lov om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse**, LFF1978-1979.1.151

- **Forslag til Lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse**, L190 2000-01, bilag 6
- **Forslag til Lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse**, L190 2000-01, bilag 16

9.5. Retspraksis

- **Sag 19/83**, Wendelboe
- **Sag 135/83**, Abels
- **Sag 105/84**, Danmols Inventar
- **Sag 24/85**, Spijkers
- **Sag 324/86**, Daddy's Dance Hall
- **Sag 101/87**, Bork International
- UfR 1982.1180 V
- UfR 1983.833 Ø
- UfR 1983.939 V
- UfR 1986.373 V
- UfR 1986.581 V
- UfR 1991.743 Ø
- UfR 2009.307 V