



**AALBORG UNIVERSITET**

# **Erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser**

ved virksomhedsoverdragelse

i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2

og

mulighederne for at ændre heri

Sanne Poulsen

# Titelblad

Specialets danske titel: Erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser ved virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2 og mulighederne for at ændre heri

Specialets engelske titel: The entry of transferee rights and obligations in the case of business transfer with reference to The Danish Act on Employee's Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2 and the possibilities of changes within this

Projektbetegnelse: Kandidatspeciale (30 ECTS)

Retsområde: Ansættelsesret

Vejleder: Bjørn Holtze

Antal anslag: 128.604

Antal normalsider: 53,59

Afleveringsdato: 5. december 2018, klokken 10.00

Forfatter: Sanne Poulsen

Studienummer: 20136426

Uddannelse: Stud. Cand. Merc. Jur.

Uddannelsessted: Aalborg Universitet, AAU

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	<b>6</b>
1.1. Emnefelt.....	6
1.2. Problemformulering.....	7
1.3. Afgrænsning.....	7
1.4. Metode .....	8
1.5. Retskilder .....	9
1.6. Opbygning.....	11
<b>2. Regelgrundlag</b> .....	<b>12</b>
2.1. Virksomhedsoverdragelsesdirektivet .....	12
2.1.1. Direktivets historie.....	12
2.1.2. Direktivets formål.....	13
2.1.3. Direktivets udstrækning .....	14
2.2. Virksomhedsoverdragelsesloven.....	14
2.2.1. Den beskyttede kreds.....	15
2.2.2. Lovens § 1, stk. 1.....	16
2.2.3. Lovens § 2, stk. 1.....	16
<b>3. Hvornår foreligger der en virksomhedsoverdragelse?</b> .....	<b>17</b>
3.1. Hvad forstås der ved en "overdragelse"?.....	17
3.2. Hvad forstås der ved en "virksomhed"?.....	19
3.3. Hvad forstås der ved "en del heraf"? .....	19
<b>4. Hvilket tidspunkt er afgørende for erhververs indtræden?</b> .....	<b>20</b>
4.1. Overtagelsestidspunktet.....	20
4.2. Faktisk overtagelse .....	21
<b>5. Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhverver i?</b> .....	<b>22</b>
5.1. Bestående ansættelsesforhold .....	22
5.2. Opsagt stilling.....	23
5.2.1. Lønmodtagere, der er opsagt og fratrukket inden overtagelsen.....	23
5.2.2. Lønmodtagere, der er opsagt inden og fratrukket efter overtagelsen.....	23
5.3. Bortvist eller fritstillet inden overtagelsen .....	24
5.4. Fratrukket på overtagelsesdagen.....	24
5.5. Suspenderet på overtagelsesdagen.....	25

<b>6. Hvilke rettigheder og forpligtelser indtræder erhverver i?</b> .....	<b>26</b>
6.1. Lovbestemt debitorskifte .....	26
6.2. Kollektiv overenskomst og aftale.....	27
6.2.1. Hvad er omfattet?.....	27
6.2.2. Erhververs frasigelsesadgang til overdragets overenskomst.....	32
6.2.3. Erhververs stillingtagen til overdragets overenskomst .....	33
6.2.4. Erhverver indtræder som overenskomstpart .....	33
6.2.5. Erhverver indtræder ikke som overenskomstpart .....	34
6.2.6. Kollektive rettigheder .....	35
6.2.7. Individuelle rettigheder .....	35
6.2.8. Sammenfatning af kollektiv overenskomst og aftale.....	36
6.3. Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed .....	37
6.3.1. Hvad er omfattet?.....	37
6.3.2. Tjenestemænd .....	38
6.3.3. Sammenfatning af bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed .....	40
6.4. Individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.....	40
6.4.1. Hvad er omfattet?.....	40
6.4.2. Indtræden i anciennitet.....	42
6.4.3. Indtræden i midlertidige ansættelsesforhold, prøvetid etc.....	43
6.4.4. Indtræden i afgivne opsigelsesvarsler .....	43
6.4.5. Indtræden i pensionsordninger .....	44
6.4.6. Indtræden i krav opstået før overdragelsen .....	44
6.4.7. Indtræden i aftalte særvilkår .....	46
6.4.8. Sammenfatning af individuel aftale om løn- og arbejdsforhold .....	49
6.5. Andre rettigheder og forpligtelser .....	50
<b>7. Hvordan kan der ændres i disse rettigheder og forpligtelser?</b> .....	<b>52</b>
7.1. Ændring af kollektiv overenskomst og aftale .....	52
7.1.1. Hvis overenskomsten er tiltrådt.....	52
7.1.2. Hvis overenskomsten er frasagt.....	53
7.1.3. Varsling af ændringer .....	55

7.2. Ændring af bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed .....	56
7.3. Ændring af individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.....	56
7.3.1. Ændringens varighed .....	57
7.3.2. Ændringens væsentlighed.....	57
7.3.3. Kompensation.....	59
7.4. Sammenfatning af muligheden for at ændre i rettigheder og forpligtelser .....	60
<b>8. Konklusion .....</b>	<b>62</b>
<b>9. Abstract .....</b>	<b>64</b>
<b>10. Litteraturliste .....</b>	<b>66</b>
10.1. Afgørelser .....	66
10.1.1. EU-domstolen.....	66
10.1.2. Faglig voldgift.....	66
10.1.3. Arbejdsretten .....	66
10.1.4. Landsretten.....	66
10.1.5. Højesteretten.....	67
10.2. Lovforarbejder .....	67
10.3. Lovgivning.....	67
10.4. Litteratur.....	68

# 1. Indledning

Dette kapitel fastlægger specialets retning og emne. Derfor gives der i afsnit 1.1 en introduktion til emnet, hvoraf der i afsnit 1.2 udledes specialets problemformulering. Specialets omfang afgrænses i afsnit 1.3, og de metodiske overvejelser fremlægges i afsnit 1.4, imens retskildeværdien af de anvendte materialer fastslås i afsnit 1.5. Slutteligt foretages der en gennemgang af specialets opbygning i afsnit 1.6.

## 1.1. Emnefelt

En virksomhedsoverdragelse er en omfangsrig transaktion, der – foruden økonomisk og strategisk rådgivning – ofte kræver omfattende juridisk rådføring. De juridiske aspekter af en virksomhedsoverdragelse er omfattende og angår blandt andet selskabs-, skatte-, konkurrence- og ansættelsesret. Sidstnævnte danner grundlaget for specialets emnevalg, hvor både overdrager<sup>1</sup> og erhverver<sup>2</sup> bør anerkende, at en virksomhedsoverdragelse tilmed inkluderer virksomhedens lønmodtagere. Lønmodtagernes rettigheder og forpligtelser er hjemlet i lov om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven), og der tages udgangspunkt i en lønmodtagerbeskyttelse, hvorefter lønmodtagerne har ret til at overgå til ansættelse hos erhverver på de samme vilkår, som var gældende hos overdrager.

Lønmodtagerne kan på den ene side være gunstige for erhververen, da de kan have stor kendskab til virksomheden. På den anden side kan de tilsvarende være en økonomisk krævende post for så vidt angår eksempelvis bekostelige fratrædelsesgodtgørelser eller omkostningstunge ansættelsesvilkår, som erhververen efter virksomhedsoverdragelseslovens regler indtræder i. Omfanget af virksomhedsoverdragelseslovens § 2 om erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse er således ikke uden betydning for erhververen, og dennes eventuelle eftervirkninger må formodes at være en væsentlig faktor ved en virksomhedshandel. Erhverver ønsker naturligvis at reducere sine omkostninger så meget som muligt, ligesom uventede udgifter ikke findes attraktive. Derfor kan erhverver have en stor interesse i at undersøge virksomhedens løbende ansættelsesforhold og ræsonnere, hvilke krav der eventuelt kan gøres gældende mod vedkommende.

---

<sup>1</sup> En betegnelse for den sælgende part i en virksomhedshandel

<sup>2</sup> En betegnelse for den købende part i en virksomhedshandel

## 1.2. Problemformulering

På trods af at virksomhedsoverdragelsesloven overordnet set varetager lønmodtagerens interesse, som det præciseres i kapitel 2, er det ud fra de anførte betragtninger om lønmodtagerens rolle interessant at anskue lovens bestemmelser fra erhververs synsvinkel. Det kan således sammenfattes, at specialet vedrører:

### **Erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser ved virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2 og mulighederne for at ændre heri**

Med henblik på en klarlæggelse af ovenstående søges følgende spørgsmål besvaret:

- Hvornår foreligger der en virksomhedsoverdragelse?
- Hvilket tidspunkt er afgørende for erhververs indtræden?
- Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhverver i?
- Hvilke rettigheder og forpligtelser indtræder erhverver i?
- Hvordan kan der ændres i disse rettigheder og forpligtelser?

## 1.3. Afgrænsning

Indledningsvist forudsættes det, at der foreligger kendskab til grundlæggende begreber inden for ansættelsesretten. Det understreges dog, at specialet som udgangspunkt søger at afklare eventuelle tvivlstilfælde for så vidt angår anvendte termer og begreber.

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet<sup>3</sup> anvendes udelukkende i det omfang, det findes nødvendigt for forståelsen af den nationale lovgivning. Virksomhedsoverdragelseslovens<sup>4</sup> bestemmelser udgør således det primære analysegrundlag. Det klare hovedfokus lægges på lovens § 2, stk. 1 om erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser, som grundlæggende er specialets omdrejningspunkt, eftersom specialet netop søger at afklare bestemmelsens omfang. Bestemmelsens stk. 2 og 3 om henholdsvis elever og ydelser ved alderdom, invaliditet med videre berøres ikke, da specialets problemstilling

---

<sup>3</sup> Rådets direktiv 2001/23/EF 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.

<sup>4</sup> Lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. August 2002 om lov om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse.

angår lønmodtageres rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst og individuel aftale som beskrevet i bestemmelsens stk. 1. I relation hertil inddrages lovens § 4a, stk. 1 om erhververs frasigelse af den kollektive overenskomst.

Herudover behandles virksomhedsoverdragelseslovens øvrige bestemmelser ikke. Det betyder, at specialet eksempelvis ikke vedrører opsigelse i strid med loven. Der tages udgangspunkt i, at de i kapitel 5 omtalte opsigelser, fritstillinger og lignende er saglige. Det behandles endvidere ikke, hvorvidt lønmodtageren har ophævelsesadgang ved væsentligt ændrede vilkår, hvor virksomhedsoverdragelsen eventuelt kan påberåbes som en bristet forudsætning, eller om lønmodtageren har ret til at nægte overførsel. Ligesom konkurssituationen ikke tages i betragtning. Det fremhæves endvidere, at specialet ikke vedrører forhold knyttet til tillidsmandsrepræsentanter.

Derudover behandles forholdet mellem overdrager og erhverver ikke yderligere end debtorskiftet, hvorefter overdrager frigøres fra ansvar, imens erhverver indtræder heri, som anført i afsnit 6.1.

#### **1.4. Metode**

Ved besvarelsen af den i afsnit 1.2 anførte problemstilling anvendes *den retsdogmatiske metode*, hvorefter gældende ret analyseres og beskrives. Metoden tilstræber ikke en løsning på konkrete problemstillinger, men anvendes nærmere ved en beskrivelse af retstilstanden på et givent område. Det overordnede fokus er således at opnå ny viden om gældende ret, og det er ikke nødvendigvis afgørende, hvorvidt der kan fremlægges en endelig konklusion.<sup>5</sup>

Det forudsættes, at "(..) *den retsdogmatiske forsker (..) kan forholde sig til **hypotetiske eller faktiske konflikter**, men ikke som domstolene har beslutningstvung, men tværtimod skal præcisere eventuelt **retlig tvivl**.*"<sup>6</sup>

Den retsdogmatiske metode fokuserer således helt grundlæggende på beskrivelsen af et retsområde, der lægger op til en retlig tvivl. I dette speciales problemstilling foreligger

---

<sup>5</sup> Munk-Hansen (2014), s. 189 ff.

<sup>6</sup> Munk-Hansen (2014), s. 202-203 (bogens fremhævelser)



den retlige tvivl i flere tilfælde. For det første kan det spørges, hvor vidtrækkende virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 er. Hvor mange rettigheder og forpligtelser indtrædes der i? Det præciseres ikke udtrykkeligt i loven, eftersom der ikke opstilles en udtømmende liste. For det andet er det nærliggende at fremhæve erhververs muligheder for at ændre i rettigheder og forpligtelser som et tvivlsspørgsmål. Hvad må ændres, og hvordan gøres det?

Med henblik på at klarlægge denne retlige tvivl og systematisere retsområdet anvendes udvalgt materiale i form af lovgivning, praksis og litteratur.

### 1.5. Retskilder

Det fastlægges i det følgende, hvorvidt det anvendte materiale kan tilskrives retskildeværdi. En retskilde kan defineres som en faktor, der danner grundlag for formuleringen af retsregler.<sup>7</sup> Der er således tale om materiale, der grundlæggende kan bidrage til opfattelsen af, hvad der er gældende ret.

*EU-retten* anerkendes som en retskilde, eftersom denne indeholder en lang række regler, medlemsstaternes borgere kan støtte ret på. EU-domstolen kan forelægges præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkning eller gyldighed af en retsakt, og det er et udtryk for, at EU-domstolen fastlægger, hvad der er gældende ret for medlemsstaterne. Der anvendes som udgangspunkt en ordlydsfortolkning, hvorefter det centrale i bestemmelsen klarlægges. Ordlydsfortolkningen beskrives ofte som *den naturlige og sproglige forståelse*, hvor ordenes betydning fortolkes i overensstemmelse med konteksten.<sup>8</sup> Det suppleres for så vidt angår analysen af EU-retsakter endvidere med en formålsfortolkning, hvorefter bestemmelsens udstrækning fastlægges ud fra en vurdering af, hvad lovgivers formål var. Det vil sige, at det lægges til grund for fortolkningen, hvad lovgiver må antages at have haft til hensigt med bestemmelsen.<sup>9</sup> Efter EU-domstolens afsigelse af et præjudicielt spørgsmål er den nationale domstol forpligtet til at følge EU-domstolens fortolkning af retsakten. EU-retten har forrang for national ret og er således en del af gældende dansk ret.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Von Eyben (2008), s. 238

<sup>8</sup> Munk-Hansen (2014), s. 281

<sup>9</sup> Munk-Hansen (2014), s. 287

<sup>10</sup> Højlund (2015), s. 48 ff.

*Den danske lovgivning* betragtes ligeledes som en retskilde. Det omfatter nedskrevne retsregler, der kan håndhæves ved domstolene. I specialet behandles virksomhedsoverdragelsesloven, som er en følge af implementeringen af virksomhedsoverdragelsesdirektivet.<sup>11</sup> Eftersom de nationale bestemmelser er vedtaget på baggrund af et direktiv, anvendes en *direktivkonform fortolkning*. Det vil sige, at de nationale domstole er forpligtet til at fortolke og anvende de nationale regler i overensstemmelse med det tilgrundliggende direktiv. De enkelte medlemsstater kan således ikke fortolke egne forståelser af en direktivbestemmelse, da dette vil bestride harmoniseringssynspunktet.<sup>12</sup>

*Forarbejderne* til lovgivningen tillægges ikke umiddelbart retskildeværdi. De kan nærmere betragtes som en retningsmarkør, der henviser til lovens formål, hvorfor de ideelt set snarere kan anvendes ved lovens fortolkning.<sup>13</sup>

*Retspraksis* tilskrives retskildeværdi, da domstolenes afgørelser har stor betydning for så vidt angår retsskabelsen. Domstolenes umiddelbare opgave er at løse konkrete retstvister mellem uenige parter, hvor formålet ikke afledes af en skabelse af retsregler. Det er dog en naturlig følge heraf, idet der eksempelvis fortolkes en lovregel, hvorefter dommen kan tillægges præjudikatværdi. Det betyder, at dommen får indflydelse på bedømmelsen af fremtidige, lignende retstvister på området. Retspraksis kan således have indflydelse på retsstillingen, hvorfor det anderkendes som en egentlig retskilde.<sup>14</sup>

*Retslitteraturen* anderkendes ikke som en egentlig retskilde, men andre forfatteres metodiske overvejelser kan bidrage til specialets retlige argumentation.

*Noterne til Karnovs udgave af lovgivningerne* betragtes ligeledes ikke som en retskilde, men det kan alligevel forudsættes, at noterne gengiver en almindelig forståelse af retsområdets bestemmelser. Dette formodes på baggrund af, at de er udarbejdet af forfattere, som anderkendes som fagkyndige inden for retsområdet.

---

<sup>11</sup> Se mere herom i afsnit 2.2

<sup>12</sup> Munk-Hansen (2014), s. 261

<sup>13</sup> Munk-Hansen (2014), s. 347

<sup>14</sup> Munk-Hansen (2014), s. 297 ff.

## 1.6. Opbygning

Dette speciale er inddelt i en række overordnede kapitler. Som følgende:

Kapitel 1 er en kort introduktion til problemstillingen, samt hvorfor og hvordan denne søges afklaret. Der foretages ligeledes en afgrænsning af opgavens omfang, hvortil den anvendte metode og retskilderne beskrives.

Kapitel 2 præsenterer regelgrundlaget, hvor baggrunden for virksomhedsoverdragelseslovens § 2 behandles. Slutteligt i kapitlet opstilles bestemmelsen, da de følgende kapitler tager udgangspunkt heri.

Kapitel 3 afgrænser kort, hvad der forstås ved en virksomhedsoverdragelse. Begrebet opdeles således, at en virksomhed henholdsvis en overdragelse defineres hver for sig.

Kapitel 4 præciserer tidspunktet for, hvornår overdrager frigøres for rettigheder og forpligtelser, og hvornår erhverver tilsvarende indtræder i dem. Det er således overtagestidspunktet, der defineres.

Kapitel 5 klarlægger, hvilke ansættelsesforhold erhverver indtræder i. Der tages sigte på at anskueliggøre, hvornår et ansættelsesforhold kan anses for at bestå.

Kapitel 6 fastlægger, hvilke rettigheder og forpligtelser erhverver overtager, når det er konstateret, at der indtrædes i et ansættelsesforhold. Foruden en beskrivelse af det lovbestemte debitorskifte tager kapitlet udgangspunkt i punkt 1-3 i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1.

Kapitel 7 behandler mulighederne for at ændre i de rettigheder og forpligtelser, erhververen indtræder i ved en virksomhedsoverdragelse.

Kapitel 8, 9 og 10 indeholder henholdsvis specialets konklusion, abstract og litteraturliste.

## 2. Regelgrundlag

Dette kapitel introducerer det retsgrundlag, der er lagt til grund for specialets analyse. Det bidrager til en grundlæggende forståelse og giver mulighed for at placere analysen i den rigtige kontekst. Derfor præsenteres virksomhedsoverdragelsesdirektivet og dets formål i afsnit 2.1, imens virksomhedsoverdragelsesloven og dennes – for specialets – væsentligste bestemmelse fremhæves i afsnit 2.2.

### 2.1. Virksomhedsoverdragelsesdirektivet

Beskyttelsen af arbejdstagere inden for Den Europæiske Union (EU) er harmoniseret gennem Rådets<sup>15</sup> direktiv 2001/23/EF 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 (virksomhedsoverdragelsesdirektivet). Direktivet er en kodifikation<sup>16</sup> af Rådets direktiv 77/178/EØF af 14. februar 1977 (1977-direktivet) og Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 (ændringsdirektivet).<sup>17</sup>

Eftersom virksomhedsoverdragelsesdirektivet er et minimumsdirektiv<sup>18</sup>, skal medlemsstaterne som minimum yde den beskyttelse, direktivet foreskriver. Det betyder ligeledes, at det er muligt for medlemsstaterne at indføre bestemmelser, der stiller arbejdstagerne i en gunstigere position.<sup>19</sup>

#### 2.1.1. Direktivets historie

Direktivets udgangspunkt var at bidrage til beskyttelsen af arbejdstagere i situationer, hvor disse som følge af en virksomhedsoverdragelse fik ny arbejdsgiver. Derfor tilsigtes det med *1977-direktivet* at påvirke medlemsstaternes lovgivning om arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, således selve overdra-

---

<sup>15</sup> Rådet for den Europæiske Union

<sup>16</sup> En lov eller lovbog, der så vidt muligt på systematisk og udtømmende vis søger at samle alle retsregler inden for et bestemt retsområde.

<sup>17</sup> Klingsten (2016), s. 25 ff.

<sup>18</sup> Medlemsstaterne kan indføre videregående nationale regler på det vedkommende område, men skal som minimum indeholde implementering af direktivets bestemmelser.

<sup>19</sup> Hansen (2010), s. 151

gelsen ikke direkte kunne påføre arbejdstagerne negative konsekvenser for så vidt angår ansættelsesforholdet.<sup>20</sup>

Der fandtes imidlertid at være et behov for en præcisering af centrale begreber, såsom *overførsel* og *arbejdstager*. Det kunne indarbejdes ved hjælp af *ændringsdirektivet*. Ligesom det kunne konkretiseres, hvilke typer virksomheder direktivet omfatter, og hvorledes reglerne eksempelvis anvendes ved overdragelse af virksomheder under konkurs eller lignende. Derudover gav et ændringsdirektiv mulighed for at indskrive domstolens praksis i henhold til 1977-direktivet i selve direktivteksten.<sup>21</sup>

Det aktuelle *virksomhedsoverdragelsesdirektiv* er som nævnt en sammenskrivning af 1977- og ændringsdirektivet, og kan sammenlignes med en lovbekendtgørelse.<sup>22</sup>

### 2.1.2. Direktivets formål

Gennem de omtalte ændringer har direktivet dog ikke vejet fra sine overordnede formål om at bidrage til medlemsstaternes nationale lovgivning vedrørende arbejdstagerbeskyttelse i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Af præambel 3 følger det således: *"Det er nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver især for at sikre varetagelsen af deres rettigheder."*<sup>23</sup> Direktivet begrundes med et behov for at sikre opretholdelsen af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Således tilsigtedes det altså, at de vilkår, der var aftalt med overdrageren, forblev uændret og de samme for arbejdstageren, såfremt virksomheden blev overdraget til en erhverver. Det vil sige, at det blev sikret, at den beskyttelse, arbejdstageren allerede havde hos overdrageren, blev overført til ligeledes at gælde hos erhververen.<sup>24</sup>

Af præambel 4 fremgår det endvidere: *"Der er stadig forskelle mellem medlemsstaterne for så vidt angår omfanget af beskyttelsen af arbejdstagerne på dette område; disse for-*

---

<sup>20</sup> Klingsten (2016), s. 25

<sup>21</sup> Klingsten (2016), s. 27

<sup>22</sup> Klingsten (2016), s. 27

<sup>23</sup> Svenning Andersen (2009), s. 17

<sup>24</sup> Hansen (2010), s. 150

*skelle bør mindskes.*<sup>25</sup> Direktivet understøttes altså ligeledes af et ønske om at mindske forskellene mellem medlemsstaternes omfang af beskyttelsen, idet det fælles marked kan påvirkes direkte af store forskelle.<sup>26</sup>

### 2.1.3. Direktivets udstrækning

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet finder anvendelse, når den overdragede virksomhed er beliggende i et EU- eller EØS-land. Det bidrager ikke med et generelt og harmoniseret regelsæt, der giver en ensartet beskyttelse medlemsstaterne imellem. Derimod fungerer det som en form for retningslinje, der skal sikre, at medlemsstaterne yder arbejdstageren beskyttelse i det omfang, at denne får samme rettigheder hos erhververen, som det var tilfældet hos overdrageren.<sup>27</sup> I den forbindelse kræves direktivet implementeret i national ret, jf. almindelige EU-retlige grundprincipper.

## 2.2. Virksomhedsoverdragelsesloven

Implementeringen af virksomhedsoverdragelsesdirektivet i dansk ret er på baggrund af 1977-direktivet sket ved lov nr. 111 af 21. marts 1979 om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse. I forbindelse med ændringsdirektivet blev den nationale lovgivning tilsvarende ændret ved lov nr. 441 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse. Sidenhen er de to danske love blevet kodificeret ved lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 (virksomhedsoverdragelsesloven).<sup>28</sup>

Loven er karakteriseret som beskyttelsespræceptiv<sup>29</sup>, hvorfor overdrager og erhverver ikke kan fravige lovens bestemmelser ved aftale. Det betyder, at det ikke har nogen indflydelse på lønmodtagerens retsstilling, hvis erhverver og overdrager har aftalt noget andet end det, loven angiver. Det kan eksempelvis være, hvis overdrager og erhverver aftaler, at erhverver kun indtræder i kendte krav som et forsøg på en form for tabsbegrænsning. Erhververens rettigheder og forpligtelser reguleres dog af virksomhedsoverdragelsesloven – ikke af en afvigende aftale.<sup>30</sup> Det forhindrer derimod ikke lønmod-

---

<sup>25</sup> Svenning Andersen (2009), s. 17

<sup>26</sup> Svenning Andersen (2009), s. 27

<sup>27</sup> Klingsten (2016), s. 31

<sup>28</sup> Svenning Andersen (2009), s. 25 ff.

<sup>29</sup> Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til skade for den beskyttede (her lønmodtageren)

<sup>30</sup> Klingsten (2016), s. 239

tageren i at indgå aftale med erhververen om ændringer i ansættelsesvilkårene – forudsat disse aftaler ikke strider mod funktionærlovens § 21.<sup>31</sup>

### 2.2.1. Den beskyttede kreds

Eftersom virksomhedsoverdragelsesloven udspringer af virksomhedsoverdragelsesdirektivet, er det ikke nærliggende, at der foreligger begrebsforskelle. Alligevel er der i lovgivningsarbejdet foretaget en række ændringer, som bidrager til spørgsmålet om, hvorvidt disse ændringer har til hensigt at tydeliggøre en forskel i begrebernes betydning. Eksempelvis som led i at gøre loven mere vidtgående end direktivet.

Efter virksomhedsoverdragelsesdirektivet er den beskyttede kreds kun *arbejdstagere*, og det fastslås i direktivets artikel 2, stk. 1, litra d, at en arbejdstager er "*enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i henhold til den nationale lovgivning*".

Efter virksomhedsoverdragelsesloven er den beskyttede kreds kun *lønmodtagere*, og loven indeholder ingen definition af begrebet, hvorfor den almindelige lønmodtagerbegrebsdefinition fra anden arbejdsretlig lovgivning finder anvendelse. I ferieloven, funktionærloven og lignende beskrives en lønmodtager som "*en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold*". Et lønmodtagerforhold er således karakteriseret ved, at vedkommende mod et vederlag leverer en ydelse i form af en bestemt arbejdsopgave, som er foreskrevet af arbejdsgiveren. Netop denne definition kan betragtes som en gengivelse af EU-domstolens definition af arbejdstagerbegrebet i Traktatens artikel 39(2) om arbejdskraftens frie bevægelighed.<sup>32</sup> Der er med lovens lønmodtagerbegreb ikke tilsigtet en ændring af den beskyttede kreds i forhold til direktivet, men det kan ræsonneres, at lønmodtagerbegrebet er hyppigere anvendt end arbejdstagerbegrebet i den danske terminologi, hvorfor det således fandtes bedre anvendeligt i dette henseende.<sup>33</sup>

Ud fra ovenstående synspunkter kan begreberne *arbejdstager* og *lønmodtager* således anvendes som synonyme. I det følgende anvendes arbejdstagerbegrebet for så vidt mu-

---

<sup>31</sup> Svenning Andersen (2016), s. 566

<sup>32</sup> Hansen (2010), s. 152 ff.

<sup>33</sup> Klingsten (2016), s. 207

ligt i forbindelse med direktivomtale, imens lønmodtagerbegrebet bruges ved den nationale lovgivning.

### 2.2.2. Lovens § 1, stk. 1

Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde reguleres i lovens § 1, hvorefter:

*"Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der inden for det område, hvor traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab finder anvendelse."*

Den bagvedliggende direktivbestemmelse er artikel 1, stk. 1, hvorefter:

*"Dette direktiv 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 overdragelse eller fusion."*

### 2.2.3. Lovens § 2, stk. 1

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 fremhæves, eftersom den i afsnit 1.2 angivne problemstilling netop tager udgangspunkt i bestemmelsen. Det følger således:

*"Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overdragelsestidspunktet 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"*

Den bagvedliggende direktivbestemmelse er artikel 3, stk. 1, hvorefter:

*"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."*



### 3. Hvornår foreligger der en virksomhedsoverdragelse?

Dette kapitel beskriver kort, hvad der forstås ved en virksomhedsoverdragelse. Det gøres med henblik på at yde en grundforståelse, der er relevant i den videre fremstilling. For at definere en virksomhedsoverdragelse bestemmes det indledningsvist i afsnit 3.1, hvornår der foreligger en *overdragelse*, hvorefter det i afsnittene 3.2 og 3.3 præciseres, hvorledes udtrykket *en virksomhed eller en del heraf* skal forstås. Der er ikke tale om en dybdegående analyse, da det vil være for omfangsrigt opgavens formkrav taget i betragtning.

Der tages udgangspunkt i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvor det – af forfatteren – fremhævede behandles: *”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet (..).”*

#### 3.1. Hvad forstås der ved en ”overdragelse”?

Virksomhedsoverdragelsesdirektivet finder efter dets ordlyd i artikel 1, stk. 1, litra a anvendelse på *”overførsel af en virksomhed eller bedrift til en anden indehaver som følge af overdragelse eller fusion”*.<sup>34</sup>

En *overdragelse* er ikke defineret i virksomhedsoverdragelsesdirektivet. Det kan dog udledes, at direktivet bruger overdragelsesbegrebet i henhold til selve aftalen om virksomhedssalget (tilsvarende aftalen om fusion), imens overførselsbegrebet anvendes om den faktiske overførsel af virksomheden (således udførelsen af aftalen). Virksomhedsoverdragelsesloven anvender nærmere overdragelsesbegrebet som et samlet udtryk for selve virksomhedshandlen – både aftalen og udførelsen af aftalen.<sup>35</sup> Det må forudsættes, at der udelukkende er tale om sproglige forskelle, hvorfor direktivets definition af en overførsel kan sidestilles med lovens overdragelsesbegreb.

En *overførsel* defineres i virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 1, stk. 1, litra b som en *”overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om*

---

<sup>34</sup> Svenning Andersen (2009), s. 18

<sup>35</sup> Klingsten (2016), s. 56

*den er væsentlig eller accessorisk*". I direktivets forstand foreligger der således kun en overførsel af en virksomhed, såfremt denne virksomhed repræsenterer en økonomisk aktivitet, og såfremt denne virksomheds identitet bevares efter overførslen.<sup>36</sup>

Det vurderes ud fra en helhedsbedømmelse, hvorvidt virksomheden har bevaret sin identitet. I den forbindelse har EU-domstolens afgørelse af C-24/85 (Spijkers)<sup>37</sup> været præsiderende, idet den indeholder en række forhold, der kan tages i betragtning ved vurderingen. Det kan eksempelvis anskues, 1) hvilken art af virksomhed, der er tale om, 2) hvorvidt der er immaterielle aktiver inkluderet i overdragelsen, 3) hvordan de immaterielle aktiver prissættes, 4) hvor mange medarbejdere, der overflyttes, 5) om virksomhedens kundekreds overdrages, 6) om der er sammenfald i overdrager og erhververs aktiviteter, og 7) om virksomhedens aktiviteter afbrydes. Der er ikke tale om en udtømmende liste, men forholdene har samlet givet et overblik over, hvad der må karakteriseres som en overdragelse. En virksomhedsoverdragelse er således forudsat, at punkt 5, 6 og 7 som udgangspunkt opfyldes. Det betyder, at virksomhedens kunder skal overtages, virksomheden skal drives tilnærmelsesvis ens af overdrager og erhverver, og virksomhedens drift må ikke være afbrudt. Det afgørende er dog imidlertid, at virksomheden ud fra en helhedsvurdering fortsat kan betragtes som en økonomisk enhed, der har bevaret sin identitet.<sup>38</sup>

Endvidere kan det præciseres, at en overdragelse karakteriseres ved, at en virksomhed eller en del heraf overdrages fra en juridisk person til en anden.<sup>39</sup> Det er fastslået af EU-domstolen, at det er tilmed en betingelse, at der sker et arbejdsgiverskifte.

*"Det fremgår af selve ordlyden af direktivets artikel 1, stk. 1, at der stilles tre betingelser for, at direktivet finder anvendelse: Overførslen skal indebære, at der skiftes arbejdsgiver, overførslen skal vedrøre en virksomhed, en bedrift eller en del af en bedrift, og overførslen skal ske ved aftale ("overdragelse"). (..)"<sup>40</sup>*

---

<sup>36</sup> Svenning Andersen (2009), s. 18

<sup>37</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. Dommen er præsiderende i forhold til ændringsdirektivets definition af en virksomhedsoverdragelse.

<sup>38</sup> Klingsten (2016), s. 89 ff.

<sup>39</sup> Svenning Andersen (2016), s. 567

<sup>40</sup> Sag C-51/00, Temco Services Industries, præmis 21

### 3.2. Hvad forstås der ved en "virksomhed"?

Det kan udledes af virksomhedsoverdragelsesdirektivets definition af en overførsel, jf. artikel 1, stk. 1, litra b, at det for *virksomhedsbegrebet* er afgørende, at virksomheden kan betragtes som *"en økonomisk enhed forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk"*.<sup>41</sup>

Det er en forudsætning, at der er en eller flere lønmodtagere ansat i virksomheden, eftersom virksomhedsoverdragelseslovens formål som nævnt er at beskytte lønmodtagere mod skiftende arbejdsgivere. Idet der tages udgangspunkt i lovens formål, skal virksomhedsbegrebet forstås meget bredt, hvorfor der ikke findes nogen øvre eller nedre grænser for en virksomheds størrelse. En virksomhed kan i princippet blot bestå af én lønmodtager.<sup>42</sup>

### 3.3. Hvad forstås der ved "en del heraf"?

I virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 1, stk. 1, litra b, er det angivet, at også en accessorisk aktivitet<sup>43</sup> kan omfattes. Det vil sige, at *en del af en virksomhed* kan bestå af aktiviteter, der ikke direkte vedrører virksomhedens hovedaktivitet. Det kan eksempelvis være aktiviteter i forhold til rengøring, kantinedrift, vedligeholdelsesopgaver og andre tjenesteydelser.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Klingsten (2016), s. 61

<sup>42</sup> Svenning Andersen (2016), s. 569 ff.

<sup>43</sup> En aktivitet, der ikke er væsentlig, men som hører med til hovedaktiviteten

<sup>44</sup> Svenning Andersen (2009), s. 131

## 4. Hvilket tidspunkt er afgørende for erhververs indtræden?

Dette kapitel præciserer tidspunktet for, hvornår overdrager fritages for rettigheder og forpligtelser, og hvornår erhverver tilsvarende indtræder i dem. Derfor beskrives overtagelsestidspunktet i afsnit 4.1, imens den faktiske overtagelse fremhæves i afsnit 4.2.

Der tages udgangspunkt i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvor det – af forfatteren – fremhævede behandles: *”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på **overtagelsestidspunktet** (..).”*

### 4.1. Overtagelsestidspunktet

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, at erhverver indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på *overtagelsestidspunktet*. Det er dermed væsentligt at konkretisere, hvilket tidspunkt der regnes som skæringsdato, således det kan afgøres, hvornår rettigheder og forpligtelser overgår fra overdrageren til erhververen. Det er fastslået i praksis, at datoen for den *faktiske overtagelse* er afgørende for, hvornår overdragelsen af rettigheder og forpligtelser finder sted. Det følger således:

*”Under disse omstændigheder bør begrebet ”tidspunktet for overførslen” i artikel 3, stk. 1, i direktiv 77/187 forstås som det tidspunkt, hvor der foreligger en udskiftning - overførsel fra overdrager til erhverver – af den indehaver, der er ansvarlig for driften af den pågældende enhed.”<sup>45</sup>*

Overtagelsesdagen betragtes altså som den dato, hvor erhververen fysisk overtager virksomheden – enten i form af udlevering af nøgler eller i forbindelse med tilegnelse af råderetten over virksomhedens aktiver.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Sag C-478/03, Celtec, præmis 36

<sup>46</sup> Klingsten (2016), s. 240 ff.

## 4.2. Faktisk overtagelse

Det er ikke en mulighed for overdrager og erhverver at aftale en anden skæringsdato.<sup>47</sup> Hvis det bestemmes i kontrakten, at virksomheden overdrages en bestemt dag, er dette kun gældende, såfremt virksomheden faktisk overtages denne dag. Overtages den derimod en anden dag, vil den nye dato således betragtes som overdragelsens skæringsdato uanset aftalens indhold. Hvis den faktiske overtagelse finder sted, inden der er indgået aftale, må det imidlertid være samme betragtning, der lægges til grund. Det vil sige, at erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser på det tidspunkt, virksomheden faktisk blev overtaget – på trods af at aftalen på daværende tidspunkt ikke var indgået. Aftalens indhold i denne relation tillægges altså ingen betydning. Med det in mente kan der tilsvarende ikke aftales en overtagelse med tilbagevirkende kraft.<sup>48</sup>

Der optegnes således klare linjer for, at skæringen for overtagelsestidspunktet betragtes som datoen for den faktiske overtagelse – og kun den faktiske overtagelse.

---

<sup>47</sup> Sag C-305/94, Rotsart de Hertaing, præmis 26

<sup>48</sup> Svenning Andersen (2016), s. 578 ff.

## 5. Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhverver i?

Dette kapitel anskueliggør, hvilket ansættelsesforhold erhververen indtræder i. Det gøres med henblik på sidenhen at kunne klarlægge, hvilke rettigheder og forpligtelser der overtages. Derfor beskrives det bestående ansættelsesforhold indledningsvist i afsnit 5.1, hvorefter lønmodtagerens forskellige fratrædelsessituationer forklares i de følgende. Der tages stilling til erhververens indtræden i ansættelsesforholdet, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling (afsnit 5.2), bortvist eller fritstillet inden overtagelsen (afsnit 5.3), fratrådt på overtagelsesdagen (afsnit 5.4) eller suspenderet på overtagelsesdagen (afsnit 5.5).

Der tages udgangspunkt i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvor det – af forfatteren – fremhævede behandles: *”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der **bestod** på overtagelsestidspunktet (..).”*

### 5.1. Bestående ansættelsesforhold

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, at erhverver indtræder i rettigheder og forpligtelser i forbindelse med ansættelsesforhold, der *bestod* på overtagelsestidspunktet. Det vil sige, at lønmodtagere, der indgår i et bestående ansættelsesforhold, kan rette deres krav mod erhverver. Det gælder alle krav – også krav opstået før overtagelsesdagen.<sup>49</sup> Se nærmere herom i afsnit 6.1.

Et ansættelsesforhold består i det omfang, lønmodtageren efter overdragelsen fortsat arbejder og oppebærer løn hos erhververen. Det skal dog understreges, at det ikke er afgørende, at lønmodtageren faktisk udfører arbejdet. Der gælder således en række undtagelser, hvor lønmodtageren ikke er fysisk tilstede, men hvor ansættelsesforholdet består. Det være sig i situationer, hvor lønmodtageren er fraværende grundet ferie, sygdom, orlov, er genindkaldt til militærtjeneste, er midlertidigt hjemsendt på grund af arbejdsmangel eller er suspenderet. Ansættelsesforholdet vil således fortsætte på de aftalte vilkår.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Klingsten (2016), s. 244 ff.

<sup>50</sup> Svenning Andersen (2009), s. 189

Det er ikke en betingelse for et bestående ansættelsesforhold, at erhververen udbetaler løn. Lønmodtageren kan eksempelvis oppebære anden indtægt fra tredjemand i form af barselsdagpenge, feriepenge eller lignende. Ansættelsesforholdet består. Det gælder tilsvarende for lønmodtagere, der holder ferie uden løn.<sup>51</sup>

## **5.2. Opsagt stilling**

For så vidt angår lønmodtagere i opsagte stillinger forinden overtagelsestidspunktet, er det afgørende, hvornår lønmodtageren reelt fratræder – før eller efter overtagelsen. Det er fundamentalt, at der skelnes korrekt, da det udelukkende er i den ene situation, erhverver indtræder i ansættelsesforholdet.

### **5.2.1. Lønmodtagere, der er opsagt og fratrådt inden overtagelsen**

Hvis en lønmodtager er opsagt og fratrådt inden overtagelsen, foreligger der ikke et bestående ansættelsesforhold. Lønmodtageren er ikke – og har ikke været – ansat hos erhververen, hvorfor lønmodtagerens krav skal rettes mod overdrageren. Erhververen indtræder således i dette henseende ikke i nogen forpligtelse. Derimod kan der forekomme en rettighed, såfremt lønmodtageren har påtaget sig en ansættelsesklausul, såsom en konkurrenceklausul. Lønmodtageren vil uanset fratræden inden overtagelsestidspunktet være bundet af en eventuel ansættelsesklausul over for erhververen.<sup>52</sup>

### **5.2.2. Lønmodtagere, der er opsagt inden og fratrådt efter overtagelsen**

Der kan opstå situationer, hvor lønmodtageren er opsagt inden overtagelsen, men idet opsigelsesvarslet udløber efter den faktiske overtagelse, fortsætter lønmodtageren hos erhververen i opsigelsesperioden. I det tilfælde vil der være tale om et bestående ansættelsesforhold, som bevirker, at erhverver indtræder i rettigheder og forpligtelser over for denne lønmodtager. Det vil sige, at lønmodtageren ved fratræden kan rette eventuelle krav mod erhververen.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Klingsten (2016), s. 246

<sup>52</sup> Svenning Andersen (2009), s. 190

<sup>53</sup> Klingsten (2016), s. 246

### 5.3. Bortvist eller fritstillet inden overtagelsen

Såfremt lønmodtageren er bortvist<sup>54</sup> eller fritstillet<sup>55</sup> forud for overtagelsestidspunktet, indtræder erhververen *ikke* i ansættelsesforholdet. Det er uden betydning, at opsigelsesvarslet – i henhold til den fritstillede lønmodtager – ikke er udløbet inden overtagelsen. Erhververen indtræder således som udgangspunkt ikke i rettigheder og forpligtelser, og eventuelle krav må rejses mod overdrageren. Det kræver dog, at fritstillingen er definitiv. Hvis lønmodtageren umiddelbart efter fritstillingen tager ansættelse hos erhververen, kan dette betragtes som et løbende – og dermed bestående – ansættelsesforhold, hvorfor erhververen naturligvis ligeledes indtræder i rettigheder og forpligtelser over for lønmodtageren fra tiden før overtagelsen. Det er afgørende for lønmodtagerens anciennitet, hvorvidt ansættelsesforholdet reelt har eller ikke har været afbrudt, hvis lønmodtageren umiddelbart efter en fritstilling indgår aftale om ansættelse hos erhververen.<sup>56</sup> Se mere herom i afsnit 6.4.2.

### 5.4. Fratræden på overtagelsesdagen

Såfremt lønmodtageren bortvises eller fritstilles på selve overtagelsesdagen, er udgangspunktet, at eventuelle krav må rettes mod overdrageren. Bortvisningen eller fritstillingen kan opfattes som en erklæring om, at erhververen ikke ønsker lønmodtagerens arbejdskraft, og derfor vil ansættelsesforholdet definitivt ophøre. Erhververen er ikke indtrådt i ansættelsesforholdet, og eventuelle krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden skal derfor rettes mod overdrager.<sup>57</sup> Det forudsætter dog, at lønmodtageren ikke har arbejdet for erhververen. Har lønmodtageren udført blot én dags arbejde, må det formodes, at rettigheder og forpligtelser overgår til erhververen, og eventuelle krav kan rettes herimod.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Ansættelsesforholdet er ophævet med øjeblikkelig virkning. Der oppebæres ikke løn.

<sup>55</sup> Ansættelsesforholdet er ophævet, og arbejdsgiveren har tilkendegivet, at lønmodtagerens arbejdskraft ikke ønskes. Der oppebæres fortsat løn.

<sup>56</sup> Klingsten (2016), s. 247 ff.

<sup>57</sup> Svenning Andersen (2016), s. 579 ff.

<sup>58</sup> Klingsten (2016), s. 253 ff.



### 5.5. Suspenderet på overtagelsesdagen

Hvis lønmodtageren er suspenderet<sup>59</sup>, indebærer det, at denne ikke skal møde i virksomheden, men at vedkommende er forpligtet til at stå til rådighed med sin arbejdskraft. Ansættelsesforholdet består, selvom det formentligt giver en stærk formodning om, at erhververen ikke ønsker at indtræde heri. Er det tilfældet, bør erhververen i stedet fritstille lønmodtageren.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Arbejdsgiveren har tilkendegivet, at lønmodtageren ikke indtil videre skal møde på arbejdet. Lønmodtageren skal dog stå til rådighed. Der oppebæres fortsat løn.

<sup>60</sup> Svenning Andersen (2016), s. 580

## 6. Hvilke rettigheder og forpligtelser indtræder erhverver i?

Dette kapitel fastlægger, hvilke rettigheder og forpligtelser erhververen overtager, når det er konstateret, at der indtrædes i et ansættelsesforhold. Indledningsvist præciseres det lovbestemte debitorskifte i afsnit 6.1. Efterfølgende tager afsnittene form ud fra punkt 1-3 i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvorfor afsnit 6.2 omhandler kollektiv overenskomst og aftale, afsnit 6.3 omhandler bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og afsnit 6.4 omhandler individuel aftale om løn- og arbejdsforhold. Slutteligt anvises andre rettigheder og forpligtelser i afsnit 6.5.

Der tages udgangspunkt i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvor det – af forfatteren – fremhævede behandles: *”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, **indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet (..).**”*

### 6.1. Lovbestemt debitorskifte

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 angiver, at erhververen indtræder *umiddelbart* i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. Det kan udledes af ordlyden, at det således er *alle* bestående rettigheder og forpligtelser, der overdrages til erhververen.

Retspraksis viser, at denne umiddelbare indtræden skal tages meget bogstaveligt, og direktivet skal fortolkes således, at *”alle de på tidspunktet for en virksomheds overførsel mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed bestående arbejdskontrakter eller arbejdsforhold automatisk overgår til erhververen alene på grund af overførslen”*<sup>61</sup>. Erhververen indtræder altså automatisk i alle bestående ansættelsesforhold, og udgangspunktet er, at ansættelsesforholdet ses som ét.

Princippet om debitorskifte, hvor lønmodtageren kan gøre ethvert krav gældende mod erhververen, er naturligvis betinget af, at lønmodtageren er ”fulgt med over” i et bestående ansættelsesforhold, som beskrevet i afsnit 5.1.

---

<sup>61</sup> Sag C-362/89, Giuseppe d’Urso m.fl., præmis 20

Efter virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 1, 1. pkt., kan medlemsstaterne bestemme, at overdrager og erhverver hæfter solidarisk for de lønmodtagerrettigheder, der er opstået før overtagelsestidspunktet. Det har den danske lovgiver dog ikke tiltrådt, hvorfor der i dansk ret er tale om et *fuldstændigt debtorskifte*.

Dette fuldstændige debtorskifte medfører, at erhverver indtræder som skyldner i alle krav. Det gælder således krav, der er tilvejebragt og forfaldet før overtagelsestidspunktet, såvel som krav opstået efter virksomhedsoverdragelsen.<sup>62</sup> Der sondres således ikke mellem, hvorvidt kravene er opstået før eller efter overdragelsen. Ligesom det tilsvarende er uden betydning, om kravene var forfaldet på overtagelsestidspunktet. Erhverver hæfter altså for krav angående virksomheden før overtagelsen, som erhverver i sagens natur ikke har haft indflydelse på. Derfor er et vigtigt aspekt af en virksomhedsoverdragelse den forberedende due diligence<sup>63</sup>, hvor det klarlægges, hvilke forfaldne og påløbne krav erhververen indtræder i som følge af virksomhedsoverdragelseslovens regler. De krav kan dermed medtages i refusionsopgørelsen<sup>64</sup>, eller overdrageren kan hæfte over for erhververen. Det er uden tvivl betydningsfuldt for virksomhedsoverdragelsens omfang, og det er derfor interessant at se nærmere på, hvilke rettigheder og forpligtelser virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 tilskriver erhververen.<sup>65</sup>

## 6.2. Kollektiv overenskomst og aftale

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1, at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til *kollektiv overenskomst og aftale*<sup>66</sup>.

### 6.2.1. Hvad er omfattet?

Indledningsvist kan der opstå tvivl om bestemmelsens omfang. På den ene side kan det antages, at erhververen efter bestemmelsens ordlyd indtræder som overenskomstpart i overdragerens *overenskomst som helhed*. På den anden side kan der argumenteres for,

---

<sup>62</sup> Sag C-135/83, Abels, præmis 36-37

<sup>63</sup> En systematisk gennemgang og undersøgelse af en virksomheds forhold.

<sup>64</sup> Fordeling mellem køber og sælger af virksomhedens driftsindtægter og -udgifter i den løbende periode, herunder skatter, afgifter og lignende.

<sup>65</sup> Klingsten (2016), s. 258 ff.

<sup>66</sup> Aftale mellem en lønmodtagerorganisation/kollektiv interessebærer og en virksomhed/arbejdsgiverorganisation om løn- og arbejdsvilkår samt overenskomstparternes indbyrdes forhold.

at erhververen blot er forpligtet til at respektere *de individuelle rettigheder*, som overenskomsten medfører – uden at tiltræde hele overenskomsten.<sup>67</sup>

*Virksomhedsoverdragelsesdirektivet* foreskriver, at det er de individuelle vilkår i henhold til overenskomsten, der skal respekteres. Efter direktivets artikel 3, stk. 3 "*skal erhververen opretholde de løn og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren*". Erhverver bliver altså ikke efter direktivet forpligtet af overdragers overenskomst som helhed. Det er tilmed statueret af EU-domstolen ad flere omgange.<sup>68</sup>

EU-domstolen fastslog med sag C-105/84 (Danmols Inventar)<sup>69</sup>, at erhverver ikke efter direktivet bindes af overdragers overenskomst som helhed. Derimod er erhverver forpligtet til at respektere den enkelte arbejdstagers individuelle vilkår for så vidt angår overenskomsten.<sup>70</sup>

### **Danmols Inventar**

Sagen omhandler Hans Erik Mikkelsen, som var værktøjer i A/S Danmols Inventar (Danmols Inventar). Danmols Inventar gik i betalingsstandsning, og Hans Erik Mikkelsen blev opsagt til fratræden den 31. december 1981. Danmols Inventar (overdrager) blev overdraget til en virksomhed under stiftelse, Danmols Inventar og Møbelfabrik A/S (erhverver). Hans Erik Mikkelsen blev medejer med 33 % af aktiekapitalen og 50 % af stemmeretten og tiltrådte som formand for selskabets bestyrelse. Han fortsatte endvidere som værktøjer i den erhvervende virksomhed. Da Danmols Inventar blev erklæret konkurs inden opsigelsesperiodens udløb, anmeldte Hans Erik Mikkelsen krav på løn i den resterende del af opsigelsesperioden.

Direktivet omfatter arbejdstagere, der efter national ret tilsvarende anses for at være arbejdstagere. Det afgøres efter den nationale domstol. Derfor fandtes Hans Erik Mikkelsen ikke at være omfattet af virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 3, da han grundet sit medejerskab i virksomheden ikke havde status som lønmodtager hos erhververen. Det medførte, at overdrager, Danmols Inventar, fortsat hæftede for Hans Erik Mikkelsen, og det anmeldte krav skulle anerkendes af overdragerens konkursbo.

---

<sup>67</sup> Klingsten (2016), s. 262

<sup>68</sup> Klingsten (2016), s. 264

<sup>69</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

<sup>70</sup> Sag C-105/84, Danmols Inventar, præmis 13

Endvidere understregede EU-domstolen med Danmols Inventar, at direktivet udelukkende beskytter *personer*<sup>71</sup>, hvorfor fagorganisationer ikke kan påberåbe sig direktivet. Det betyder, at fagorganisationer som overenskomstpart ikke kan forvente overenskomsten overført, såfremt der på overførselstidspunktet ikke er ansat en lønmodtager.<sup>72</sup>

I forlængelse heraf blev EU-domstolen i forbindelse med sag C-287/86 (Ny Mølle Kro)<sup>73</sup> forelagt spørgsmålet om, hvorvidt erhverver indtræder i overenskomsten, såfremt der ikke er ansatte i virksomheden.

### **Ny Mølle Kro**

Sagen omhandler en kro, der blev forpagtet. Forpagteren havde overenskomst med Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke. Da forpagteren misligholdte forpagtningskontrakten, op hævede ejeren forpagtningsaftalen og overtog selv driften. Der skete et arbejdsgiverskifte. Kroen var sæsondrevet og var på overtagelsestidspunktet midlertidigt lukket, hvorfor der ikke var ansat noget personale på overtagelsestidspunktet, som kunne påberåbe sig overenskomstens vilkår som individuelle vilkår.

Domstolen udtalte, at direktivet skal sikre, at erhverver opretholder arbejdstagernes individuelle løn- og arbejdsvilkår, som følger af den kollektive overenskomst. Det omfatter de arbejdstagere, der er ansat på overførselstidspunktet.<sup>74</sup> Det kan udledes af dommen, at overenskomsten i sig selv ikke kan oppebære, at erhverver bliver overenskomstpart. Der kræves således ansatte i virksomheden, før erhverver indtræder i overenskomsten – men ikke som helhed – men som overenskomstpart i forhold til den ansattes individuelle rettigheder.

*Virksomhedsoverdragelseslovens* ordlyd i § 2, stk. 1, nr. 1, har været mere uklar, idet "*erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til: 1) kollektiv overenskomst og aftale (..)*". Her bliver det ikke præciseret, at der kun er tale om de rettigheder og forpligtelser, der forholder sig til lønmodtagerens

---

<sup>71</sup> Sag C-105/84, Danmols Inventar, præmis 27

<sup>72</sup> Klingsten (2016), s. 264 ff.

<sup>73</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

<sup>74</sup> Sag C-287/86, Ny Mølle Kro, præmis 25-27

individuelle rettigheder. Det kan derfor i princippet tolkes, at erhververen forpligter sig til at oppebære hele overenskomsten. Virksomhedsoverdragelsesdirektivet er som tidligere nævnt et minimumdirektiv, hvorfor det ikke ville være direktivstridigt, såfremt Danmark også beskyttede fagorganisationerne ved en virksomhedsoverdragelse. Der ville i så fald være tale om en udvidet beskyttelse. Det forholder sig dog således, at der ikke i forarbejderne til virksomhedsoverdragelsesloven er angivet noget, der indikerer, at det ønskedes, at lovens § 2, stk. 1, nr. 1 skulle være mere vidtrækkende end direktivets tilsvarende bestemmelse. Det har givet lidt forvirring på området, og indtil Arbejdsrettens dom af 21. marts 1991 (Prosa)<sup>75</sup> blev afsagt, har antagelsen været, at den danske lovgivning var mere vidtgående.<sup>76</sup>

### **Prosa**

Sagen omhandler en fusion, hvor en række lønmodtagere var beskyttet af en overenskomst med Prosa. Prosa gjorde gældende, at den fusionsskabte virksomhed Unibank var omfattet heraf. Det fandtes imidlertid, at virksomhedsoverdragelsesloven udelukkende indebar, at det kun var de lønmodtagere, der var medlemmer af Prosa, hvis ansættelsesvilkår skulle fortsætte uændrede. Unibank indtrådte således kun i de individuelle vilkår, der knyttede sig til overenskomsten for de pågældende lønmodtagere.

Arbejdsretten fastslog, at lønmodtagere, der var omfattet af den kollektive overenskomst hos overdrager, havde krav på uændrede ansættelsesvilkår. Dommen fastlægger således rækkevidden af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 og konkretiserer, at bestemmelsen skal fortolkes i overensstemmelse med direktivets ordlyd. Det vil sige, at erhverver er forpligtet til at indtræde i de individuelle rettigheder, lønmodtageren besidder som følge af overenskomsten. Alligevel forelå der en usikkerhed vedrørende erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser i henhold til overdragere overenskomst som helhed.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

<sup>76</sup> Klingsten (2016), s. 265 ff.

<sup>77</sup> Svenning Andersen (2016), s. 584

I en faglig voldgiftskendelse<sup>78</sup> af 7. Februar 1996 (Superfos)<sup>79</sup> blev det imidlertid fastslået, at virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 *ikke* afstedkommer, at erhverver automatisk indtræder som part i overdragers overenskomst.<sup>80</sup>

### **Superfos**

Kendelsen omhandler Superfos A/S (Superfos) og en række medarbejdere, der som følge af en udlicitering fra Ringkøbing Amt overgik til ansættelse hos Superfos. Medarbejderne var omfattet af en overenskomst mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA), imens Superfos var medlem af Entreprenørforeningen, der havde overenskomst med Specialarbejderforbundet i Danmark (SID). Superfos havde ved simpel meddelelse tilkendegivet, at virksomheden ikke ønskede at indtræde i overenskomstforholdet mellem Amtsrådsforeningen og FOA. Spørgsmålet var, om Superfos som følge af virksomhedsoverdragelseslovens regler automatisk indtrådte som overenskomstpart med FOA. Superfos gjorde gældende, at SID – inden for de relevante arbejdsområder – havde samme faglige gyldighed som FOA. Der blev givet medhold, og Superfos var ikke forpligtet til at indgå i overenskomstforholdet. Kendelsen blev blandt andet truffet med udgangspunkt i virksomhedsoverdragelsesdirektivets oprindelige formål i henhold til arbejdstagerbeskyttelsen.

Voldgiftskendelsen statuerer således et eksempel, hvorefter den enkelte lønmodtagers rettigheder opretholdes, imens overenskomsten i sin helhed imidlertid ikke pålægges erhververen. Det stemmer overens med, at direktivets formål er en arbejdstagerbeskyttelse, idet lønmodtagerens rettigheder tilgodeses, og denne dermed ikke stilles ringere end ved ansættelse hos overdrageren. Der foreligger altså en beskyttelse af den enkelte lønmodtager – ikke af overenskomstorganisationerne.<sup>81</sup>

Helt konkret betyder det, at det udelukkende er lønmodtagerens individuelle ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten, der skal respekteres. Der kan således ikke ydes fagorganisationerne nogen beskyttelse i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse på baggrund af bestemmelsen i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1. Der er tale om en lønmodtagerbeskyttelse, hvorfor det alene er lønmodtagernes individuelle

---

<sup>78</sup> Parterne i en retstvist enes om at lade tvisten bindende blive afgjort af en eller flere personer, som de i almindelighed selv vælger dertil.

<sup>79</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

<sup>80</sup> Svenning Andersen (2009), s. 208

<sup>81</sup> Svenning Andersen (2009), s. 205

rettigheder, der skal garderes mod en forringelse, og disse rettigheder bevarer indtil udløbet af overenskomstperioden.<sup>82</sup> Se mere herom i afsnit 7.1.

#### 6.2.2. Erhververs frasigelsesadgang til overdragets overenskomst

I foregående afsnit omtales Superfos-kendelsen, som – udover konstateringen af at det alene er de individuelle vilkår, der opretholdes – ligeledes fastslår, at erhverver kan frasi-ge sig den kollektive overenskomst ved hjælp af en simpel meddelelse til den anden overenskomstpart. Det anføres således i dommen, at:

*”Kravene til en opsigelse er opfyldt ved en simpel meddelelse til overenskomstens arbejds-tagerpart om, at de hidtidige overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår for de overtagne medarbejdere ved overenskomstens udløb afløses af de løn- og arbejdsvilkår, som er gæl-dende for virksomhedens øvrige medarbejdere med tilsvarende opgaver.”*

Det berøres tilsvarende i kendelsen, hvorvidt denne frasigelse af den kollektive overenskomst er rettidig. Det er et udtryk for, at erhverver inden for rimelig tid skal tage stilling til, hvorvidt den kollektive overenskomst skal tiltrædes.<sup>83</sup> Heraf udspringer virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1, som statuerer en 5 ugers-frist for frasigelsen. Se nærmere herom i afsnit 6.2.3.

Derudover antyder ovenstående ligeledes, at der for så vidt angår selve frasigelsen ikke foreligger nogen særlige formkrav. Det afgørende er, at overdragerens overenskomst-part er blevet bekendt med frasigelsen, og at organisationen er blevet oplyst om, at erhververen ikke ønsker at indtræde i overenskomsten. Det er dog en betingelse, at virksomheden er så nøjagtig og korrekt beskrevet som muligt, således der ikke opstår tvivl om virksomhedens identitet. Såfremt erhververen har angivet virksomheden fejlagtigt, må det efter en konkret vurdering afgøres, hvorvidt frasigelsen kan få retsvirkning. Det findes ikke rimeligt, at en overenskomstorganisation ud fra en upræcis beskrivelse af virksomheden skal gætte sig frem til, hvilken virksomhed frasigelsen vedrører.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Klingsten (2016), s. 269 ff.

<sup>83</sup> Klingsten (2016), s. 270

<sup>84</sup> Svenning Andersen (2016), s. 586



### 6.2.3. Erhververs stillingtagen til overdragers overenskomst

Som følge af at erhverver ikke automatisk indtræder i overdragers kollektive overenskomst, men udelukkende er forpligtet til at respektere lønmodtagerens individuelle rettigheder, kræves det, at erhverver tager stilling til sit indbyrdes forhold med overdragers overenskomst. Det hjemles ved lov.

Ved ændringsloven i 2001 blev der således indsat en ny bestemmelse i den gældende virksomhedsoverdragelseslov. Princippet om, at erhververen ikke per automatik er bundet af overdragerens kollektive overenskomst, lovfæstes gennem virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1. Endvidere tilføjes det, at erhververen uden stillingtagen vil blive bundet af overenskomsten som følge af passivitet. Bestemmelsen lyder som følgende:

*”En erhverver skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor han vidste eller burde vide, at de ansatte eller en del af de ansatte på den virksomhed, der overdrages, har været omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter overtagelsen, underrette det pågældende fagforbund, såfremt han ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. I modsat fald anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.”*

Bestemmelsen pålægger altså erhververen en *frist på mindst 5 uger*, hvor der forinden skal tages stilling til en eventuel indtræden i overdragerens kollektive overenskomst. Fristen løber fra den dato, hvor erhververen bliver bekendt med eller burde blive bekendt med den kollektive overenskomst, og erhververen skal inden fristens udløb give meddelelse om eventuel tiltræden. Dette skal dog tidligst ske 3 uger efter det faktiske overtagelsestidspunkt, således erhververen har en reel mulighed for at undersøge overenskomstforholdene i virksomheden.<sup>85</sup>

### 6.2.4. Erhverver indtræder som overenskomstpart

Såfremt erhverver ikke inden fristens udløb, meddeler den pågældende overenskomstorganisation, at der ikke ønskes en tiltrædelse af overenskomsten, vil erhverver tiltræde overenskomsten ved passivitet, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1. Det betyder, at erhververen er bundet af overenskomsten, som den var gældende på over-

---

<sup>85</sup> Klingsten (2016), s. 272 ff.

tagelsestidspunktet, og erhververen indtræder i overdragerens rolle som overenskomstpart.<sup>86</sup> Det inkluderer eksempelvis deltagelse i fællesmøder, mæglingsmøder og lignende.

Lønmodtagere, der ansættes efter overdragelsen, vil – i de tilfælde erhverver tiltræder overenskomsten ved passivitet – som udgangspunkt ligeledes være omfattet af overdragers overenskomst. Der kan dog opstå situationer, hvor erhverver allerede er dækket af en overenskomst, og der kan således være tale om dobbeltoverenskomster. Det kan eksempelvis opstå, hvis erhverver driver virksomhed 1 med overenskomst 1 og senere overtager virksomhed 2 med overenskomst 2, som tiltrædes ved passivitet. Det må formodes, at overenskomsterne følger den geografiske virksomhed, hvorfor overenskomsterne fortsætter i de respektive virksomheder – forudsat at dækningsområdet er identisk. Såfremt virksomhederne ved overdragelsen fusioneres, vælger lønmodtagerne selv den mest gunstige overenskomst.<sup>87</sup> Det må dog antages, at lønmodtagerne skal tilgå enten hele overenskomst 1 eller hele overenskomst 2, og der kan således ikke sammensættes en ny overenskomst ved blot at vælge de mest fordelagtige vilkår i hver enkelte overenskomst.<sup>88</sup>

#### 6.2.5. Erhverver indtræder ikke som overenskomstpart

Såfremt erhverver frasiger sig den kollektive overenskomst, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1, indtrædes der ikke som overenskomstpart, men udelukkende i rettigheder og forpligtelser over for den enkelte lønmodtager. Erhververen er i så fald forpligtet til at opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som overdrageren var bundet af som følge af den kollektive overenskomst, og disse opretholdes som individuelle vilkår indtil 1) overenskomstens udløb, 2) overenskomstens opsigelse eller 3) indtil en anden kollektiv overenskomst får virkning. Der foreligger således ingen tidsbegrænsning i den danske virksomhedsoverdragelseslovgivning, på trods af at dette kan aftales med hjemmel i virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 3, 1. pkt. Det betyder, at forpligtelser i henhold til overenskomsten typisk vil ophøre, når overenskomsten ellers skulle have været fornyet.<sup>89</sup> Se mere herom i afsnit 7.1.2.

---

<sup>86</sup> Klingsten (2016), s. 276

<sup>87</sup> Svenning Andersen (2009), s. 318

<sup>88</sup> Klingsten (2016), s. 280 ff.

<sup>89</sup> Svenning Andersen (2016), s. 587

Sammenfattede kan det således konkluderes, at udgangspunktet, når overenskomsten frasiges, er, at erhverver indtræder i de bestemmelser i den kollektive overenskomst, der vedrører de individuelle aftaler, imens de bestemmelser, der angår aftaleforholdet mellem organisationerne, ikke tiltrædes, eftersom de ikke direkte vedkommer aftaleforholdet med lønmodtageren. Denne afgrænsning er dog ikke nødvendigvis klar, hvorfor det må undersøges, hvornår en rettighed kan karakteriseres som kollektiv henholdsvis individuel.

#### 6.2.6. Kollektive rettigheder

Kollektive rettigheder omfatter blandt andet organisationernes forhandlingsret eller retten til genforhandling af overenskomsten, når denne udløber. Det indebærer ligeledes de overenskomstmæssige aftaler, der gælder i henhold til faglig mægling og voldgift samt regler om konfliktvarsel og sympatikonflikter. Det kræves, at erhverver er part i overenskomsten, hvis disse regler skal finde anvendelse. Derfor overgår rettigheder og forpligtelser i forbindelse hermed som udgangspunkt ikke til erhverver, da det tidligere er konstateret, at virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 ikke medfører en automatisk partsstatus for så vidt angår den kollektive overenskomst.<sup>90</sup>

#### 6.2.7. Individuelle rettigheder

Det er i afsnit 6.2.1 klarlagt, at erhverver efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 indtræder i individuelle rettigheder og forpligtelser, der er begrundet i en kollektiv overenskomst, selvom overenskomsten som helhed ikke tiltrædes. Det afgørende er, at disse rettigheder har individuel karakter. Derfor skal det vurderes, hvorvidt de kollektive rettigheder ligeledes kan karakteriseres som individuelle, og som følge deraf kan beskyttes i kraft af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1.

Individuelle rettigheder er i sagens natur rettigheder, der har direkte forbindelse til og indflydelse på den individuelle lønmodtager. Det omfatter eksempelvis løn, pension, betaling for overarbejde, feriepenge, fratrædelsesgodtgørelser og andre lønaftaler. Udover aftaler om aflønningsforholdet indebærer de individuelle rettigheder ligeledes aftaler for så vidt angår personalegoder. Det ses blandt andet ved aftaler om fleksible lønpakker, hvor computere, telefoner, fri bil og lignende eksempelvis kan begrunde nedgang i

---

<sup>90</sup> Svenning Andersen (2009), s. 210 ff.

den kontante løn. Derudover omfattes de individuelle rettigheder af aftaler om den enkelte lønmodtagers arbejdsforhold, såsom arbejdsopgaver, særlige arbejdstider, opsigelsesvarsler, seniorordninger og så videre.<sup>91</sup>

De kollektive rettigheder, som efter ovenstående betragtninger kan anses for at have individuel karakter, indtræder erhververen i, selvom den kollektive overenskomst som helhed ikke tiltrædes. Det er således forpligtelser, som erhverver ikke som udgangspunkt kan komme ud af. Se mere herom i afsnit 7.1.2.

#### 6.2.8. Sammenfatning af kollektiv overenskomst og aftale

Sammenfattende om erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst og aftale kan det konkluderes, at det er afgørende, hvorvidt rettighederne kan betragtes som individuelle og dermed tilknyttes den enkelte lønmodtager. Lovgivningen foreskriver, at det udelukkende er lønmodtagerens individuelle ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten, der skal respekteres, og det er således ikke fastsat ved lov, at fagorganisationerne er beskyttet ved en virksomhedsoverdragelse. Det er op til erhverver, hvorvidt overenskomsten ønskes tiltrådt.

Erhverver har mulighed for ved simpel meddelelse til den anden overenskomstpart at frasige sig overdragets overenskomst, men det kræver en stillingtagen, hvor der forinden 5 ugers-fristens udløb efter virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1 skal gives meddelelse om eventuel frasigelse af overenskomsten.

Såfremt frasigelsen er rettidig, indtrædes der alene i de bestemmelser i den kollektive overenskomst, der vedrører de individuelle aftaler, imens de bestemmelser, der angår aftaleforholdet mellem organisationerne, ikke tiltrædes, eftersom de ikke direkte vedkommer aftaleforholdet med lønmodtageren.

De individuelle rettigheder er således beskyttet efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1, imens indtræden i de kollektive rettigheder kræver, at erhverver overtager overdragets rolle som overenskomstpart.

---

<sup>91</sup> Klingsten (2016), s. 262 ff.

### **6.3. Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed**

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til *bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed*.

#### 6.3.1. Hvad er omfattet?

Der er tale om bestemmelser om løn- og arbejdsforhold. Bestemmelsen adskiller sig fra virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3, der ligeledes omhandler løn- og arbejdsforhold, idet den angår løn- og arbejdsforhold, der er fastsat af en offentlig myndighed, hvor sidstnævnte modsætningsvist gælder på et aftalebaseret grundlag. Lønmodtagerrettigheden i relation til virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2 er således *fastsat* af offentlig myndighed – og dermed ikke en *aftalt* rettighed.

Der er i litteraturen et tvivlsspørgsmål om, hvorvidt bestemmelsen yder et selvstændigt bidrag til reguleringen af lønmodtagerens rettigheder, og bestemmelsens indhold findes uklar. Det anføres blandt andet, at de kollektive aftaler reguleres i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr.1, imens lønmodtagerens individuelle aftaler varetages i lovens § 2, stk. 1, nr. 3. Det hentydes således, at lovens § 2, stk. 1, nr. 2 kan have karakter af overflødighed.<sup>92</sup>

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2 indebærer helt grundlæggende, at de rettigheder i henhold til lønmodtageren, der udspringer af love og bekendtgørelser, ikke påvirkes af virksomhedsoverdragelsen. Det vil sige, at erhverver er forpligtet til at opretholde de løn- og arbejdsforhold, der er fastsat ved lov.<sup>93</sup>

En af de grupper, der kan dækkes af bestemmelsen i lovens § 2, stk. 1, nr. 2, er tjenestemænd, hvis rettigheder i sagens natur er fastsat af offentlig myndighed, idet disse er reguleret i lovbekendtgørelse nr. 511 af 18. maj 2017 af lov om tjenestemænd (tjeneste-

---

<sup>92</sup> Se mere i Hasselbalch (2010), s. 564-565, Svenning Andersen (2009), s. 223 og Klingsten (2016), s. 302

<sup>93</sup> Hasselbalch (2010), s. 564

mandsloven). Det er tilmed fastslået i Arbejdsrettens dom af 26. januar 2011 (Gentofte Brandvæsen), at tjenestemænd er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

### **Gentofte Brandvæsen**

Sagen omhandler en række brandmænd, der var tjenestemandsansatte i Gentofte Kommune ved Gentofte Brandvæsen. Gentofte Brandvæsen blev overdraget til Falck Danmark A/S (Falck), og brandmændene overgik til ansættelse hos Falck. Tvivlsspørgsmålet var, om Falck skulle anerkende den kollektive overenskomst, som brandmændene var omfattet af under den kommunale ansættelse. Det blev svaret bekræftende.

Arbejdsretten anførte, at virksomhedsoverdragelseslovens hovedformål var en lønmodtagerbeskyttelse. Eftersom virksomhedsoverdragelsesdirektivets definition af det tilsvarende arbejdstagerbegreb betegnes bredt, og eftersom virksomhedsoverdragelsesloven skal fortolkes i overensstemmelse hermed, omfatter loven ligeledes de lønmodtagere, der er tjenestemænd.<sup>94</sup>

#### 6.3.2. Tjenestemænd

Indledningsvist fastlægges det, at tjenestemænd er beskyttet af Danmarks Riges Grundlovs (grundlovens) § 27, stk. 3, hvorefter tjenestemænd udelukkende kan forflyttes *”uden deres samtykke, når de ikke derved lider tab i de med tjenestemandstillingen forbundne indtægter, og der gives dem valget mellem sådan forflyttelse og afsked med pension efter de almindelige regler”*.

Det følger endvidere af tjenestemandsløvens § 12, at en tjenestemandsansat kan pålægges at overtage en anden stilling, såfremt denne ikke ændrer tjenestens karakter, og såfremt denne kan betragtes som passende.

Der gives efter tjenestemandsløvens § 12, stk. 2 en videre adgang til stillingsændringer af tjenestemandsansatte, således stillingen er uden for tjenestemandens hidtidige ansættelsesområde, hvis det findes nødvendigt på baggrund af forvaltningens organisation, og hvis stillingens karakter ikke afviger betragteligt fra den tidligere.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Klingsten (2016), s. 306 ff.

<sup>95</sup> Klingsten (2016), s. 303 ff.

Tjenestemandsstillingen er således reguleret af lovgivning, hvorfor der ikke er tale om individuelt *aftalte* rettigheder, således som de findes i lovens § 2, stk. 1, nr. 3, men derimod *fastsatte* rettigheder efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2.

Helt grundlæggende vil en overdragelse af tjenestemænd i det offentlige ikke være problematisk, da denne stillingstype allerede eksisterer i dette regi. Problematikken opstår i de tilfælde, hvor en tjenestemandsansat overgår fra en statslig virksomhed til en privat arbejdsgiver, for eksempel i forbindelse med udlicitering. Det ses blandt andet i forhold til tjenestemandspensionen, der eksempelvis indeholder særlige regler om disciplinærforfølgning og rådighedsløn. Derfor må der indgås individuelle aftaler om ansættelsens fremtidige vilkår.<sup>96</sup> Der forefindes følgende muligheder.

#### *Tjenestemanden ansættes på overenskomstmæssige vilkår*

Såfremt tjenestemanden accepterer en ansættelse på overenskomstmæssige vilkår, medfører det, at titlen som tjenestemand udskiftes med lønmodtagerbegrebet. Den ansatte vil således indgå i et "normalt" ansættelsesforhold, og der skal træffes individuelle aftaler om løn- og pensionsvilkår.<sup>97</sup>

#### *Tjenestemanden udlånes*

Såfremt tjenestemanden ikke accepterer at overgå til ansættelse på overenskomstmæssige vilkår, kan tjenestemandsstillingen bevares, og vedkommende udlånes efterfølgende til virksomheden. Således bibeholder tjenestemanden sin status, og betalingen af løn er et refusionsspørgsmål mellem den private virksomhed og staten.<sup>98</sup>

#### *Tjenestemanden overføres til anden passende stilling eller afskediges*

Såfremt tjenestemanden ikke accepterer én af ovenstående løsninger, må vedkommende enten overføres til en anden passende stilling i staten eller forvente en afskedigelse efter gældende regler.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> Svenning Andersen (2009), s. 216 ff.

<sup>97</sup> Svenning Andersen (2009), s. 218

<sup>98</sup> Svenning Andersen (2009), s. 218

<sup>99</sup> Svenning Andersen (2009), s. 219

### 6.3.3. Sammenfatning af bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed

Sammenfattende om erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser i henhold til bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, kan det sluttes, at det omfattede ikke udspringer af et aftalebaseret grundlag. Ansættelsesvilkårene er således fastslået ved lov.

Lønmodtagere, der kan omfattes af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, er tjenestemænd, hvis rettigheder i sagens natur er fastsat af offentlig myndighed, idet disse er reguleret i tjenestemandsløven. Det er fastslået i lovens § 12, at tjenestemændene kan pålægges en overdragelse til en anden, lignende stilling.

En overdragelse fra en offentlig virksomhed til en anden offentlig virksomhed vil ikke forårsage problemer, men en overdragelse fra en offentlig virksomhed til en privat virksomhed kan medføre komplikationer, eksempelvis i forhold til tjenestemandspensionen. Det kan løses ved, at 1) tjenestemanden ansættes på overenskomstmæssige vilkår og afskriver tjenestemandstitlen, 2) tjenestemanden udlånes af den offentlige virksomhed og bevarer sin status, eller 3) tjenestemanden overføres til anden passende stilling i det offentlige eller afskediges.

## 6.4. Individuel aftale om løn- og arbejdsforhold

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3, at erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til *individuel aftale om løn- og arbejdsforhold*.

### 6.4.1. Hvad er omfattet?

Det omfatter alle individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold, der er indgået mellem lønmodtager og overdrager. Der er tale om *aftalte rettigheder*. Erhverver overtager således overdragere part i ansættelsesforholdet og er forpligtet heraf. For så vidt angår selve ansættelsesaftalen, foreligger der ingen formkrav, hvorfor aftalen kan være skriftlig såvel som mundtlig. Erhverver indgår tilsvarende i virksomhedens kutymmer og sæd-



vaner, idet disse kan opfattes som en slags underforstået aftale i ansættelsesforholdet.<sup>100</sup>

*Individuelle aftaler om løn* omfatter selvsagt den faste månedlige løn. Dertil kommer en lang række løntillæg. Det kan eksempelvis være aftaler om betaling for overarbejde, arbejde på skæve tidspunkter og helligdage, bonus-, tantieme- og gratialeordninger, fri bil og telefon, feriepenge, fratrædelsesgodtgørelser samt betaling for ansættelsesklausuler. *Individuelle aftaler om arbejdsforhold* omfatter eksempelvis lønmodtagerens arbejdsopgaver, særlige arbejdstider (herunder nedsat arbejdstid), orlov, opsigelsesvarsler og prøvetid.<sup>101</sup>

Erhverver forpligter sig udelukkende over for lønmodtager – ikke over for offentlige myndigheder. Det betyder, at såfremt overdrager har undladt at betale A-skat i forbindelse med en udbetaling af løn til lønmodtageren, indtræder erhververen ikke i forpligtelsen. Det vil fortsat være overdragets ansvar at efterkomme SKATs eventuelle krav.<sup>102</sup>

Erhverver indtræder i de anliggender, der er knyttet til ansættelsesforholdet. Det indebærer en vidtgående undersøgelsespligt for erhverver, idet det er uden betydning, hvorvidt erhverver er bekendt med de foreliggende forpligtelser (medmindre der foreligger svig fra lønmodtager). Det har tilsvarende ingen indflydelse, hvis overdrageren ikke har ydet tilstrækkelig information vedrørende de ansættelsesvilkår, lønmodtagerne havde hos overdrageren. Erhververen indtræder i forpligtelserne på trods af, at erhverver var i god tro om det angivne omfang af forpligtelser. Det ses eksempelvis i U 2000.263 Ø (Renseriet).<sup>103</sup>

### **Renseriet**

En renserimedarbejder var konsekvent blevet behandlet som funktionær af overdrager. Renseredarbejderen var ikke omfattet af funktionærlovens § 1, og der var ikke indgået en eksplicit aftale om funktionærstatus. Erhverver havde ikke noget kendskab til den formodede funktionærstatus.

---

<sup>100</sup> Klingsten (2016), s. 310 ff.

<sup>101</sup> Klingsten (2016), s. 311

<sup>102</sup> Svenning Andersen (2016), s. 591

<sup>103</sup> Klingsten (2016), s. 239

Landsretten udtalte, at erhverver – på trods af overdragers utilstrækkelige information – var forpligtet til at respektere renserimedarbejderens hidtidige funktionærstatus. Renserimedarbejderen var således omfattet af funktionærlovens regler om opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser. Ud fra dommen kan det understreges, at erhververs undersøgelse af virksomhedens ansættelsesforhold kan have stor betydning, og at denne undersøgelsespligt er vidtgående, idet det udledes, at erhverver ikke som sådan er beskyttet mod forhold, der først kommer til kendskab efterfølgende.

Det er som tidligere nævnt udgangspunktet, at ansættelsesforholdet ses som ét. I det følgende behandles en række situationer, hvor erhverver indtræder i forpligtelsen som følge af det løbende ansættelsesforhold.

#### 6.4.2. Indtræden i anciennitet

Erhverver indtræder i optjent anciennitet. Det vil sige, at den anciennitet, som lønmodtager har optjent hos overdrager, skal medregnes i de opsigelsesvarsler, godtgørelser og lignende, lønmodtageren har krav på ved en eventuel opsigelse hos erhverver.<sup>104</sup>

Det konkluderes ud fra en betragtning af, at ancienniteten udgør en økonomisk rettighed, idet den optjente anciennitet alt andet lige har betydning for størrelsen af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Det anføres således i sag C-343/98 (Collino og Chiappero), præmis 50:

*”Som generaladvokaten har anført i pkt. 91 i forslaget til afgørelse, udgør den anciennitet, som en overført arbejdstager har erhvervet hos sin tidligere arbejdsgiver, ikke i sig selv en ret, som kan gøres gældende over for hans nye arbejdsgiver. Ancienniteten danner derimod grundlag for fastlæggelse af visse af de økonomiske rettigheder, der tilkommer arbejdstageren, og det er disse rettigheder, som erhververen skal opretholde på samme vilkår som overdrageren.”*

---

<sup>104</sup> Klingsten (2016), s. 314 og Svenning Andersen (2009), s. 224 ff.

Ad national lov følger det ligeledes i funktionærlovens § 2, stk. 8, at:

*”Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.”*

I tilfælde hvor lønmodtageren fratræder *efter* overdragelsen, er erhverver således forpligtet til at medregne den anciennitet, som forinden er optjent ved ansættelse hos overdrager.

#### 6.4.3. Indtræden i midlertidige ansættelsesforhold, prøvetid etc.

I forbindelse med midlertidig ansættelse og prøvetid gælder der samme klare udgangspunkt med, at ansættelsen ses som ét. Det kan helt lavpraktisk forklares som, at den midlertidige eller prøvetidsansatte overføres med anciennitet. Det vil sige, at erhverver ikke kan påregne en ny midlertidig ansættelsesperiode eller en ny prøvetid efter funktionærlovens § 2, stk. 4 og 5.<sup>105</sup>

#### 6.4.4. Indtræden i afgivne opsigelsesvarsler

Det er tale om tilfælde, hvor overdrageren inden virksomhedsoverdragelsen har opsagt lønmodtageren, hvor opsigelsesperioden overlapper overtagelsestidspunktet, og hvor fratrædelsen sker efter overdragelsen. Erhverver indtræder som nævnt i afsnit 5.2.2 i ansættelsesforholdet og dermed i det løbende opsigelsesvarsel. Opsigelsen er således også gældende efter virksomhedens overdragelse.<sup>106</sup> Det statueres af Højesteret i både U 1983.1034 H (Skandinavisk Motor) og U 1983.1038 H (Fredericia Autohandel).<sup>107</sup>

#### **Skandinavisk Motor**

Sagen vedrører en funktionær, som blev opsagt til fratræden den 31. oktober 1980. Da virksomheden blev overdraget den 1. august 1980, ønskede funktionæren imidlertid ikke at udføre arbejde for erhververen og udeblev derfor fra arbejdet. Funktionæren blev bortvist.

---

<sup>105</sup> Svenning Andersen (2009), s. 226

<sup>106</sup> Svenning Andersen (2009), s. 226

<sup>107</sup> Dommene er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

## Fredericia Autohandel

Sagen omhandler en funktionær, som blev opsagt inden virksomhedsoverdragelse med fratræden efter overtagelsestidspunktet. Funktionæren fortsatte således sit arbejde hos erhververen, på trods af at erhververen havde tilkendegivet, at ansættelsesforholdet ikke skulle videreføres efter opsigelsesperioden. Funktionæren havde ikke ret til en ny opsigelse.

Fælles for afgørelserne er, at de grundlæggende konkluderer, at en opsigelse afgivet af overdrager stadig er gældende efter virksomhedsoverdragelsen. Det begrundes med, at hverken forarbejderne til eller ordlyden af funktionærlovens § 2, stk. 8 ikke udelukker, at en opsigelse, der er afgivet før overtagelsestidspunktet, fortsat er gyldig. Funktionærloven lægges således til grund, men eftersom det er en bestemmelse vedrørende virksomhedsoverdragelse, må det antages, at lønmodtagere, der ikke er omfattet af funktionærloven, alligevel behandles lige sådan.<sup>108</sup>

### 6.4.5. Indtræden i pensionsordninger

Erhverver indtræder *ikke* umiddelbart i overdragers pensionsordninger, da disse som oftest er bundet til overenskomsterne. Hvis erhverver har frasagt sig overdragers kollektive overenskomst, kan det risikeres, at pensionsordningerne ikke kan opretholdes, såfremt pensionsselskabet udelukkende indgår aftale med overenskomstdækkede virksomheder. Den manglende indtræden i overdragers overenskomst må ikke medføre, at lønmodtagers løn- og arbejdsvilkår forringes. Selvom erhverver ikke direkte indtræder i overdragers pensionsordning, er erhverver alligevel forpligtet til at indtræde i en tilsvarende ordning i et andet pensionsselskab.<sup>109</sup>

### 6.4.6. Indtræden i krav opstået før overdragelsen

Som nævnt i afsnit 6.1 hæfter erhverver – foruden fremtidige krav – også for krav, der er opstået før overdragelsen. Det forudsættes dog, at der er tale om et bestående, uafbrudt ansættelsesforhold. Erhververen er således ikke debitor, hvis lønmodtageren har været opsagt hos overdrager, og hvis ansættelsen som en følge deraf kan betragtes som ny.

---

<sup>108</sup> Svenning Andersen (2009), s. 226

<sup>109</sup> Klingsten (2016), s. 328

### *Aftalte fratrædelsesgodtgørelser*

Såfremt overdrager og lønmodtager har aftalt, at lønmodtager er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse, indtræder erhververen i aftalen. Det kan betragtes som et individuelt ansættelsesvilkår.<sup>110</sup>

### *Betaling af optjent provision*

Det har ingen betydning for erhververs indtræden, hvorledes lønmodtageren aflønnes. Såfremt lønmodtageren er provisionslønnet og ikke har modtaget betaling for dele af eller hele provisionsarbejdet, forpligtes erhververen til at efterkomme kravet.<sup>111</sup>

### *Afregning eller afspadsering af optjent overarbejde*

Erhverver indtræder ligeledes i forpligtelser for så vidt angår lønmodtagerens optjente overarbejde. Kravet kan efterkommes enten ved kontant afregning eller ved afspadsering efter samme retningslinjer, som var gældende hos overdrager.<sup>112</sup>

### *Betaling af gratiale, tantiemer, bonusordninger og lignende*

Ved besvarelsen af hvorvidt erhverver indtræder i betaling af gratiale, tantiemer, bonusordninger og lignende, skal det vurderes, om beløbene kan betragtes som en del af lønnen – og dermed lønmodtagerens individuelle ansættelsesvilkår.

Der kan være tale om gratialer ved bestemte lejligheder, såsom et jubilæum. Det kan ligeledes være årlige bonusser i form af julegaver eller bonusser som følge af overskud ved regnskabsårets slutning. Udbetalingens omfang kan enten foreligge skriftligt eller udledes af en kutyme i virksomheden.

Såfremt udbetalingerne foretages med regelmæssighed og efter en ordning, der skaber en berettiget forventning hos lønmodtageren om en fremtidig udbetaling, må det ræsonneres, at erhverver forpligtes til at opretholde udbetalingerne som en del af lønmodtagernes individuelle ansættelsesvilkår. Dette især, såfremt bonusordningerne ved en lønforhandling omtales som et løngode, der indgår i lønmodtagerens samlede løn. Det kan endvidere formodes, at lønmodtageren efter blot få års regelmæssige udbetalinger

---

<sup>110</sup> Klingsten (2016), s. 312

<sup>111</sup> Svenning Andersen (2009), s. 227

<sup>112</sup> Svenning Andersen (2009), s. 228

af gratialer og lignende forventer, at gratialet betragtes som en del af lønnen. Det ses blandet andet i U 1996.172 Ø (Sterling Airways).<sup>113</sup>

### **Sterling Airways**

Sagen omhandler konkursramte Sterling Airways, som havde en fast og langvarig praksis med udbetaling af jubilæumsgratiale til lønmodtagere efter 25 års ansættelse. På tidspunktet for konkursen var beløbet 25.000 kroner.

Retten udtalte: *”Når henses til, at jubilæumsgratialet har været udbetalt til alle ansatte efter en fast og langvarig praksis, og at udbetalingen alene har været baseret på ansættelsesforholdets varighed, således at den ansatte – beløbets størrelse taget i betragtning – i nogen tid forud for jubilæumsdagen med rimelighed har kunnet anse udbetalingen for en påregnelig ydelse, findes jubilæumsgratialet at måtte sidestilles med løn og andet vederlag”.*

Det lægges således til grund, at lønmodtagerne har haft en berettiget forventning om en udbetaling på baggrund af virksomhedens tidligere praksis. Netop regelmæssigheden i udbetalingerne fører til, at jubilæumsgratialet reelt kan anses som en lønandel.

Kravet om regelmæssighed medfører modsætningsvist, at enkeltstående udbetalinger ikke omfattes, herunder ekstraordinære bonusser ved et særligt godt regnskabsår eller virksomhedens eget jubilæum. Det kan således ikke forventes, at udbetaling sker ved hvert regnskabsår eller ved alle virksomhedens jubilæer.<sup>114</sup>

#### 6.4.7. Indtræden i aftalte særvilkår

Efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3 indtræder erhverver i rettigheder og forpligtelser i henhold til individuel aftale om løn- og arbejdsforhold. Det må ligeledes omfatte aftalte særvilkår, da disse ekstraordinære aftaler i sagens natur er individuelle. Endvidere må det formodes, at aftalerne omfattes af denne bestemmelse, hvad enten de er gunstige eller byrdefulde for erhververen, eftersom de tilsvarende var gæl-

---

<sup>113</sup> Svenning Andersen (2016), s. 405 ff.

<sup>114</sup> Klingsten (2016), s. 313

dende i ansættelsesforholdet med overdrager. Det konkluderes ud fra den betragtning, at ansættelsesforholdet ses som ét.<sup>115</sup>

### *120 dages-reglen*

Et eksempel på vilkår, der kan anses som gunstige for erhververen, er aftaler om 120 dages-reglen. Reglen kan betegnes som en rettighed for erhverver, som kan bringes i spil, såfremt lønmodtagerens sygefravær opfylder kriterierne. Der kræves således ikke noget af erhverver på baggrund af reglen. Det kan derimod udledes, at den stiller erhverver i en gunstigere position. Højesteret anfører i U 2002.2626 /2H (SAS), at erhverver ved en virksomhedsoverdragelse indtræder i aftaler knyttet til funktionærlovens § 5, stk. 2 om 120 dages-reglen.

### **SAS**

Sagen vedrører en lønmodtager, der i 1976 indgik en ansættelsesaftale med SAS (overdrager), hvorefter SAS var berettiget til at opsiges lønmodtageren med 1 måneds varsel efter 120 dages-reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2. Lønmodtageren overgik til ansættelse ved et andet koncernselskab i 1987, og ansættelseskontrakten forblev uændret. Lønmodtageren blev endeligt overført til et andet selskab (erhverver) i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse i 1995. Efterfølgende modtog lønmodtageren først en ansættelsesaftale uden 120 dages-reglen, dernæst en ansættelsesaftale med 120 dages-reglen. Lønmodtageren underskrev imidlertid ingen af aftalerne.

Højesteret udtalte, at 120 dages-reglen i ansættelsesaftalen fra 1976 kunne anses for at være videreført efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3. Erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser omfatter således aftaler om 120 dages-reglen.<sup>116</sup>

### *Lønudbetalingsterminer*

Det er fastslået af EU-domstolen i sag C-209/91 (Philips)<sup>117</sup>, at aftale om lønudbetalingsterminer kan betragtes som en særskilt aftale, der skal respekteres på linje med de individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold.

---

<sup>115</sup> Svenning Andersen (2009), s. 228

<sup>116</sup> Svenning Andersen (2009), s. 229

<sup>117</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

## **Philips**

Sagen omhandler to lønmodtagere, Anne Watson Rask og Kirsten Christensen, der var ansat i en kantine hos Phillips A/S (Phillips). Kantinedriften blev efterfølgende overtaget af ISS Kantine-service A/S (ISS), og lønmodtagerne overførtes tilsvarende. Tvisten opstod, da ISS ændrede dagen for udbetaling af løn fra den sidste torsdag i måneden til den sidste hverdag i måneden.

EU-domstolen udtalte, "(..) at direktivets artikel 3 skal fortolkes således, at lønvilkårene i henhold til arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet, herunder tidspunktet for lønudbetaling og sammensætningen af lønnen, ikke kan ændres i forbindelse med overførslen, selv når den samlede lønsum er uændret".<sup>118</sup>

Det betyder således, at aftalen om lønudbetalingsterminer anses for at være en særskilt aftale, der falder ind under virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3.

### *Fri bolig, telefon og bil*

Overdrager og lønmodtager kan have aftalt vilkår i ansættelsesaftalen, der kan betegnes som et tillæg til lønnen ud fra den opfattelse, at det faktum, at overdrageren stiller fri bolig, fri telefon, fri bil og lignende til rådighed, må antages at have en vis værdi. Det vil sige, at det således er et særligt aftalt vilkår i henhold til lønmodtagerens løn- og ansættelsesforhold.<sup>119</sup>

### *Repræsentations- og rejseudgifter, herunder kørselsgodtgørelse*

Såfremt lønmodtagerens ansættelseskontrakt indeholder aftaler om dækning af repræsentations- og rejseudgifter, kørselsgodtgørelse og lignede, indtræder erhverver som følge af virksomhedsoverdragelsen i forpligtelsen til at opretholde de nærmere aftalte vilkår. Ligesom ovenstående repræsenterer disse goder en værdi, der kan regnes som en lønandel, hvorfor det findes rimeligt, at erhververen indtræder heri.<sup>120</sup>

### *Orlov (med og uden løn), herunder nedsat tid*

Hvis lønmodtager og overdrager har indgået særskilte aftaler, der er mere eller mindre indgribende i lønmodtagerens arbejdstid for så vidt angår orlov eller nedsat tid, ind-

---

<sup>118</sup> Sag C-209/91, Phillips, præmis 31

<sup>119</sup> Svenning Andersen (2009), s. 229

<sup>120</sup> Svenning Andersen (2009), s. 230



træder erhververen heri. Det er et afgørende vilkår for så vidt angår lønmodtagerens arbejdsforhold.<sup>121</sup>

#### *Konkurrence-, kunde- og jobklausuler*

Aftaler om konkurrence- og kundeklausuler overføres ligeledes ved en virksomheds-overdragelse, men klausulernes rækkevidde bevares. Det vil sige, at klausulerne ikke udvides, såfremt lønmodtageren overføres til en større virksomhed, hvor eksempelvis forretningsområdet og kundekredsen er langt mere omfattende end hidtil. Det skal forstås på den måde, at lønmodtageren kan bevare klausulens oprindelige omfang. Aftaler om jobklausuler underlægges samme betragtninger, hvorfor lønmodtageren ikke skal acceptere en udvidelse af det område, hvor vedkommende erhvervsbegrænses.<sup>122</sup>

Slutteligt kan det om aftalte særvilkår i henhold til lønmodtagerens individuelle løn- og arbejdsforhold udledes, at der gælder det generelle princip, at erhververen indtræder i forpligtelserne forbundet hermed. Det antages ud fra en opfattelse af, at de aftalte særvilkår repræsenterer en værdi, som overdrager og lønmodtager har brugt i forhandlingen af eksempelvis lønvilkårene og andre gældende arbejdsforhold. Det findes derfor rimeligt, at disse ligeledes tages i betragtning, når en lønmodtager overdrages efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1.

#### 6.4.8. Sammenfatning af individuel aftale om løn- og arbejdsforhold

Sammenfattende om erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser i henhold til individuel aftale om løn- og arbejdsforhold, kan det konkluderes, at bestemmelsen udelukkende vedrører *aftalte vilkår*. Bestemmelsens omfang er således baseret på et aftaleforhold mellem lønmodtager og overdrager, hvor erhverver indtræder som aftalepart i stedet for overdrager.

De individuelle *aftaler om løn* er karakteriseret som den faste månedlige løn, som understøttes af en lang række løntillæg. De individuelle *aftaler om arbejdsforhold* omfatter derimod lønmodtagerens arbejdsopgaver, særlige arbejdstider og lignende.

---

<sup>121</sup> Svenning Andersen (2009), s. 232

<sup>122</sup> Svenning Andersen (2009), s. 230 ff.

Bestemmelsen forpligter udelukkende erhverver i forhold til lønmodtager – ikke offentlige myndigheder. Der er tale om forhold, der kan relateres til ansættelsesforholdet, og det er uden betydning, hvorvidt erhverver var bekendt med forholdene inden virksomhedsoverdragelsen. Det medfører således en vidtgående undersøgelsespligt, idet erhverver indtræder i forpligtelserne, uanset sin gode tro for så vidt angår omfanget af forpligtelserne.

Lønmodtagers ansættelse ses som ét, såfremt der foreligger et bestående ansættelsesforhold. Erhverver vil i så fald være forpligtet til at indtræde i anciennitet, midlertidige ansættelsesforhold og prøvetid, opsigelsesvarsler, krav opstået før overdragelsen samt aftalte særvilkår.

### **6.5. Andre rettigheder og forpligtelser**

Eftersom virksomhedsoverdragelsesloven er vedtaget som led i implementeringen af virksomhedsoverdragelsesdirektivet, skal rækkevidden af lovens bestemmelser fastlægges i overensstemmelse med direktivet, jf. den førømtalte direktivkonforme fortolkning. Virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 1 implementeres netop i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, hvorfor en sammenligning heraf findes relevant.

Direktivet artikel 3, stk. 1:

*”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.”*

Lovens § 2, stk. 1:

*”Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til: 1) kollektiv aftale og aftale, 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.”*

Det er værd at bemærke, at ordlyden af virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3 udelukkende kræver, at rettighederne og forpligtelserne skal være knyttet til en ar-

bejdskontrakt eller et arbejdsforhold i forbindelse med overdragelsen. Der angives således ingen yderligere krav, og bestemmelsen må betragtes bredt. Det er tilmed fastslået af EU-domstolen, at direktivet omfatter *alle* rettigheder og forpligtelser.<sup>123</sup>

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 præciserer derimod en række forhold, som rettighederne og forpligtelser skal angå. Det vil sige 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. Det må derfor antages, at såfremt en rettighed eller forpligtelse falder uden for de oplyste forhold, omfattes denne ikke af bestemmelsen.<sup>124</sup> Tvivlsspørgsmålet er forelagt Højesteret i U 1996/1348 H (Jydsk Rengøring).<sup>125</sup>

### **Jydsk Rengøring**

Sagen omhandler Jydsk Rengøring A/S (Jydsk Rengøring), der overtog rengøringsarbejdet på Rigshospitalet. Spørgsmålet var, om Jydsk Rengøring ligeledes overtog Rigshospitalets forpligtelse til at udbetale sygedagpenge.

Højesteret gjorde gældende, at virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 skal fortolkes i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 1. Det vil sige, at den generelle formulering af direktivets artikel 3, stk. 1, der omfatter *alle* vilkår, lægges til grund, hvorfor lovens § 2, stk. 1 ligeledes må antages at omfatte rettigheder og forpligtelser, der følger af lovgivningen. Derfor fandt Højesteret, at Jydsk Rengøring overtog forpligtelserne vedrørende sygedagpenge.

Dommen er karakteristisk, idet den præciserer, at virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1 er mindre vidtrækkende end virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 1. Loven må således efter den direktivkonforme fortolkning fortolkes udvidende, hvilket bevirker, at rettigheder og forpligtelser, som eksempelvis følger af lovgivning, ligeledes omfattes.<sup>126</sup>

---

<sup>123</sup> Sag C-135/83, Abels, præmis 38

<sup>124</sup> Svenning Andersen (2009), s. 242

<sup>125</sup> Dommen er afsagt før ændringsdirektivet i 1998. De fremhævede pointer vedrører dog ikke noget af det ændrede, hvorfor afsigelsestidspunktet er uden betydning.

<sup>126</sup> Svenning Andersen (2009), s. 243

## 7. Hvordan kan der ændres i disse rettigheder og forpligtelser?

Dette kapitel indeholder sidste led i klarlæggelsen af retstilstanden for erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser ved virksomhedsoverdragelse efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1. Det er tidligere konkretiseret, hvilke rettigheder og forpligtelser der omfattes, hvorfor dette kapitel udelukkende tager sigte på at anskueliggøre, hvorledes der eventuelt kan ændres heri. Kapitlets systematik følger det foregående, hvilket indebærer, at der i afsnit 7.1 beskrives mulighederne for at ændre i kollektiv overenskomst og aftale. Afsnit 7.2 omhandler bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og afsnit 7.3 skildrer mulighederne for at ændre i individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold. Slutteligt sammenfattes de anførte argumenter i afsnit 7.4.

### 7.1. Ændring af kollektiv overenskomst og aftale

Når det skal vurderes, hvorledes der kan ændres i ansættelsesvilkårene i henhold til kollektiv overenskomst og aftale, skal det holdes for øje, hvordan der henvises til den kollektive aftales vilkår i en ansættelseskontrakt. Hvis der for eksempel er gengivet specifikke dele af overenskomstens vilkår i kontrakten, således disse optræder uden henvisning til overenskomsten, må det formodes, at de nærmere må behandles som *egentlige individuelle vilkår* efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3, der således gælder på ubestemt tid. Se nærmere herom i afsnit 7.3. Er der derimod tale om *kollektive vilkår, der gælder som individuelle vilkår* i kraft af en henvisning til overenskomstens bestemmelser og virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1, må ændringer i vilkårene foretages efter reglerne på overenskomstområdet.<sup>127</sup> Det anskueliggøres i det følgende.

#### 7.1.1. Hvis overenskomsten er tiltrådt

Hvis overenskomsten er tiltrådt, må det formodes, at erhverver finder lønmodtagerens løn- og arbejdsforhold i henhold hertil tilfredsstillende. Det indikerer ikke umiddelbart, at erhverver ønsker at ændre heri.

---

<sup>127</sup> Klingsten (2016), s. 331

Ønsker erhverver alligevel at ændre i lønmodtagernes rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst, kan det gøres via genforhandlinger af overenskomsten med den anden overenskomstpart.

#### 7.1.2. Hvis overenskomsten er frasagt

Hvis overenskomsten er frasagt, indikerer det, at erhverver ikke er enig i de eksisterende løn- og arbejdsforhold, der gælder som følge af overenskomsten. Første led i at ændre heri er således at frasige sig overdragets kollektive overenskomst.

Såfremt erhververen har frasagt sig overdragets kollektive overenskomst, skal bestemmelserne i overenskomsten vedrørende de lønmodtagere, der var omfattet af overenskomsten på overtagelsestidspunktet, fortsat respekteres som individuelle ansættelsesvilkår, så længe overenskomsten gælder, som beskrevet i afsnit 6.2.2. Det vil sige, at de individuelle vilkår som følge af den kollektive overenskomst ikke umiddelbart kan ændres, før overdragets overenskomst udløber.<sup>128</sup> Det illustreres i Arbejdsrettens dom af 23. Juni 2004 (Børnehaven Kolle Kolle).

#### **Børnehaven Kolle Kolle**

Sagen omhandler rengøringen af Børnehaven Kolle Kolle, som blev overtaget af Forenede Rengøring. Rengøringen blev udført af samme medarbejder. Medarbejderen var ansat i deltidsbeskæftigelse med en ugentlig arbejdstid på 11 timer. Forenede Rengøring frasagde sig den kommunale overenskomst, idet virksomheden havde egen overenskomst på området. Efter overdragelsen varslede Forenede Rengøring, at medarbejderens arbejdstid skulle nedsættes.

Arbejdsretten udtalte, at Forenede Rengøring var forpligtet til at respektere medarbejderens ugentlige arbejdstid, som fulgte af overdragets overenskomst, indtil denne udløb. Varslingen om nedsat tid kunne derfor ikke gennemføres. Det havde ingen betydning, at det ikke stemte overens med bestemmelser i Forenede Rengørings egen overenskomst. Det afgørende var således, at arbejdstiden kunne betragtes som et individuelt vilkår.<sup>129</sup>

---

<sup>128</sup> Svenning Andersen (2016), s. 587

<sup>129</sup> Klingsten (2016), s. 281

Ønsker erhverver at forringe lønmodtagers ansættelsesvilkår i forhold til den kollektive overenskomst, er det udelukkende muligt 1) ved overenskomstperiodens automatiske udløb, 2) ved udløbet af overenskomstens opsigelsesperiode eller 3) ved en ny overenskomsts ikrafttræden, jf. virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 3, stk. 3.<sup>130</sup>

#### Ad 1) om overenskomstens automatiske udløb

Når en overenskomst indgås, aftales den typisk for en given periode. Ved udløbet af denne periode skal overenskomsten normalvis genforhandles, men såfremt erhverver har frasagt sig overenskomsten, er en genforhandling af overenskomsten ikke relevant. Erhverver er således ikke fortsat forpligtet til at opretholde de løn- og arbejdsforhold, der gjaldt efter overenskomsten. Det kan dog ikke antages, at de individuelle ansættelsesvilkår, der følger af kollektiv overenskomst, automatisk og uden varsel bortfalder ved overenskomstens udløb.<sup>131</sup> Se nærmere herom afsnit 7.1.3 om varsling af ændringer.

#### Ad 2) om overenskomstens opsigelsesperiode

Det kan foreligge, at overenskomsten indeholder regler om opsigelse af enkelte rettigheder. Disse rettigheder kan således opsiges (og dermed ændres i) efter de pågældende opsigelsesvarsler.<sup>132</sup>

#### Ad 3) om en ny overenskomst

Hvis frasigelsen af overenskomsten ikke er rettidig, og erhverver dermed er tiltrådt overdragets kollektive overenskomst ved passivitet, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1, kan der forekomme tilfælde med dobbeltoverenskomster, som behandlet i afsnit 6.2.4, såfremt erhverver i forvejen er omfattet af en overenskomst. Det må udledes, at erhververs overenskomst kan blive gældende. Det illustreres i Arbejdsrettens dom af 10. marts 1994 (Sørensens edb-afdeling).

### **Sørensens edb-afdeling**

Sagen omhandler en virksomhedsoverdragelse, hvor lønmodtagerne blev flyttet fra det oprindelige, fysiske arbejdssted (den overtagne virksomhed) og integreret i erhververs virksomhed.

---

<sup>130</sup> Svenning Andersen (2009), s. 212

<sup>131</sup> Svenning Andersen (2009), s. 212

<sup>132</sup> Svenning Andersen (2009), s. 212

Erhverver havde en særoverenskomst, som omfattede de øvrige lønmodtagere, der desuden udførte samme arbejde, som de overdragne lønmodtagere. Erhververs overenskomst indeholdt gunstigere arbejdsvilkår end overdragers hidtidige overenskomst.

Arbejdsretten udtalte, at eftersom der var lighedstegn mellem henholdsvis de overdragne lønmodtagers og de øvrige lønmodtageres udførte arbejde, fandtes det rimeligt, at de overdragne lønmodtagere havde krav på tilmed at blive omfattet af erhververs overenskomst. Det blev således konkluderet, at de overdragne lønmodtagerne efter almindelige arbejdsretlige grundsætninger havde krav på at indgå i erhververs særoverenskomst.<sup>133</sup>

Det er ikke direkte et udtryk for, at erhverver på denne måde kan ændre i lønmodtagerens individuelle vilkår i henhold kollektiv overenskomst og aftale. Ændringerne er altså ikke udført på baggrund af erhververs egen vilje, men nærmere en konsekvens af virksomhedsoverdragelse. Det er et udtryk for, hvordan der kan forekomme ændringer i vilkårene, hvor en ny overenskomst bliver gældende.

### 7.1.3. Varsling af ændringer

De individuelle vilkår, der følger af kollektiv overenskomst, kan, som anført ovenfor, først ændres ved udløbet af den kollektive overenskomst. Efter overenskomstens udløb er lønmodtageren ikke længere beskyttet mod forringelse af løn- og arbejdsforhold i henhold til overenskomsten, og det vil således være andre forhold, der afgør, hvorvidt vilkårene kan ændres.<sup>134</sup>

Erhverver kan ikke uden varsel forringe lønmodtagerens vilkår. Såfremt erhververen ønsker at ændre lønmodtagerens ansættelsesvilkår, kan dette gennemføres, såfremt det varsles i overensstemmelse med den enkelte lønmodtagers individuelle opsigelsesvarsel. Varslet kan kontraktmæssigt gives før udløbet af den kollektive overenskomst, men får først virkning efter overenskomstens udløb, jf. ovenstående betragtninger.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> Klingsten (2016), s. 277

<sup>134</sup> Svenning Andersen (2009), s. 211

<sup>135</sup> Klingsten (2016), s. 270

Varslet skal ske individuelt, og det må formodes, at en kollektiv ændring af vilkår ikke kan gennemføres. Det anføres i SØ- og Handelsrettens dom af 22. maj 2005 om indførelsen af et nyt kollektivt lønsystem, at en ældre individuel aftale ikke kan ændres ved kollektiv aftale. Ændringerne skal således varsles i de individuelle ansættelsesvilkår for at opnå gyldighed.<sup>136</sup>

## **7.2. Ændring af bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed**

Der kan i sagens natur fra erhververs side ikke ændres i bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed. Bestemmelserne følger lovgivningen, og må antages udelukkende at kunne ændres, såfremt lovgiver vedtager nye regler på området. For så vidt angår tjenestemænd er det således i lovgivningen angående udlægningen af arbejdsopgaver fra offentlig regi til privat regi sikret, at tjenestemændene bevarer deres status.<sup>137</sup>

## **7.3. Ændring af individuel aftale om løn- og arbejdsforhold**

I afsnit 6.4.7 om indtræden i aftalte særvilkår i henhold til lønmodtagerens individuelle løn- og arbejdsforhold, konkluderes det ud fra EU-domstolens afgørelse, C-209/91 (Phillips), at særaftaler om lønudbetalingsterminer ikke kan ændres i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Dertil anføres der følgende om, hvorledes ændringerne ellers kan foretages.

*"(..) Direktivet er dog ikke til hinder for, at den nye indehaver af virksomheden foretager ændringer i arbejdsforholdet, såfremt sådanne ændringer er tilladt i henhold til national ret, når der ikke sker nogen virksomhedsoverførsel. (..)"<sup>138</sup>*

Ifølge nationale, arbejdsretlige regler gælder rettigheder og forpligtelser i henhold til individuel aftale om løn- og arbejdsforhold i princippet på ubestemt tid.

Erhverver indtræder som nævnt i overdragers rettigheder og forpligtelser, hvorfor erhverver ligeledes overtager ledelsesretten i henhold til virksomhedens lønmodtagere.

---

<sup>136</sup> Svenning Andersen (2009), s. 212

<sup>137</sup> Hasselbalch (2002), s. 564 ff.

<sup>138</sup> C-209/91, Phillips, præmis 31



Det betyder, at erhververen har mulighed for at ændre i lønmodtagerens løn- og arbejdsforhold på samme vis, som det var muligt for overdrageren. Der foretages i den forbindelse en konkret afvejning af mulighederne for at ændre i lønmodtagerens ansættelsesvilkår – med og uden varsel.<sup>139</sup>

### 7.3.1. Ændringens varighed

Der skelnes mellem, om en ændring er midlertidig eller permanent. Det vil sige, at lønmodtagerens arbejde midlertidigt kan skifte karakter som følge af ekstraordinære arbejdsituationer. Eksempelvis hvis virksomheden udskifter sortiment, flytter arbejdssted eller holder udslag. Der pålægges således lønmodtageren et større krav for så vidt angår fleksibilitet, som kan være fremtrædende i forbindelse med sygdom eller ferie, hvor driftmæssige hensyn tages i betragtning.<sup>140</sup>

### 7.3.2. Ændringens væsentlighed

Såfremt erhverver ønsker en ændring i ansættelsesvilkårene, må lønmodtageren umiddelbart acceptere det. Der er dog stor forskel i ændringernes omfang, hvorfor mulighederne for at ændre heri stemmer overens med ændringens væsentlighed. Der foreligger således 1) mindre ændringer, der ikke kræver varsel, 2) mindre ændringer, der kræver passende varsel, og 3) væsentlige ændringer, der kræver varsling med lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel.

#### Ad 1) om mindre ændringer, der ikke kræver varsel

Der kan forekomme ændringer, qua erhververs indtræden i ledelsesretten, der har uvæsentlig karakter. Det kan eksempelvis være, hvis de individuelle arbejdsopgaver ændres, men fortsat bevæger sig inden for stillingens arbejdsbetegnelse, således det findes naturligt. Der kan ligeledes henvises til afsnit 7.3.1 om ændringens varighed.

#### Ad 2) om mindre ændringer, der kræver passende varsel

Derudover kan der være tale om mindre ændringer, der er mere indgribende i lønmodtagerens arbejdsvilkår, hvorfor disse kræver et passende varsel. Det kan eksempelvis

---

<sup>139</sup> Svenning Andersen (2016), s. 235

<sup>140</sup> Svenning Andersen (2016), s. 242 ff.

være, hvis mødetiden ændres. Det illustreres i U 1968.291 H (Københavns Amts Sygehus).

### **Københavns Amts Sygehus**

Sagen omhandler en lønmodtager, der var ansat på et laboratorium på Københavns Amts Sygehus i Glostrup. Den normale mødetid på laboratoriet var klokken 7.30, men lønmodtageren havde fået tilladelse til først at påbegynde sit arbejde klokken 8.00. Det blev imidlertid meddelt med 1 uges varsel, at lønmodtageren skulle møde på samme tid, som de øvrige ansatte. Ligesom lønmodtageren også skulle møde på arbejde om lørdagen. Efter forhandlinger med lønmodtagerens fagorganisation blev kravet om mødetid om lørdagen frafaldet, og varslet blev ændret til 5 uger.

Højesteret udtalte, at lønmodtageren i forhandlingerne ikke var givet tilsagn om, at mødetiden fortsat først skulle begynde klokken 8.00. Forhandlingerne havde alene forhindret kravet om arbejdslørdage. Derfor var arbejdsgiveren berettiget til at omlægge lønmodtagerens arbejdstid, såfremt 5 ugers-varslet blev respekteret. Ændringen betegnes således hverken som uvæsentlig eller væsentlig, hvorfor der må indføres et passende varsel. Det hænger sammen med, at lønmodtageren skal have mulighed for i rimelig tid at kunne indrette sig på ændringen.<sup>141</sup>

Ad 3) om væsentlige ændringer, der kræver opsigelsesvarsel

Ved væsentlige ændringer forstås ændringer, der er vidtgående for lønmodtageren. Det kan eksempelvis enten være nedgang i lønnen, eller at arbejdspladsen flyttes.

Såfremt erhverver ønsker at foretage væsentlige ændringer, kan disse ændringer varsles med lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel. Det betyder i princippet, at ansættelsesforholdet opsiges, hvorefter der tilbydes ny ansættelse på nye vilkår. Lønmodtageren kan således vælge at fortsætte på de ændrede vilkår eller fratræde jobbet ved opsigelsesperiodens udløb. Alternativt kan erhverver – ligesom overdrager kunne – indgå aftale med lønmodtageren om ændringer i løn- og arbejdsforholdet.<sup>142</sup> Har erhverver ikke mulighed for at indgå en aftale med lønmodtager, eller kan erhverver ikke nå at varsle de forringede vilkår inden overtagelsesdagen, og gennemføres ændringerne

---

<sup>141</sup> Svenning Andersen (2016), s. 254 ff.

<sup>142</sup> Klingsten (2016), s. 326

alligevel, kan lønmodtageren hæve ansættelsesforholdet grundet misligholdelse og kræve erstatning herfor.<sup>143</sup>

Det vil være en konkret vurdering, hvorvidt ændringerne er væsentlige. Det afgørende er, hvilken stilling lønmodtageren er ansat i, og hvorledes det konkrete indhold faktisk har været. Det ses blandt andet i U 2007.602 V (Matas).

### **Matas**

Sagen omhandler en lønmodtager, der havde ansvaret for en afdeling hos forretningskæden, Matas. Stillingen indebar ansvar for så vidt angår vareindkøb, opfyldning og lignende. Efter endt barselsorlov blev lønmodtageren flyttet til en anden afdeling i samme by, hvor stillingen udelukkende indebar ekspedition.

Landsretten fandt, at der var tale om en væsentlig stillingsændring. Det skal således ansues, hvad lønmodtageren konkret varetog før ændringen, og hvad lønmodtageren konkret varetager efter ændringen.<sup>144</sup>

### 7.3.3. Kompensation

Når erhverver utilsigtet foretager ændringer i ansættelsesvilkårene som en følge af, at vilkårene ikke kan opretholdes, må det forudsættes, at der skal eftergives en form for kompensation<sup>145</sup>.

For så vidt angår personalegoder kan der argumenteres for, at der i princippet er tale om en ændring af lønmodtagerens rettigheder, såfremt erhververen ikke har mulighed for at opretholde dem. Rettighederne forsvinder således og ændres til ingenting. Det må i den forbindelse vurderes, hvorvidt ændringerne/tabene ligeledes kan karakteriseres som væsentlige.

Det må formodes, at personalegoder i form af jule- og sommerfester har uvæsentlig karakter, hvorfor det må accepteres af lønmodtageren, at disse eventuelt bortfalder eller udskiftes med andre tilsvarende goder i erhververs virksomhed. Det er ud fra en be-

---

<sup>143</sup> Klingsten (2016), s. 311

<sup>144</sup> Svenning Andersen (2016), s. 249

<sup>145</sup> Modregning enten i form af andre gunstige vilkår eller vederlag.

tragtning af, at festerne kan opfattes som en service, der kan bidrage til medarbejdernes trivsel og sammenhold, men ikke et gode, som kan ombyttes med en kontant værdi.

I modsætning hertil må faciliteter med motionsudstyr, der stilles til rådighed af overdrager, betragtes som et væsentligt personalegode. Godet repræsenterer en reel værdi, eftersom medarbejderne formentligt ellers ville oppebære abonnementsafgifter hos et andet motionscenter. Det kan derfor antages, at sådanne goders ophør skal varsles eller kompenseres med et løntillæg.

Der kan ligeledes foreligge individuelle aftaler om personalegoder, såsom personalerabatter til indkøbspris, hvor erhverver ikke kan indtræde i overdragets aftale med tredjemand, og godet i sagens natur ikke kan bevares. Ligesom erhververen ikke retligt kan oppebære personalegoder, hvis lønmodtageren førhen var underlagt offentlige ordninger med fri bil eller lignende. I sådanne tilfælde må det formodes, at erhververen ikke indtræder i forpligtelsen, men at der skal kompenseres på anden vis. Eksempelvis ved at modregne godet med lønkomensation.<sup>146</sup>

#### **7.4. Sammenfatning af muligheden for at ændre i rettigheder og forpligtelser**

Sammenfattende om muligheden for at ændre i rettigheder og forpligtelser kan det konkluderes, at erhverver kan foretage ændringer i samme omfang, som det var muligt for overdrager.

For så vidt angår mulighederne for at ændre i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2 om bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, kan det udledes, at dette ikke er muligt. Det er således hverken arbejdsgiver (overdrager/erhverver) eller lønmodtager, der har indflydelse herpå.

Derfor skal vurderingen angå, hvorvidt vilkårene kan omfattes af bestemmelsens nr. 1 eller 3 om henholdsvis kollektiv overenskomst og aftale samt individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

---

<sup>146</sup> Klingsten (2016), s. 316

Såfremt vilkårene er tilvejebragt som følge af en kollektiv overenskomst og dermed omfattes af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1, kan ændringer i vilkårene umiddelbart kun ske ved overenskomstens udløb. Vilkaere ændres dog ikke automatisk, men efter overenskomstens udløb er de omfattede lønmodtagere ikke længe beskyttet mod forringelse af løn- og ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten. Det er et udtryk for, at det efter overenskomstens udløb er muligt for erhverver at ændre i lønmodtagerens vilkår, hvis det varsles med lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel. Varslingen kan gives kontraktmæssigt før udløbet, således varslet løber, imens overenskomsten gælder, og ændringerne træder i kraft, når den udløber.

Såfremt vilkårene følger af individuel aftale og dermed omfattes af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3, gælder de i princippet på ubestemt tid. Vilkaere kan dog ændres ved en ny individuel aftale mellem lønmodtager og erhverver, eller erhverver kan varsle ændringer i vilkaere. Alt efter ændringens væsentlighed kræves, der enten ingen, passende eller opsigelsesvarsel.

## 8. Konklusion

Retstilstanden for så vidt angår *erhververs indtræden i rettigheder og forpligtelser ved virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2 og mulighederne for at ændre heri* er klarlagt på baggrund af en analyse af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1. De enkelte forhold beskrives nærmere i det følgende.

I forbindelse med definitionen af en virksomhedsoverdragelse, konkluderes det, at en virksomhed betragtes som en økonomisk enhed, der udøver en økonomisk aktivitet, som enten kan være væsentlig eller accessorisk. Når denne overdrages, er det en forudsætning, at identiteten bevares. Virksomhedsoverdragelsens ikrafttræden henregnes til overtagelsestidspunktet, som nærmere defineres som den faktiske overtagelse, hvor erhverver enten får nøglerne eller råderetten over virksomhedens aktiver.

Derudover fastlægges det, at erhverver udelukkende indtræder i bestående ansættelsesforhold. Det vil sige, hvor lønmodtageren overgår til erhververs virksomhed. Erhverver indtræder således i rettigheder og forpligtelser, hvis lønmodtageren fortsat arbejder og oppebærer løn hos erhverver. Selvom virksomhedsoverdragelsesdirektivet giver mulighed for at lade overdrager og erhverver hæfte solidarisk, er det ikke tiltrådt af den danske lovgiver, hvorfor der gælder et lovbestemt og fuldstændigt debtorskifte. Det vil sige, at erhverver indtræder automatisk i alle bestående ansættelsesforhold, og udgangspunktet er, at ansættelsesforholdet ses som ét. Det gælder alle krav – også dem, der er opstået før overtagelsestidspunktet.

Der foreligger den helt generelle betragtning, at erhverver kan ændre i ansættelsesforholdet med en lønmodtager på samme vilkår, som var gældende for overdrager.

I henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 om kollektiv overenskomst og aftale gælder det, at erhverver indtræder i alle individuelle rettigheder, der udspringer heraf. Bestemmelsen beskytter udelukkende lønmodtagerens individuelle rettigheder, hvorefter erhverver skal respektere overenskomstens bestemmelser som lønmodtagerens individuelle rettigheder. Det hjemles dog ikke, at erhverver tiltræder overenskomsten som helhed. Erhverver har mulighed for at frasige sig overenskomstens kollektive rettigheder, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1. Erhverver

er dog underlagt en frist på mindst 5 uger fra kendskabet til overenskomsten, hvor det forinden skal meddeles, hvorvidt overenskomsten ønskes tiltrådt. Frasiges den ikke inden dette tidspunkt, tiltrædes overenskomstens kollektive vilkår automatisk. Hvis overenskomsten er frasagt, skal lønmodtagerens rettigheder knyttet til overenskomsten, respekteres af erhverver, indtil udløbet af overenskomsten. Ønsker erhverver efterfølgende, at rettighederne skal frafalde, skal ønsket om en ændring af vilkårene varsles efter lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel.

For så vidt angår virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2 om bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, gælder det, at de rettigheder i henhold til lønmodtageren, der udspringer af love og bekendtgørelser, ikke påvirkes af virksomhedsoverdragelsen. Det vil sige, at erhverver er forpligtet til at opretholde de løn- og arbejdsforhold, der er fastsat ved lov. Det kan eksempelvis være bestemmelser vedrørende tjenestemænd. Disse kan i sagens natur ikke ændres.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3 om individuel aftale om løn- og arbejdsforhold vedrører alle *aftalte* rettigheder. Der er tale om aftaler mellem overdrager og lønmodtager, hvor erhverver indtræder som aftalepart i stedet for overdrager. Erhverver indtræder således i de anliggender, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og erhverver kan efter en helt generel betragtning ændre i ansættelsesforholdet på samme vilkår, som gjaldt for overdrager. Det vil sige, at ændringer kan foretages enten ved indgåelsen af en ny aftale med lønmodtageren, eller ved varsling med lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel (ved væsentlige ændringer). Såfremt erhverver ikke kan opretholde rettighederne, skal der kompenseres med en tilsvarende rettighed eller lønkomensation.

Det kan konkluderes, at det i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 og 3 således er muligt at ændre i lønmodtagerens ansættelsesvilkår, såfremt lønmodtagerens individuelle opsigelsesvarsel respekteres, og for så vidt angår den kollektive overenskomst, at denne er udløbet.

## 9. Abstract

This master's thesis concerns: *The entry of transferee rights and obligations in the case of business transfer with reference to The Danish Act on Employee's Rights § 2 in the event of Transfers of Undertakings and the possibilities of changes within this.*

The labours' rights and responsibilities are entitled in The Danish Act on Employee's Rights in the event of Transfers of Undertakings, and it takes its point of departure in the employment protection, while the labour has the right to transfer to employment at the transferee on the same terms, as were the case at the transferor. Hereby the extent of The Danish Act on Employee's Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2 is not without meaning for the transferee and the possible aftereffects must be supposed as considerable factors in a business trade.

With regard to determine the legal situation in the area after the jurisprudential method, a line of questions are preserved, due to the wording of The Danish Act on Employee's Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2. For instance, it is concluded that a company is regarded as an economic entity, and when this is transferred, it is preconditioned that the identity is preserved. Moreover, it is determined that transferee exclusively enters in existing terms of employment. Thereby, the transferee enters in the rights and responsibilities if the employee continues to work and receive payment. This means that transferee automatically enters in all consisting terms of employment, with the vantage point being that the terms of employment are seen as one in all regards. This is the case in all requirements, also meaning the ones that have occurred prior to the time of transfer.

Concerning The Danish Act on Employee's Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2(1), number 1 about collective agreement it is set that transferee engages in all individual rights, from which this originates. However, it is not entitled that transferee per se accedes the agreement. The provision protects exclusively the individual rights of the employee, whereas the transferee must respect the provisions of the agreement as individual rights of the employee. However, transferee is restricted by a time limit of a minimum of 5 weeks from the awareness of knowledge of the agreement, of which is must be informed beforehand, whether the agreement is in wish to be acceded. If it is



not renounced before this time, the agreement “overall” is acceded automatically. If the agreement is renounced, the transferee must respect the employee’s rights with regards to the agreement, until the expiration of the agreement. Subsequently, if the transferee wishes that the rights must be withdrawn, the motion of a change of the conditions must be alerted after the employee’s individual notice of termination.

Concerning The Danish Act on Employee’s Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2(1), number 2 about regulations about payment and working conditions, provided by public authority, it is applied that the rights concerning the employee, originated from laws and orders, are not affected by the business transfer. This means that transferee is obligated to maintain the payment and working conditions, stated by law. For instance, it can be regulations concerning civil servants. By nature, these cannot be changed.

The Danish Act on Employee’s Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2(1), number 3 about individual agreement of payment and working conditions concerns all *agreed* rights. This regards agreements between transferor and employee, in which transferee enters as contract party instead of transferor. The individual agreements about payment include the monthly salary, added a line of salary supplements, such as payment for overtime, work in lean times, free car and phone, severance pay, etc. The individual agreements about working conditions regard the employee’s working tasks, special working hours, notice of termination and such. Thereby, transferee enters in the affairs, linked to the terms of employment. Transferee can change in the terms of employment in the same conditions as were for transferor. Thus, the changes can be made either by entering in a new agreement with the employee, or by noticing the individual notice of termination of the employee. If transferee cannot maintain the rights, compensation with a corresponding right or payment compensation must occur.

This master’s thesis concludes that in the case of The Danish Act on Employee’s Rights in the event of Transfers of Undertakings § 2(1), number 1 and 3, it is possible to change to employee’s terms of employment, roughly if it is the case that the employee’s individual notice of termination is respected.

## 10. Litteraturliste

Dette kapitel indeholder henvisninger til specialets anvendte materiale, herunder afgørelser (afsnit 9.1), lovforarbejder (afsnit 9.2), lovgivning (afsnit 9.3) og litteratur (afsnit 9.4).

### 10.1. Afgørelser

Afgørelserne opdeles efter EU-domstolen henholdsvis den nationale ret omfattende faglig voldgift, arbejdsretten, landsretten og højesteretten.

#### 10.1.1. EU-domstolen

- Sag C-135/83 (ECLI:EU:C:1985:55), Abels
- Sag C-105/84 (ECLI:EU:C:1985:331), Danmøls Inventar
- Sag C-24/85 (ECLI:EU:C:1986:127), Spijkers
- Sag C-287/86 (ECLI:EU:C:1987:573), Ny Mølle Kro
- Sag C-362/89 (ECLI:EU:C:1991:326), Giuseppe d'Urso m.fl.
- Sag C-209/91 (ECLI:EU:C:1992:436), Philips
- Sag C-305/94 (ECLI:EU:C:1996:435), Rotsart de Hertaing
- Sag C-51/00 (ECLI:EU:C:2002:48), Temco Service Industries
- Sag C-478/03 (ECLI:EU:C:2005:321), Celtec

#### 10.1.2. Faglig voldgift

- Faglig voldgiftskendelse af 7. Februar 1996 (Superfos)

#### 10.1.3. Arbejdsretten

- Arbejdsretten dom af 21. marts 1991 i sag AR 1990.328 (Prosa)
- Arbejdsrettens dom af 10. marts 1994 i sag AR 1992.166 (Sørensens edb-afdeling)
- Arbejdsrettens dom af 23. juni 2004 i sag AR 2003.632 (Børnehaven Kolle Kolle)
- Arbejdsrettens dom af 26. januar 2011 i sag AR 2009.0469 (Gentofte Brandvæsen)

#### 10.1.4. Landsretten

- Østre Landsrets dom af 11. oktober 1995 i sag B-0881-95, trykt U 1996.172 Ø (Sterling Airways)

- Østre Landsrets dom af 14. oktober 1999 i sag B-0246-99, trykt U 2000.263 Ø (Rensriet)
- Vestre Landsrets dom af 26. oktober 2006 i sag B-2520-05, trykt U 2007.602 V (Matas)

#### 10.1.5. Højesteretten

- Højesterets dom af 27. marts 1968 i sag I 109/1967, trykt U 1968.291 H (Københavns Amts Sygehus)
- Højesterets dom af 13. oktober 1983 i sag I 227/1982, trykt U 1983.1034 H (Skandinavisk Motor)
- Højesterets dom af 13. oktober 1983 i sag I 227/1982, trykt U 1983.1038 H (Fredericia Autohandel)
- Højesterets dom af 28. august 1996 i sag I 37/1995, trykt U 1996.1348 H (Jydsk Rengøring)
- Højesterets dom af 10. september 2002 i sag 261/2001, trykt U 2002.2626 H (SAS)

### 10.2. Lovforarbejder

- FT 2000-01 – L 190, Tillæg A, 5655: FT 2000-01 – L 190: Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

### 10.3. Lovgivning

- Funktionærloven: Lovbekendtgørelse 2009-02-03 nr. 81 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer – som ændret ved L 2013-06-12 nr. 647, L 2015-01-27 nr. 52 og L 2015-12-15 nr. 1565
- Virksomhedsoverdragelsesdirektivet: 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
- Virksomhedsoverdragelsesloven: Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 720 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – som ændret ved L 2017 -04-26 nr. 385

#### 10.4. Litteratur

- Hansen, Lone L.: Medarbejdernes retsstilling ved grænseoverskridende overtagelse og fusion, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2010, ISBN: 978-87-574-2462-1
- Hasselbalch, Ole: Ansættelsesretten, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, 2002, ISBN: 87-574-0696-0
- Høilund, Dorte: Retssikkerhed og juridisk metode, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2015, ISBN: 978-87-412-6175-1
- Klingsten, Mette: Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udgave, 1. oplag, 2016, ISBN: 978-87-574-1644-2
- Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. udgave, 1. oplag, 2014, ISBN: 978-87-574-3343-2
- Svenning Andersen, Lars mfl.: Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, 1. oplag, 2016, ISBN: 978-87-574-3247-3
- Svenning Andersen, Lars mfl.: Lov om Lønmodtageres retsstilling ved virksomheds-overdragelse, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, 1. oplag, 2009, ISBN: 978-87-574-1899-6
- Von Eyben, Bo: Juridisk Ordbog, Forlaget Thomson Reuters, 13. udgave, 1. oplag, 2008, ISBN: 978-87-619-2256-4