

På områder, der er dækket af kollektiv overenskomst, bliver erhververen i mangel af udtrykkelig accept bundet af den hidtidige overenskomst, hvis det ikke tydeligt tilkendegives over for vedkommende lønmodtagerorganisation, der er part i overenskomsten, at erhververen ikke vil overtage overenskomstforholdet. Det er sædvanligt ved ejerskifte, at de hidtidige overenskomster fortsætter, og erhververens passivitet tages som udtryk for, at erhververen overtager overenskomstforpligtelserne. Ønsker erhververen ikke at være bundet af de hidtidige overenskomster, og gives der meddelelse herom til vedkommende lønmodtagerorganisation, berøres erhververen derimod ikke af de for den tidligere ejer gældende overenskomstforhold.

Forslaget tilsigter indførelse af en ny regel på dette område ved at foreskive, at den, der køber en virksomhed eller på anden måde får en virksomhed overdraget, umiddelbart skal indtræde i den tidligere ejers rettigheder og forpligtelser med hensyn til de løn- og arbejdsforhold, som bestod forud for overdragelsen. Tilsvarende frigøres overdrageren, og der sker således et skyldnerskifte. Efter direktivets art. 3, stk. 1, 2. pkt., kan medlemsstaterne bestemme, at overdrageren og erhververen hæfter solidarisk, men der har i udvalget været enighed om at foretrække løsningen med skyldnerskifte.

Forslaget indebærer, at erhververen har pligt til at opretholde samme løn- og arbejdsforhold, som gjaldt for overdrageren, lige så længe erhververen er omfattet af de fra den tidligere ejer overtagne forpligtelser. Det betyder eksempelvis, at erhververen i denne periode skal yde løn og iagttage eventuelle opsigelsesvarsler på samme vilkår som overdrageren.

Det er endvidere en følge af bestemmelsen, at erhververen i den efter overdragelsen resterende del af en aftale- eller overenskomstperiode ikke ensidigt vil kunne opsige de hidtidige aftaler, hvis ikke overdrageren har haft ret dertil. De for virksomheden gældende aftaler og overenskomster vil derimod som hidtil, uden at parterne behøver at afvente den normale udløbstid, kunne bringes til ophør og erstattes af nye, hvis der mellem aftaleparterne på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside opnås enighed derom.

Forslaget omfatter alle aftalemæssigt fastsatte bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, dvs. på det private arbejdsmarked: Kollektive overenskomster og individuelle aftaler, og i den offentlige sektor: Kollektive overenskomster og aftaler, almindelige bestemmelser om løn- og arbejdsfor-

hold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, samt individuelle aftaler.

For tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken er en række rettigheder og forpligtelser fastsat i tjenestemandsløvgivningen. Direktivets hovedhensyn – at sikre lønmodtagernes rettigheder ved virksomhedsoverdragelse – er for disse grupper af lønmodtagere allerede i dag opfyldt fra dansk side, idet disse tjenestemænd er sikret adgang til at opretholde deres hidtidige lovbestemte rettigheder og forpligtelser. I den lovgivning, der ligger til grund for de senere års udlægning af statsopgaver til (amts)kommunalt regie, er der således etableret valgmulighed for de berørte tjenestemænd mellem bevarelse af deres status som stats-tjenestemænd og overgang til ansættelse efter (amts)kommunale regler med uændrede løn- og pensionsvilkår.

Efter forslaget indtræder erhververen ikke alene i den tidligere ejers forpligtelser men også i de rettigheder, som den tidligere ejer havde i forhold til lønmodtagerne. Det betyder, at lønmodtagerne på virksomheden efter overdragelsen er forpligtet til at opfylde arbejdsaftalen, som om arbejdsaftalen var indgået med erhververen som aftalepart. Bristende forudsætninger vil imidlertid efter almindelige kontraktsretlige regler kunne bevirke, at lønmodtageren kan frigøre sig fra kontrakten og eventuelt rejse krav om erstatning.

Direktivet indeholder i artikel 3, stk. 2, 2. pkt., en adgang til at begrænse den periode, hvori løn- og arbejdsvilkårene skal opretholdes, til ét år. Et mindretal i udvalget bestående af repræsentanterne for Dansk Arbejdsgiverforening har ønsket medtaget en sådan begrænsning, som ikke vil være til hinder for opfyldelsen af direktivets minimumskrav. Regeringen har imidlertid i overensstemmelse med udvalgsflertallet fundet det rigtigst at følge direktivets primære regel, der findes bedst stemme med direktivets og lovforslagets hovedsigte, nemlig at sikre opretholdelsen af lønmodtagernes hidtidige retsstilling efter overdragelsen.

I forslagens *stk.* 2 er indeholdt en særlig regel vedrørende aftaler om lærlingeforhold og uddannelsesaftaler for efg-elever.

Af lærlingelovens § 20, stk. 1, sammenholdt med stk. 2, fremgår det, at en lærekontrakt – som ikke blot er en arbejdskontrakt men også en uddannelseskontrakt – bortfalder ved virksomhedsoverdragelse. Læreforholdet kan dog fortsættes med erhververen som læremester under visse betingelser, herunder at erhververen efter lovens § 2 er berettiget til at antage og oplære lærlinge, og at