

fundet rigtigt at tydeliggøre lønmodtagernes rettigheder på dette område samtidig med, at det opnås, at der ikke vil kunne rejses tvivl om den danske gennemførelseslovgivnings overensstemmelse med direktivets krav.

Forslagets *stk. 2*, der svarer til direktivets art. 4, stk. 2, tager sigte på situationer, hvor lønmodtageren opsiges arbejdsaftalen som følge af, at overdragelsen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren. Forslaget indebærer, at lønmodtageren i en sådan situation får de samme rettigheder i forhold til arbejdsgiveren, som lønmodtageren ville have haft i henhold til sin arbejdsaftale, såfremt arbejdsaftalen var blevet opsagt af arbejdsgiveren. Der er således ikke taget stilling til, om reglerne om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, der er indeholdt i kap. 5 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v., skal finde anvendelse, idet dette beror på en fortolkning af reglerne herom.

Det er lønmodtageren selv, der må godtgøre, at den i bestemmelsen omhandlede ændring af arbejdsvilkårene er indtrådt. Kan lønmodtageren det, behandles forholdet som om, der forelå afskedigelse.

Lønmodtagere, der er berettiget til erstatning for tabt opsigelsesvarsel, har således ret til at få erstatningen beregnet efter længden af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. Findes der på det pågældende område regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse, jfr. funktionærlovens § 2 b og Hovedaftalens § 4, stk. 3, kan der kun blive tale om godtgørelse, hvis ændringen af arbejdsvilkårene ikke kan anses for rimeligt begrundet.

Til § 4

Formålet med bestemmelsen i *stk. 1* er i overensstemmelse med direktivets art. 5, stk. 1, at undgå, at lønmodtagerne som følge af overdragelsen kommer i den situation, at de står uden repræsentanter, der kan varetage deres rettigheder.

Bestemmelsen tager sigte på den overdragelses-situation, hvor den overdragne virksomhed eller del heraf i det væsentlige fungerer uberørt af overdragelsen, jfr. bemærkningerne til § 1, stk. 1, side 4, 2. spalte, 2. afsnit. I disse situationer bevarer lønmodtagerrepræsentanterne deres hidtidige retsstilling og funktion, og forslaget betyder derfor en lovfæstelse af hidtidig praksis.

Forslaget i *stk. 2* svarer indholdsmæssigt til art. 5, stk. 2, og tager sigte på situationer, hvor lønmodtagerrepræsentanternes funktioner ophører på

grund af overdragelsen, f. eks. som følge af, at der ikke længere er beskæftiget det antal lønmodtagere, som kræves som betingelse for ret til valg af lønmodtagerrepræsentanter.

Forslaget medfører, at disse lønmodtagerrepræsentanter, efter at deres hverv er ophørt, fortsat er beskyttet i deres ansættelse efter de i den kollektive overenskomst eller aftale gældende regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter. Bestemmelsen om, at beskyttelsen skal gælde i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det sædvanlige opsigelsesvarsel for lønmodtagerrepræsentanter, betyder, at det er det under normale forhold længst gældende varsel, som skal lægges til grund ved periodens beregning. Det bemærkes herved, at Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentanter i udvalget har ment, at den foreslåede beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter går ud over direktivets mindstekrav.

Forslaget i § 4 omfatter i overensstemmelse med direktivets art. 2, c, tillidsmænd, sikkerhedsrepræsentanter og repræsentanter, der i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale har fået tillagt særlig beskyttelse, men ikke lønmodtagere i deres egenskab af lønmodtagervalgt medlem af bestyrelsen i aktieselskaber, jfr. aktieselskabslovens § 49, stk. 2, sammenholdt med § 177, og i anpartsselskaber, jfr. anpartsselskabslovens § 32, stk. 1, sammenholdt med § 136.

Til § 5

Forslaget svarer til direktivets art. 6, stk. 1.

Bestemmelsen i *stk. 1* fastsætter en pligt for virksomhedsoverdrageren til at informere de lønmodtagere på overdragerens virksomhed, som berøres af overdragelsen, om en række forhold, der har betydning for disse, medens bestemmelsen i *stk. 2* foreskriver samme informationspligt for erhververen i forhold til lønmodtagerne på erhververens virksomhed.

Er der i henhold til kollektiv overenskomst eller anden aftale valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne på den pågældende virksomhed, gives informationen til disse.

Er der ikke valgt eller udpeget sådanne repræsentanter, gives informationen til de enkelte lønmodtagere selv eller eventuelt nogle af disse hertil udpegede repræsentanter.

Bestemmelsen om, at informationen skal gives direkte til lønmodtagerne, når der ikke er lønmodtagerrepræsentanter, er en udvidelse af direktivets minimumskrav, idet direktivet alene stiller krav om underretning af lønmodtagerrepræsentanter.