

måde tror vi, at man kan være med til at løse en række af de problemer, som vi har set tidligere, både omkring Ri-Bus, for nu at tage det eksempel igen, eller med det køkkenpersonale i sygehuskøkkener, hvis amter udliciterer opgaven.

Derfor mener vi, at der er grundlag for, at vi under udvalgsbehandlingen er med til at stramme lovforslaget, og SF vil bidrage til det med en række ændringsforslag. Men som udgangspunkt er vi positivt indstillet og går positivt ind i udvalgsarbejdet.

Klaus Kjær (DF):

Et ændringsdirektiv fra EU har nødvendiggjort en lovændring i virksomhedsoverdragelsesloven fra 1979. Ændringsdirektivet er et minimumsdirektiv, men det enkelte land har lov til selv at foretage mere vidtgående ændringer.

Arbejdsministeren har i den forbindelse fundet det naturligt at overveje, om der derfor var behov for yderligere ændringer, hvilket er baggrunden for forslagens § 4 A, som dels giver klarere regler for en virksomhedserhververs eventuelle tiltræden af en overenskomst for virksomheden, dels afklarer spørgsmålet om det fagretlige systems kompetence og forhandlingsretten i tilfælde af virksomhedsoverdragelse.

Ifølge bemærkningerne til forslaget tilgodeser forslaget den danske model og respekterer den retspraksis, der er blevet udviklet i årenes løb. Det anføres samtidig, at forslaget kan medvirke til at løse de konflikter, der kan opstå i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Forslagets § 4 A indebærer, at en erhverver af en virksomhed, der vidste eller burde vide, at de ansatte på virksomheden har været omfattet af en kollektiv overenskomst, skal underrette de pågældende fagforbund, såfremt han ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, ellers anses erhververen for at have tiltrådt den eksisterende overenskomst.

Hvis erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, kan spørgsmålet om fortolkning eller overtrædelse af de berørte lønmodtagers rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst af den, der rejser sagen, begæres afgjort henholdsvis ved fagretlig behandling eller ved Arbejdsretten. I så fald er erhververen stillet, som om han havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten, og hvis han i forvejen er omfattet af en overenskomst med et andet fagforbund om det pågældende arbejde, har de berørte lønmodta-

gere efter forslaget ret til gennem deres forbund at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.

Normalt er Dansk Folkeparti tilhænger af frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – og det synspunkt ændrer det her lovforslag ikke noget ved – og vi mener, at der ikke bør gribes ind ad lovgivningsvejen. Men det her forslag drejer sig jo ikke om, hvorvidt der bør indgås overenskomst eller ikke indgås overenskomst og mellem hvem.

Forslaget forudsætter, at der er en overenskomst på området, og at lønmodtagernes retsstilling sikres i forbindelse med virksomhedens overdragelse. Da forslaget således er en sikring af lønmodtagerens retsstilling, er Dansk Folkeparti som udgangspunkt positiv over for lovforslaget, men vi vil under udvalgsbehandlingen undersøge, hvorvidt forslaget nu også virkelig er i overensstemmelse med den påståede gældende retspraksis.

Anders Samuelsen (RV):

En kort overgang så det jo virkelig ud, som om de sidste skulle blive de første, men det holdt så ikke i længden.

Jeg vil sige to ting om det her lovforslag. Der er to principielle spørgsmål, hvorom man kan sige, at her kan det være, man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt vi bevæger os på kanten. Det ene er forholdet omkring den overtager, som vælger ikke at indgå i den overenskomst, som er gældende, hvor vi nu giver det, som man i lovforslaget kalder, »...at den erhverver, der ikke har ønsket at indtræde i en overenskomst, udstyres med en procesabilitet, således at tvister kan afgøres i det fagretlige system indtil overenskomstens udløb.«

Til spørgsmålet, om vi her overskrider en grænse eller ej, har vi fra Det Radikale Venstres side valgt at sige, at vi mener godt, at det her kan forsvares. For det første er der tidsbegrænsning på, det er i den periode, overenskomsten løber, og for det andet er der også hensynet til selve forløbet ude på arbejdspladsen, hvor man i det ordinære system kan se frem til meget, meget lange ventetider. Her kunne man opnå en fleksibilitet, som samlet set gør, at vi kan støtte den del af forslaget.

Den anden del, hvor man kan sige, at her går vi måske også til kanten, er spørgsmålet om, hvorvidt den organisation, som ikke længere vil have noget at gøre på arbejdspladsen, skal kun-