

Vi er kritiske over for det. Der skal komme ganske gode argumenter frem under udvalgsbehandlingen, for at vi kan stemme for det lovforslag her.

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Jeg takker for modtagelsen af lovforslaget og har et par replikker til ordførerindlæggene.

For det første er der i forbindelse med implementeringen af direktivet blevet rejst et spørgsmål om overgang af de egentlig kollektive rettigheder. I praksis har der i en periode været tvivl om, hvorvidt selve overenskomsten gik med over til erhververen ved overdragelsen. Senere er det dog fastslået i retspraksis, at det, der overføres, kun er de individuelle rettigheder af født af både den kollektive overenskomst, af eventuel lovgivning og af den enkelte lønmodtagers individuelle ansættelsesaftale. Direktivet indeholder ingen bestemmelser herom med hensyn til overførsel af kollektive rettigheder.

Den gældende ret er, at erhverver ikke automatisk bliver overenskomstpарт i kraft af overdragelsen i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven. Det er tilstrækkeligt, at der gives en simpel meddelelse om, at virksomhedens almindelige lønvilkår m.v. skal være gældende efter overenskomstens udløb. Erhverver skal altså ikke følge opsigelsesreglerne i overenskomsten eller hovedaftalen, hvis han ikke ønsker at indtræde som part.

Det er også gældende ret, at erhververen indrømmes en rimelig frist til at tage stilling til overenskomstpørgsmålet. En voldgiftsafsøgelse fra februar 1996 fastslår, at en rimelig frist i den konkrete sag var små 6 uger.

Hvis man smider de ideologiske briller, burde alle kunne se fordelene ved at fastsætte en grænse for, hvornår man som erhverver senest skal meddele sine ansatte, hvorvidt man ønsker at indtræde som overenskomstpарт og dermed få afklaret, om deres ansættelsesforhold kan bestå uændret, frem for at operere med det flygtige begreb »rimelig frist«.

En frist på 5 + 3 uger er foreslået og virker på den måde, at hvis erhververen inden overtagelsen kendte overenskomsten, skal han dog tidligst 3 uger efter overtagelsen give meddelelse, hvis han ikke vil indtræde. Det gælder, uanset hvor lang tid inden overtagelsen han har kendt overenskomsten. Hvis erhververen først kendte overenskomsten 1 uge før overtagelsen eller senere, skal han senest 5 uger efter dette tidspunkt meddele, at han ikke vil indtræde.

Bestemmelsen er en forbedring af lønmodtægernes retsstilling, fordi der gives en klar tidshorisont for, hvornår deres overenskomstmæssige forhold senest skal være afklarede. Jeg synes, det er et rimeligt hensyn at tage, i og med at der i forbindelse med overdragelsen kan være mange spekulationer og usikkerhedsmomenter for den ansatte.

Ulempen for arbejdsgiveren er efter min opfattelse til at overse. En arbejdsgiver bør også selv være interesseret i så hurtigt som muligt at få afklaret sine nye medarbejderes ansættelsesvilkår og dermed sine egne økonomiske forpligtelser.

Så skal jeg til hr. Knud Erik Kirkegaard sige, at der er en trykfejl i bemærkningerne til punkt 4. Det skulle der også være gjort opmærksom på over for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, og jeg er lidt forundret over, at det ikke er kendt for hr. Knud Erik Kirkegaard.

Vedrørende fagretlig behandling er det sådan, at i § 4 a, stk. 2, foreslås det, at i tilfælde, hvor en erhverver ikke har tiltrådt overdragerens overenskomst, kan den, der rejser en sag, begære denne rejst i det fagretlige system. Der er alene tale om en værnetingsregel, altså en regel om, ved hvilken domstol en sag skal føres eller kan føres. Både Arbejdsretten og de faglige voldgifter har domstolskarakter, og disse er anerkendt af bl.a. EF-Domstolen som egentlige domstole.

Der er ikke tale om, at erhververen ved lov gøres til part i en overenskomst, han ikke ønsker at være part i. Det betyder først og fremmest, at han ikke har rettigheder og pligter i forhold til det forbund, der har indgået overenskomsten med overdrageren eller dennes organisation.

Jeg skal sige til hr. Jens Vibjerg, at det var et skidt valgt argument, at denne her bestemmelse vil være med til at tilsande det fagretlige system. Det er tværtimod et troværdigt argument, at en række sager af denne karakter ved de civile domstole netop kunne medvirke til at sande de civile domstole til.

Begrundelsen for forslaget er indlysende. De kollektive overenskomster bedømmes bedst i det fagretlige system, hvor der sidder personer, som er fortrolige med disse problemstillinger, og selv om det er individuelle rettigheder, tager de deres udspring i kollektive aftaler, og derfor er det fornuftigt med denne bestemmelse og dette forslag.

Jeg skal derudover kommentere på spørgsmålet om krav på forhandling, som har været rejst. Det foreslås som en udtrykkelig forhandlingsret