

i dansk ret omsættes til en godtgørelsesbestemmelse. Jeg har derfor sympati for, at loven tilføjes en godtgørelsesbestemmelse. Det ligger fint i tråd med de øvrige ansættelsesretlige love, og jeg vil derfor i næste samling fremsætte forslag om, at loven tilføjes en godtgørelsesbestemmelse.

Helt så positiv en holdning kan jeg ikke indtage til den øvrige del af forslaget. Som beslutningsforslaget og dets bemærkninger er formuleret, er der tale om nogle meget vidtgående ændringer – ændringer, som til en vis grad også synes at hvile på nogle misforståelser, og det vil jeg gerne komme tilbage til senere.

Virksomhedsoverdragelsesloven er vigtig, fordi den fastsætter lønmodtagerens rettigheder og arbejdsgiverens pligter, når en virksomhed bliver overdraget. Loven er fra 1979, og som jeg allerede har nævnt, gennemfører den et EF-direktiv. På grund af sin EU-retlige baggrund er EF-Domstolens omfattende retspraksis relevant for forståelse af lovens anvendelsesområde.

Kl. 15.20

Kendetegnende for EF-Domstolens afgørelser er, at domstolen har opstillet en række forhold, der skal tillægges vægt ved vurderingen af, om noget kan siges at være en virksomhed og en overdragelse i lovens forstand. Alle de forhold er momenter, der skal tillægges betydning, når det i den konkrete situation skal vurderes, om loven finder anvendelse. At systemet fungerer, illustrerer den nuancerede retspraksis efter min vurdering.

EF-Domstolen har truffet afgørelse i en række sager, der vedrørte udlicitering, herunder andengangsoverdragelse. Spørgsmålet om direktivets relevans i forbindelse med hjemtagelse af opgaver er ligeledes blevet behandlet af EF-Domstolen, som har fastslået, at direktivet kan være relevant i den forbindelse.

Den nuancerede retspraksis betyder, at der er situationer, hvor virksomhedsoverdragelsesloven, som ønsket af forslagsstillerne, allerede i dag finder anvendelse, og omvendt er der også situationer, hvor loven ikke finder anvendelse, fordi det, der overdrages, ikke er en virksomhed i lovens forstand. Der er altså ikke noget usædvanligt ved, at noget falder inden for og andet falder uden for en lovs anvendelsesområde.

Endelig er der den situation, som Arbejdsretten behandlede i en dom i maj måned. Det drejede sig konkret om en servicevirksomhed, der havde indgået kontrakt om udførelse af rengøringsarbejde på en virksomhed. Virksomheden

opsagde kontrakten for at sende rengøringsopgaven i licitation. Medarbejderne i servicevirksomheden blev opsagt med 4 måneders varsel, sådan at deres sidste dag også var udløbsdagen for kontrakten. Medarbejderne fik samtidig at vide, at de ville blive genansat, hvis virksomheden vandt licitationen.

Arbejdsretten udtalte i den forbindelse, at arbejdsgiveren ikke havde sikkerhed for, at en anden virksomheds overtagelse af opgaven ville blive omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og at arbejdsgiveren kunne komme i den situation, at man ved udløbet af den opsagte kontrakt ikke kunne beskæftige de medarbejdere, der hidtil havde været beskæftiget med opgaven. Arbejdsretten udtalte herefter, at det under disse omstændigheder var driftsmæssigt begrundet at varsle afskedigelserne, som det var sket. For god ordens skyld vil jeg lige nævne, at virksomheden vandt udbuddet, og at alle medarbejdere blev genansat.

Afgørelsen her illustrerer, at en virksomhed selvfølgelig skal have mulighed for at tage højde for eventuelle ændringer i opgavetilførslen, uden at virksomhedsoverdragelsesloven derved bliver relevant.

Som jeg nævnte indledningsvis, mener jeg, at også beslutningsforslaget til en vis grad hviler på en misforståelse, nemlig den, at en arbejdsgiver altid gerne vil af med sine medarbejdere, hvis arbejdsgiveren ikke genvinder opgaven, der er sat i udbud. Afhængigt af opgavens art kan arbejdsgiveren have investeret rigtig mange ressourcer i medarbejderen, f.eks. i form af efteruddannelse, for at den pågældende opgave kan løses. Den automatiske overdragelse af medarbejderen til den arbejdsgiver, der har vundet udbuddet, og som skal løse opgaven de næste 3 år, er derfor ikke altid ideel.

Den automatiske overdragelse indebærer også en pligt for lønmodtageren til at skifte arbejdsgiver. Beslutningsforslaget tager slet ikke højde for, at der faktisk er nogle lønmodtagere, der gerne vil blive hos deres nuværende arbejdsgiver, og som arbejdsgiveren gerne vil beholde. Begrundelserne herfor kan være mange. En begrundelse kan være, at de to parter rent faktisk har et velfungerende samarbejde, og at arbejdsgiveren har planer for den pågældende medarbejder. Derudover kan det også tænkes, at lønmodtageren er tilfreds med sine arbejds- og lønvilkår.

Sådan som forbuddet mod afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse er formule-