

15. august 2008
8. marts 2008

EM 2008/58
FM 2008/128

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrunden for lovforslaget

Nærværende forslag fremsættes på baggrund af forslag til landstingsbeslutning om, at Landsstyret pålægges at fremsætte forslag til lovfæstede regler om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse i Grønland, som fremsat på Landstingets efterårssamling 2006 i form af dagsordenspunkt EM 2006/55 og 2. behandlet på Landstingets forårssamling 2007 i form af dagsordenspunkt FM 2007/10. Beslutningsforslaget og dermed det foreliggende forslag til landstingsforordning har til formål at tilvejebringe den nødvendige lovgivning med henblik på at regulere virksomhedsoverdragelser og de eventuelle konsekvenser sådanne overdragelser har for indgåede kollektive overenskomster og afhjælpe den konkrete usikre situation, den enkelte arbejdstager måtte befinde sig i, navnlig på det private område.

Det blev i forbindelse med beslutningsforslagets behandling oplyst, at den i Danmark gældende såkaldte virksomhedsoverdragelseslov med senere ændringer, der udspringer af EU-direktiv 77/187 om tilnærmelser af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter, om som blev ændret ved direktiv 98/50, ikke finder anvendelse i Grønland, ligesom der heller ikke findes øvrige lovfæstede regler om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse i Grønland. Det blev samtidig for så vidt angår ansatte tjenestemænd anført, at disses forhold reguleres af tjenestemandsløven.

Det blev endvidere oplyst, at der ved stiftelsen af hjemmestyreejede aktieselskaber, som f.eks. KNI, Tele, RAL, AUL og INI i hvert enkelt tilfælde blev lovgivet om etableringen af selskaberne og i den forbindelse anvendte en model, hvor tjenestemænd blev udlånt til selskaberne, ligesom forholdene for overenskomstansatte, der ved overtagelsen gjorde tjeneste i selskaberne, blev reguleret af den konkrete lovgivning, der blev vedtaget i forbindelse med stiftelsen af de hjemmestyreejede selskaber. Det blev samtidig konstateret, at der på det private område ikke findes nogen regulering.

Et enigt Erhvervsudvalg tilsluttede sig på den baggrund beslutningsforslaget til Landstingets vedtagelse, ligesom Landsstyremedlemmet for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser tilkendegav, at det daværende Direktorat for Arbejdsmarked

og Erhvervsuddannelser ville arbejde for, at virksomhedsoverdragelsesloven også træder i kraft i Grønland.

Det fremgår imidlertid af lov nr. 580 af 29. november 1978 for Grønland om arbejds- og socialvæsenet, at området er blevet overdraget til selvstændig grønlandsk regulering. Derfor skal reglerne ikke fastsættes af Rigsmyndighederne i form af en kongelig anordning, idet den pågældende lovgivning i stedet skal vedtages af Landstinget i form af en landstingsforordning. Selv om det således ikke er muligt at sætte den i Danmark gældende lov i kraft for Grønland, afviger indholdet af nærværende forslag imidlertid alene i ringe omfang fra de regler, der gælder i andre lande, idet forslaget i al væsentlighed er konciperet med udgangspunkt i den danske lov. Det skal samtidig bemærkes, at det bagvedliggende EU-direktiv skyldes, at arbejdsmarkedets forhold i de fleste EU-medlemslande reguleres ved lov og at Danmark som EU-medlem var forpligtet til at implementere direktivet, selv om arbejdsmarkedsforhold i Danmark som i Grønland typisk reguleres ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

2. Hovedpunkter i lovforslaget

a) Gældende ret

Som anført indledningsvis findes der ingen generelle lovfæstede regler om arbejdstageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse i Grønland og i forhold til offentlige virksomheder har der været udarbejdet individuel lovgivning i forbindelse med disses overgang til et privatretligt grundlag, således at lovgivningen også har reguleret ansættelsesforhold for overenskomstansatte. I den forbindelse har lovgivningen i det nævnte tilfælde også omfattet tjenestemænds ansættelsesforhold, idet der har været og i øvrigt fortsat antages at være behov for at træffe bestemmelser om tjenestemænds ansættelsesforhold. Endelig er der ingen regulering i forhold til det private område. I forhold til sidstnævnte må det antages, at spørgsmålet må reguleres ud fra almindelige obligationsretlige principper.

b) Forslaget

Forslagets hovedformål er at sikre, at arbejdstagerne efter en virksomhedsoverdragelse kan fortsætte på uændrede løn- og ansættelsesvilkår hos den, der erhverver virksomheden. Forslaget repræsenterer en generel regulering af arbejdstageres retsstilling i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, herunder omdannelse af offentlige institutioner, virksomheder m.v. til privatretlige enheder. Forslaget fastsætter, at en arbejdsgiver ikke kan afskedige arbejdstagere alene på grundlag af en virksomhedsoverdragelse, herunder en offentlig institutions privatisering eller overgang til selveje.

Samtidig pålægger forslaget overdrageren af virksomheden en pligt til at informere arbejdstagerne om overdragelsen og dennes konsekvenser for arbejdstageres forhold. Informationen skal gives til tillidsrepræsentanten henholdsvis alle arbejdstagerne og informationspligten omfatter årsagen til overdragelsen, tidspunkt

for og dato for overdragelsen og de juridiske, økonomiske og sociale følger for arbejdstagerne, herunder eventuelle foranstaltninger, som overdragelsen eller omdannelsen vil medføre for arbejdstagerne.

Forslaget begrænser erhververens ret til at afskedige arbejdstagere, idet overdragelsen ikke i sig selv er en rimelig afskedigelsesgrund. Eventuelle afskedigelser skal kunne begrundes i økonomiske, tekniske, eller organisatoriske ændringer, der betyder ændrede krav til medarbejdergruppen. Det skal samtidig bemærkes, at forslaget alene regulerer arbejdstagernes individuelle forhold og således ikke forholdet mellem overdrager og erhverver. Derfor vil det generelt være uden betydning, hvad disse 2 parter måtte have aftalt med hinanden, eftersom det vil være bestemmelserne i forslaget, der regulerer forholdet, medmindre aftalen stiller arbejdstagerne bedre end, hvad der følger af forslaget.

Det er en forudsætning for anvendelse af forslaget, at virksomhedsoverdragelsen medfører, at der skiftes arbejdsgiver, at der overføres en virksomhed, en bedrift eller en del af en bedrift og at overførslen skal ske ved aftale eller ved lov. Disse 3 betingelser er kumulative i den forstand, at forslaget ikke vil finde anvendelse, såfremt blot en af betingelserne ikke er opfyldt.

Det er et centralt element i forslaget, at erhververen af en virksomhed indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, overdrageren havde på overtagelsestidspunktet i forhold til den enkelte arbejdstager. Det gælder uanset, om arbejdstageren har kollektiv overenskomst eller aftale eller bestemmelser om løn og ansættelsesforhold, der er fastsat eller godkendt af en offentlig myndighed eller individuelle aftaler om løn- og ansættelsesforhold.

Der er ikke for så vidt angår benyttelsen af benævnelserne "arbejdstager" i forslagens titel tilsigtet nogen forskel i forhold til den i øvrigt ofte anvendte betegnelse "lønmottager". Afgrænsningen må foretages ud fra, hvad der i øvrigt i Grønland er fastsat om begrebet arbejdstager. Der må imidlertid som udgangspunkt foreligge et tjenesteforhold, således at en arbejdsgiver har en instruktionsbeføjelse, som arbejdstageren er underlagt, hvilket implicerer et over- underordningsforhold, ligesom der må bestå en arbejds- og lydighedspligt. Derudover må det forudsættes, at lønnen er A-indkomst, at personen ikke er momsregistreret og hvis det drejer sig om f.eks. en direktør, vil det være af væsentlig betydning, om denne er anmeldt som sådan i Det Grønlandske Erhvervsregister. Disse elementer vil være af afgørende betydning for vurderingen af, om en person omfattes af begrebet "arbejdstager" i forslagens forstand.

Der kan imidlertid være nogen tvivl i forhold til f.eks. den situation, at en person, der i den overdragede virksomhed er ansat som almindelig medarbejder, i den erhvervende virksomhed bliver formand for bestyrelsen og eksempelvis ligeledes ejer en betydelig del af den erhvervende virksomhed. I dette tilfælde må det antages, at den pågældende får så megen indflydelse på virksomhedens forhold og i den forbindelse sine egne løn- og ansættelsesvilkår, at vedkommende næppe kan anses for arbejdstager i forslagens forstand. I øvrigt antages det, at arbejdstagere, der

aflønnes med aktieoptioner eller et fåtal af aktier ikke alene af den grund vil miste deres arbejdstagerstatus.

Forslaget antages heller ikke at omfatte en arbejdstager, der efter eget ønske ikke ønsker at fortsætte i en stilling som arbejdstager i den erhvervende virksomhed.

Derudover bør det bemærkes, at forslaget er affattet som præceptiv lovgivning, således at bestemmelserne i forslaget ikke kan fraviges til skade for arbejdstageren, heller ikke med sidstnævntes accept, medmindre Landstinget fastsætter særlige regler i forbindelse med overdragelsen, jf. det førnævnte lex specialis princip.

Som anført indledningsvis er forslaget udarbejdet med udgangspunkt i den danske lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002, der har sit grundlag i et EU-direktiv. Eftersom forslaget er konciperet med udgangspunkt i den i Danmark gældende lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, må eventuelle fortolkningstvivelser i det tilfælde, at grønlandsk retspraksis ikke yder tilstrækkeligt bidrag, søges afklaret ved at anvende praksis efter dansk lovgivning under hensyntagen til forholdene i Grønland.

Det skal samtidig bemærkes, at der inden for den offentlige sektor i forbindelse med privatiseringer eller omdannelser til aktieselskaber ikke har været behov for en lov om arbejdstageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelser, fordi beskyttelsen af de ansattes rettigheder er blevet varetaget gennem den tilhørende lovgivning, senest i form af lovene om Ilisimatusarfik og strukturreformen. Det antages i den forbindelse, at der også fremover vil være behov for særlig lovregulering i sådanne tilfælde, således at sidstnævnte lovgivning vil have forrang i medfør af lex specialis princippet.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke umiddelbart at indebære økonomiske eller administrative konsekvenser for hverken Grønlands Hjemmestyre eller kommunerne. For så vidt angår førstnævnte skal der henvises til den førte praksis om lovgivning i forbindelse med offentlig virksomheds overgang til et privatretligt grundlag.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Det kan ikke afvises, at forslaget kan indebære visse økonomiske konsekvenser for erhvervslivet eftersom afskedigelser i forbindelse med virksomhedsoverdragelse nu alene kan ske retmæssigt, såfremt personalereduktionen begrundes med tekniske, økonomiske eller organisatoriske forhold. Derudover rummer forslaget en underretningspligt i forhold til medarbejdere i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, ligesom forslaget vil medføre en underretningspligt for virksomheder, der ikke ønsker at tiltræde en overenskomst i forbindelse med virksomhedsoverdragelser. På den anden side synes der ikke at foreligge reelle

forhold, der kan begrunde, at grønlandske arbejdstagere skal stilles ringere end eksempelvis arbejdstagere i Danmark i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, ligesom dansk erhvervsliv omvendt er omfattet af tilsvarende regler. Eftersom det grønlandske arbejdsmarked er præget af en forholdsvis høj organisationsprocent, vil forslaget næppe få den store praktiske betydning for erhvervslivet, idet organisationerne fortsat vil være i stand til at varetage arbejdstagernes interesser.

5. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget indebærer ingen konsekvenser for miljøet og naturen.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at indebære administrative konsekvenser for borgerne, men forventes at medføre en forbedring af grønlandske arbejdstageres vilkår i forbindelse med virksomhedsoverdragelser.

7. Forholdet til Rigsfællesskabet og selvstyre

Forslaget forventes ikke at medføre umiddelbare konsekvenser for den fortsatte udvikling mod selvstyre.

8. Høring af myndigheder og organisationer

Lovforslaget har i perioden 9. januar 2007 til 9. februar 2007 været til høring hos:

Det daværende Erhvervsdirektorat

Det daværende Personaledirektorat

Det daværende Økonomidirektorat

Det daværende Landsstyrets Sekretariat, Lovkontoret

Det daværende Direktorat for Fiskeri, Fangst og Landbrug

Det daværende Direktorat for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke

Det daværende Direktorat for Boliger og Infrastruktur

Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)

Den Grønlandske Arbejdsgiverorganisation (ILIK)

SIK

PIP

ATTAVEQAAT (teleteknikere)

Grønlands Landsret

KANUKOKA

ASG

DJØF

NUSUKA

IMAK

KNAP

AK (Atorfillit Kattuffiat)

PK (sygeplejersker)

PPK (terapeuter, jordmødre, ergoterapeuter, fysioterapeuter, bioanalytikere)

TP (journalister og driftsteknikere)

RAF 1917 (kommunikationsmedarbejdere)

BAT Kartellet (tilkaldte håndværkere)

Klinikassistenter (Kigutigissaasut)

Sundhedskartellet

SSK (Arbejdsledere i Grønland)

HK-Stat – Handel og kontor (Naalaqaaffimmi)

Ingeniørforeningen

Bygningskonstruktører

AC (akademikere i Grønland)

Maskinmestrene

Aquttut Naalakkallu Katuffiat 1966

Ansatte Arkitekters Råd

Radiotelegrafistforeningen af 1917

Økonomaforeningen i Grønland

Der er ved høringsfristens udløb modtaget svar fra følgende høringsparter:

Departementet for Infrastruktur, Miljø og Klima, og KNAP har meddelt, at disse ingen bemærkninger har til forslaget, mens AK har anført, at man hilser forslaget meget velkommen. Endvidere har SIK anført, at forslaget vil indebære en forbedring af grønlandske lønmodtageres retsstilling i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, ligesom SIK finder, at forslaget er støtteværdigt og bør fremmes i sin nuværende form. Derudover er der modtaget høringssvar fra Departementet for Finanser og Udenrigsanliggender, hvis overenskomstafdelings høringssvar er indarbejdet i forslaget. Dog er sidstnævntes ønske om at lade definitionen på overdragelse i forslagets § 1, stk. 1, 2. pkt. og præciseringen af, at overdragelse også omfatter privatisering i § 1, stk. 1, 3. pkt. udgå med henvisning til, at de nævnte definitioner er overflødige, da disse allerede er indeholdt i bestemmelsens 1. pkt., ikke imødekommet, idet det er vurderet rigtigst at foretage en præcisering af begrebet "overdragelse" i selve forordningsteksten. Sidstnævnte skyldes ønsket om at betone, at det ikke er ejerskiftet, men arbejdsgiverskiftet, der er afgørende for, om forslaget kan finde anvendelse, ligesom det er fundet mest hensigtsmæssigt også at understrege i forordningsteksten, at overdragelse omfatter privatisering, som det ligeledes er anført i begrundelsen til det beslutningsforslag, der initierede forordningsforslaget. KANUKOKA har i sit høringssvar også fremsat ønske om at lade de førnævnte definitioner på overdragelse udgå. Bortset fra dette er KANUKOKA's høringssvar ligeledes indarbejdet. Departementet for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirkes høringssvar er også indarbejdet i forslaget, bortset fra et ønske om, at indsætte en definition på begrebet arbejdstager i forordningsteksten, idet det antages, at begrebet arbejdstager næppe vil afstedkomme væsentlige fortolkningsproblemer, ligesom spørgsmålet er præciseret under bemærkningerne til § 1, stk. 1, 1. pkt.

Der er endvidere modtaget høringssvar fra IMAK, som anfører, at ansatte i hjemmestyreejede aktieselskaber bør sikres ved at indsætte bestemmelser om, at forslaget også skal omfatte overdragelse af aktier. "Virksomhedsoverdragelse" i form af eksempelvis en bestemmende del af aktier, der afhændes til en erhverver, omfattes ikke af forslaget, idet der ikke indtræder en ny arbejdsgiver i den forstand, eftersom der ikke sker en udskiftning af den juridiske person. Med andre ord sker der ikke en overførsel fra en juridisk person til en anden. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at det aftales som vilkår for et aktiesalg, at virksomhedsoverdragelsesloven skal gælde, selv om det sandsynligvis kan påvirke aktiekursen, hvilket imidlertid ligeledes vil være tilfældet, hvis bemærkningen indarbejdes i forslaget. Derudover findes det af konkurrencemæssige hensyn betænkeligt at indarbejde en regel, der væsentligt afviger fra, hvad der gælder i andre lande. Derudover ønsker IMAK en

afklaring af spørgsmålet vedrørende lærers retsstilling i forbindelse med kommunesammenlægninger, samt hvor vidt ansatte på Inerisaavik omfattes af forslaget, ligesom det anføres, at der ikke synes at være overensstemmelse mellem lovgivningen ved kommunesammenlægningerne og forslaget. Landsstyret skal i den forbindelse henvisne til det under de almindelige bemærkninger anførte i relation til lex specialis princippet, hvorefter beskyttelsen af de ansattes rettigheder er reguleret af den tilhørende lovgivning i forbindelse med overdragelser eller omstruktureringer, herunder omdannelser til aktieselskaber, i form af eksempelvis lovgivningen vedrørende RAL, Iisimatusarfik og strukturreformen, som altså har forrang i forhold til forslagets bestemmelser.

Endelig er der modtaget høringsvar fra GA, som indledningsvis har anført, at forslagets § 1, stk. 3 bør udgå, idet beskyttelsen af arbejdstagere i en konkurssituation kan gøre det vanskeligt at sikre en rimelig overtagelsespris, der tilgodeser konkursboets kreditorer i videst mulig omfang. Det skal i den forbindelse bemærkes, at forslagets § 1, stk. 3 antages at være i overensstemmelse med forslagets grundlæggende regel om, at erhververen af en virksomhed indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, overdrageren havde på overtagelsestidspunktet i forhold til den enkelte arbejdstager. Dog antages erhververen som helt overvejende hovedregel alene at indtræde i de rettigheder og forpligtelser, der udspringer af tiden efter konkursdekretets afsigelse, hvilket er en væsentlig modifikation af forslagets gennemgående princip. På baggrund af GA's bemærkninger foreslås imidlertid en lempelse i forhold til hovedreglen i stk. 3, idet der som nyt 2. pkt. foreslås tilføjet, at der i forbindelse med overdragelse fra konkursboet kan aftales ændringer for så vidt angår bestående løn- og arbejdsvilkår, hvis der kan sikres enighed herom mellem på den ene side overdrager og erhverver og på den anden side repræsentanter for arbejdstagere med henblik på at kunne skabe grundlag for at fortsætte driften af en nødstedt virksomhed, hvilket alt andet lige også antages at være af interesse for de arbejdstagere, der fortsætter i virksomheden. Endvidere har GA bemærket, at forslaget bør understrege en gensidig ligestilling mellem parterne, hvorfor det i forordningsforslaget bør præciseres, at de ansatte vil være bundet af de ansættelsesbetingelser, der var gældende ved overtagelsen, således at en erhverver uden driftsstop kan videreføre den overdragede virksomhed. Det er ikke fundet nødvendigt at tilføje en sådan bestemmelse, idet det allerede følger implicit af forslagets § 2, stk. 1, at udgangspunktet er, at ansættelsesforholdet fortsætter efter overtagelsen på samme vilkår, som gjaldt før overtagelsen, hvilket altså også gælder for arbejdstagerne. Dette betyder samtidig, at arbejdstagerne vil være forpligtet af disses opsigelsesvarsler, ligesom arbejdstagerne inden for disse vil være forpligtet til at udføre det arbejde, de er antaget til, medmindre der altså er tale om væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene. Derudover vil en arbejdstager i øvrigt heller ikke kunne hæve et ansættelsesforhold under henvisning til væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene, hvis de pågældende væsentlige ændringer varsles til at indtræde ved udløbet af arbejdstagerens normale opsigelsesvarsel, hvorfor arbejdstageren altså må udføre sit arbejde til udløbet af opsigelsesvarslet og derefter fratræde, idet varslet under sådanne omstændigheder anses for en opsigelse med tilbud og genansættelse på ændrede vilkår. Dette betyder samtidig, hvis arbejdstageren ophævelse af ansættelsesforholdet er uberettiget, vil dette kunne udløse et erstatningskrav fra arbejdsgiveren. Det af GA ønskede

gensidighedselement foreligger således allerede i forslaget. GA anbefaler desuden, at en erhverver ikke automatisk skal indtræde i de forpligtelser, der vedrører manglende pensionsindbetalinger, jf. bemærkningerne til § 2 under henvisning til, at disse bl.a. ikke nødvendigvis vil være kendte på overdragelsestidspunktet, ligesom det kan dreje sig om betydelige beløbsstørrelser, som en erhverver tilpligtes at betale. GA's anbefaling er imidlertid ikke blevet fulgt, idet pensionsindbetalinger udgør en naturlig del af arbejdstagernes løn- og arbejdsforhold, således at en undtagelse af disse vil medføre en udhuling af arbejdstagernes beskyttelse. Erhververen af en virksomhed må i den forbindelse være den nærmeste til på baggrund af forhandlingerne med overdrageren at sikre sig klarhed over de forpligtelser, som erhververen overtager i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen.

Desuden har GA fremsat ønske om, at forslagets § 5, stk. 1 udgår, eller alternativt omformuleres uden angivelse af de 2 tidsfrister. Bestemmelsen er på den baggrund i ringe grad blevet ændret, idet det fortsat er væsentlig at regulere spørgsmålet om, hvor vidt en erhverver indtræder som part i overdragerens overenskomst. Bestemmelsen fastsætter i den forbindelse 2 reaktionsfrister i fald, erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, hvoraf den ene består af en almindelig passivitetsregel og den anden af en absolut passivitetsregel. Bestemmelsen betyder, som også anført under bemærkningerne til § 5, stk. 1, at erhververen under alle omstændigheder kan vente i op til 3 uger efter den faktiske overtagelse af virksomheden med at give underretning til arbejdstagerorganisationen om eventuel manglende vilje til at tiltræde overenskomsten. Afgørende må i øvrigt være, at bestemmelsen giver erhververen mulighed for at sige fra, samtidig med at arbejdstagerne ydes beskyttelse under det fagretlige system.

Derudover har GA også ønsket, at § 5, stk. 3 bør udgå, idet det anføres, at bestemmelsen er uhensigtsmæssigt og kan medføre, at erhververen skal forhandle flere overenskomster på ubestemt tid. Det antages dog, at bestemmelsen er væsentlig for arbejdstagere, der overdrages uden deres overenskomst og hvor erhververen har overenskomst med en anden organisation om det pågældende arbejde. Bestemmelsen bevirker således, at disse arbejdstagere gennem deres organisation kan forlange forhandling med erhververen om løn- og ansættelsesforhold. Det skal i den forbindelse bemærkes, at den nævnte forhandlingspligt ikke udelukker, at der samtidig kan søges tilvejebragt en løsning gennem de fagretlige procedurer.

Endelig bemærker GA, at direktører ikke bør omfattes af begrebet arbejdstagere, hvilket imidlertid også er den helt overvejende hovedregel, jf. bemærkningerne til § 1, stk. 1, idet direktører kun helt undtagelsesvis kan betragtes som arbejdstagere, eksempelvis i den situation, at direktøren bl.a. er ansat efter en overenskomst, at forholdet ikke er omfattet af direktørens kontrakt og der ikke træffes særlig aftale om direktørens fratrædelse som led i virksomhedsoverdragelsen, som også anført under bemærkningerne til § 1, stk. 1.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Bestemmelsen fastlægger forslagets anvendelsesområde.

Bestemmelsen afgrænser i stk. 1, 1. pkt. ved benyttelsen af benævnelsen "arbejdstager" den personkreds, som forordningen tilsigter at beskytte, jf. nærmere forslagets almindelige bemærkninger. I sidstnævnte præciseres det, at afgrænsningen må foretages ud fra, hvad der i øvrigt i Grønland er fastsat om begrebet arbejdstager. Reglerne forudsætter at der foreligger et tjenesteforhold, således at en arbejdsgiver har en instruktionsbeføjelse, som arbejdstageren er underlagt, hvilket implicerer et over- underordningsforhold, ligesom der må bestå en arbejds- og lydighedspligt. Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse vil være omfattet af arbejdstagerdefinitionen på trods af disses bestyrelsesfunktion. I forhold til personer, der er medejere af virksomheden, kan problemstillingen dog anses for noget mere uklar. Men som hovedregel må personer, der kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler, være omfattet af arbejdstagerdefinitionen. For så vidt angår selvstændige erhvervsdrivende, der udfører arbejdsopgaver for virksomheden, vil der ikke være tale om noget almindeligt tjenesteforhold, hvorfor disse vil falde uden for bestemmelsen, idet disse driver virksomhed for egen regning og risiko med henblik på økonomisk udbytte. Det samme vil gælde for personer, der tidligere har været i et ansættelsesforhold på en virksomhed og efterfølgende som selvstændige erhvervsdrivende, overtager virksomheden eller en del heraf.

Derudover vil forslaget også kun gælde for arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold bestod på overdragelsestidspunktet.

Arbejdstagerbeskyttelsen omfatter enhver arbejdstager uanset alder og anciennitet.

Endvidere vil forslaget efter omstændighederne også kunne finde anvendelse i forhold til vikarer, idet det forhold, at en person er ansat som vikar, ikke i sig selv kan begrunde, at den pågældende ikke kan anses for arbejdstager i forslagets forstand, hvilket ligeledes må gælde for eksempelvis ansættelsesforhold på grundlag af jobtræningsaftaler med offentlige løntilskud m.v. Spørgsmålet må afgøres konkret ud fra ansættelsesforholdets varighed og fasthed sammenholdt med en vurdering af, om der reelt foreligger et forhold, som må sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold.

Direktører vil som helt overvejende hovedregel falde uden for arbejdstagerbegrebet.

I den forbindelse bør det bemærkes, at eksempelvis øverste ledere i form af forstandere, inspektører og ledere m.v. i offentlige institutioner som altovervejende hovedregel ikke vil blive sidestillet med direktører i en virksomhed, hvorfor disse som udgangspunkt vil falde inden for arbejdstagerbegrebet på grund af denne persongruppes begrænsede indflydelse på egne løn- og ansættelsesvilkår.

Kravet om arbejdstagerstatus må i øvrigt gælde både før og efter overdragelsen, således at en direktør, som efter overdragelsen fortsætter som arbejdstager, heller

ikke vil kunne påberåbe sig beskyttelse efter forslaget, ligesom altså en indehaver af en virksomhed, som efter overdragelsen overgår til at være arbejdstager i virksomheden, heller ikke vil være omfattet af forslaget.

I stk. 1, 1. pkt. foreslås det, at forordningsforslaget skal finde anvendelse i forbindelse med overdragelse af virksomheder, mens det i stk. 1, 2. pkt. præciseres, hvad der forstås med overdragelse. Der stilles i den forbindelse krav om, at der skal indtræde en ny indehaver i form af en fysisk eller juridisk person. Forslaget finder således anvendelse i de situationer, hvor der som led i et aftaleforhold eller ved lov sker en udskiftning af den fysiske eller juridiske person, som er ansvarlig for virksomhedens drift og som af den grund påtager sig en arbejdsgivers forpligtelser over for arbejdstagerne, hvilket udgør det afgørende kriterium for, om en overdragelse vil være omfattet af forslaget. Det kræves i den forbindelse, at der foreligger en overførsel af en virksomhed fra en indehaver til en anden indehaver, ligesom "indehaveren" vil være den fysiske eller juridiske person, der retligt har ansvaret for virksomheden. Som udgangspunkt må det anses for uden betydning, om overdragelsen sker til en nærtstående, hvad enten denne er en fysisk person, eller overdragelsen finder sted mellem juridiske personer i form af f.eks. selskaber, der er indbyrdes forbundne som moder- og datterselskab.

Som nævnt fremgår det, at overdragelsen skal ske ved aftale eller lov. Sidstnævnte er først og fremmest relevant i forhold til offentlige virksomheders overgang til et privatretligt grundlag, jf. nærmere under bemærkningerne til stk. 2.

Forslaget forventes imidlertid hyppigst at finde anvendelse i forhold til overdragelser på grundlag af almindelige købsaftaler. Der stilles i den forbindelse ingen formalitetskrav, idet også en stiltiende aftale om overdragelse efter omstændighederne vil være omfattet af forslaget, hvis overdragelsen realiseres på den måde, at driften fortsætter. Den faktiske fortsættelse af en virksomhed ved en anden fysisk eller juridisk person, uanset om der kan påvises en aftale eller egentlig overdragelse, kan således også blive omfattet af forslaget. Det afgørende må være, om der reelt indtræder et arbejdsgiverskifte og om den "overdragne" virksomhed bevarer sin identitet.

Der vil således også være tale om overdragelse ved aftale, selv om der ikke ydes vederlag i forbindelse med overdragelsen, idet overdragelser med karakter af gave eller overdragelse til en fond også er omfattet af forslaget. Derimod vil der ikke være tale om aftale, hvis overdragelsen sker som arv, idet arvingen blot succederer i arveladers rettigheder og forpligtelser.

Derudover foreslås det, at også tilbagetagning vil være omfattet af begrebet overdragelse. Det kan omhandle det tilfælde, hvor en person sælger sin virksomhed, hvorefter det viser sig, at køberen ikke kan betale for virksomheden, således at der indgås aftale mellem køber og sælger om, at sælger tilbagetager virksomheden, som herefter driver virksomheden videre. Endvidere kan leje- og leasingaftaler ligeledes være omfattet af begrebet overdragelse, navnlig hvis der er tale om langvarige aftaler, der anvendes som alternativt til køb og hvor den person, der indgår aftalen, får en ejers stilling som arbejdsgiver i forhold til virksomhedens arbejdstagergruppe.

At overdragelsen skal ske ved aftale eller lov, betyder, at fusioner også vil være omfattet af forslaget, idet en fusion er en aftaleretlig disposition. Det skal i den forbindelse bemærkes, at køb og salg af aktier eller anparter ikke vil udgøre en overdragelse, der er omfattet af bestemmelsen.

For så vidt angår forpagtningsforhold, skal det bemærkes, at disse kan være omfattet af bestemmelsen i det tilfælde, hvor en forpagter ved forpagtningskontraktens ophør mister sin status som virksomhedens indehaver og en anden overtager denne rolle i medfør af en ny forpagtningskontrakt. Det vil i et sådant tilfælde indgå som et centralt moment i vurderingen af, om der foreligger en overdragelse, om driften fortsættes uden nævneværdig afbrydelse, hvilket altså vil gælde både i forhold til en overdragelse fra ejeren til en forpagter og fra en forpagter til en ny forpagter.

Overdragelse i form af udlicitering, vil også være omfattet af bestemmelsen, således at det, der udliciteres, er tjenesteydelser eller andre vedvarende arbejdsopgaver, som hidtil har været udført af en offentlig myndighed eller af en privat arbejdsgiver. Det vil også i disse situationer være afgørende, om der er tale om arbejdsopgaver eller tjenesteydelser, der er identiske med de hidtidige udførte. Den omstændighed, at udliciteringen kan være tidsbegrænset, er ikke i sig selv afgørende ved vurderingen af, om forholdet er omfattet af bestemmelsen, ligesom forholdet igen vil være omfattet af bestemmelsen, hvis aftalen udløber og opgaverne tilbageføres til udbyderen, som selv fortsætter driften eller overdrager den til en anden.

Der kan også være tale om overdragelse i forbindelse med entreprise i form af, at en arbejdsopgave eller en aktivitet, der kan betegnes som en "virksomhed" eller en del heraf ved en entrepriseaftale overføres. Hvis der eksempelvis er tale om overdragelse af en bestående aktivitet, der hidtil er blevet udført af overdrageren, vil der foreligge en virksomhedsoverdragelse, som er omfattet af bestemmelsen. Er der derimod tale om en helt ny aktivitet, hvor der ikke foreligger nogen bestående aktivitet, vil forholdet falde uden for bestemmelsen. Færdiggørelse af en igangværende entreprise vil i den forbindelse næppe være en virksomhedsoverdragelse, som er omfattet af bestemmelsen, således at en hovedentreprenør, der færdiggør underentreprenørens opgaver, derfor vil falde uden for bestemmelsen, hvis hovedentreprenøren alene søger at færdiggøre underentreprenørens opgave og altså ikke har til hensigt at videreføre dele af sidstnævntes virksomhed. Sidstnævnte vil understøttes af det forhold, at hovedentreprenøren f.eks. ikke overtager fysiske aktiver eller personale fra underentreprenøren.

Endelig kan også nævnes de såkaldte trepartssituationer, hvor en ejer for en periode udliciterer en arbejdsopgave til et firma og efter en ny licitation overdrager arbejdsopgaven til et nyt firma. Der vil i disse situationer næppe være nogen aftalemæssige eller andre relationer mellem de 2 firmaer, der i øvrigt typisk vil være konkurrenter. Hvis der i det hele er tale om det samme personale, vil dette tale for, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, som er omfattet af bestemmelsen, ligesom det kan spille en rolle, om der forud for overtagelsen af arbejdsopgaven har været kontakt mellem de 2 firmaer og om det fortsættende firma overtog materialer eller andre fysiske eller immaterielle aktiver. Spørgsmålet afgøres altså på grundlag

af en vurdering af, om der er den fornødne identitet mellem det ophørende og det fortsættende firmas virksomhed. I modsat fald er der i forbindelse med det fortsættende firmas aktiviteter tale om påbegyndelse af ny virksomhed, der altså således vil falde uden for bestemmelsen, idet der ikke vil være tale om overdragelse af en virksomhed.

Det følger endvidere af forslaget § 1, stk. 1, 1. pkt., at der skal være tale om overdragelse af en "virksomhed eller en del heraf". Bestemmelsen forstås således at benævnelsen omfatter alle virksomhedstyper både private og offentlige uden hensyn til, om virksomheden drives som enkeltmandsvirksomhed, i selskabs- eller foreningsregi eller i anden virksomhedsform, hvilket næppe bør give anledning til væsentlige tvivlsspørgsmål.

Derimod kan det være vanskeligere at afgøre, hvornår der er tale om overdragelse af "en del af en virksomhed". Forslaget finder nemlig også anvendelse, selv om overdragelsen alene vedrører en aktivitet, der kun er af accessorisk betydning for virksomheden, ligesom det ikke er afgørende, at aktiviteten eksempelvis ikke er nødvendig i forhold til virksomhedens formål, eller at aktiviteten alene overdrages til fordel for overdrageren. Det er i den forbindelse i princippet uden betydning, om den tidligere arbejdsgiver fortsætter sin hidtidige virksomhed eller ophører sin virksomhed, idet det afgørende er, om der på grundlag af en transaktion sker en eller anden overførsel af aktiviteter eller funktioner til en ny arbejdsgiver, som omfatter en eller flere ansatte. Det tidsmæssige forhold kan dog spille en rolle, hvis de aktiviteter, der overføres, ophører i en længere periode, hvilket kan tale for, at der i forhold til erhververen er tale om påbegyndelse af ny virksomhed og altså dermed ikke tale om overdragelse af den ophørte virksomheds aktiviteter eller funktioner, jf. nærmere nedenfor om tidsmæssige kriterier. I øvrigt sidestilles overdragelse af en del af en virksomhed med overdragelse af en hel virksomhed i forslaget for så vidt angår beskyttelsen over for arbejdstagere.

Spørgsmålet om hvor vidt, der er sket en overdragelse af en del af en virksomhed, må i tvivlstilfælde afgøres ud fra en konkret vurdering af, om der bl.a. i forbindelse med den overtagne aktivitet er knyttet medarbejdere og om det ud fra en helhedsvurdering må anses for naturligt, at disse følger med den del af aktiviteterne, der overdrages. Bestemmelsen antages typisk at skulle finde anvendelse i forhold til overdragelse af dele af virksomheder, der er afgrænset ud fra tekniske, lokale eller arbejdsmæssige kriterier og som er i drift. Ved afgørelsen er det centralt at bemærke, at forslaget i det hele alene aktualiseres, når en virksomhed overdrages. En virksomhedsoverdragelse må altså logisk set bestå af en økonomisk aktivitet, der efter en transaktion bringes under andres kontrol. Det afgørende kriterium må derfor være, om det, der overdrages, udgør en økonomisk enhed, der efter overdragelsen har bevaret sin identitet, vurderet ud fra arbejdsopgaver, dvs. det overtagne funktion, personale, materialer, geografiske område, som enheden skulle dække m.v. Vurderingen knytter sig med andre ord til spørgsmålet, om hvilken virksomhed eller bedrift, der er tale om, hvorvidt der er sket en overtagelse af de fysiske aktiver i form af f.eks. bygninger og løsøre, immaterielle aktiver, om den nye indehaver overtager broderparten af arbejdsstyrken, om aktiviteterne før og efter overdragelsen stort set

er identiske og hvor længe virksomhedens drift eventuelt har været indstillet i forbindelse med overdragelsen.

I forhold til vurderingen af, om virksomheden har bevaret sin identitet, vil det indledningsvis være hensigtsmæssigt først at bestemme, hvad det er for en virksomhed, der er tale om og hvilke aktiviteter, den pågældende virksomhed beskæftiger sig med. I den forbindelse vil eksempelvis en produktionsvirksomhed navnlig være karakteriseret ved fysiske aktiver i form af maskiner, hvorimod en rengøringsvirksomhed typisk vil være kendetegnet ved arbejdsstyrken i form af medarbejdere. Det følger heraf, at afvejningen af, hvilken vægt de ovenfornævnte kriterier skal tillægges med henblik på at afgøre, om der er tale om en overførsel, afhænger af, hvilken type aktivitet, der udføres, og hvilke produktions- eller driftsmåder, der benyttes i den pågældende del af virksomheden. En økonomisk enhed antages nemlig i visse brancher at fungere uden væsentlige materielle eller immaterielle aktiver, hvorfor manglen på disse i forbindelse med overdragelsen altså ikke bør være afgørende for, om enheden er opretholdt efter transaktionen.

Derudover kan der, når der ikke foreligger en klar overdragelsesaftale, lægges vægt på, om den pågældende del af virksomheden efter transaktionen fortsætter i sin hidtidige form, eller om overdragelsen finder sted med henblik på at påbegynde en anden aktivitet. Det kan tale for sidstnævnte, at der eksempelvis er blevet indkøbt bygninger eller inventar m.m. til brug for en helt anden aktivitet. Hvis den pågældende del af virksomheden derimod fortsætter sin hidtidige aktivitet stort set uændret efter overdragelsen, vil dette tale for, at forholdet er omfattet af bestemmelsen, uanset omfanget af de overtagne aktiver.

I de tilfælde, hvor en virksomhed fortrinsvis er karakteriseret ved maskiner og andet driftsmateriel, kan der lægges vægt på, om der som led i overdragelsen er sket en overførsel af netop sådanne maskiner eller andet driftsmateriel fra overdrageren til erhververen. Hvis dette er tilfældet bestyrkes formodningen om, at det overtagne udgør en økonomisk enhed, der altså har bevaret sin identitet, således at forholdet vil være omfattet af bestemmelsen. Modsat kan det slutes, at hvis de fysiske driftsmidler udgør centrale dele af virksomheden og disse ikke overføres i forbindelse med transaktionen, vil dette tale for, at identiteten ikke er bevaret.

Hvis virksomhedens aktiviteter i vid udstrækning er baseret på immaterielle rettigheder i form af eksempelvis patenter, varemærker, goodwill og lignende vil det være centralt i vurderingen af, om der er sket en overdragelse af en del af en virksomhed, at få fastlagt, om der er sket en overdragelse af sådanne aktiver.

I særdeleshed hvor den overtagne aktivitet overvejende består af en gruppe medarbejders udførelse af en serviceydelse eller levering af en anden form for personkarakteriseret ydelse, vil overførslen af disse medarbejdere til en ny arbejdsgiver være et afgørende moment i vurderingen af, om der foreligger en virksomhedsoverdragelse. Det forhold, at erhververen overtager broderparten af arbejdsstyrken, som karakteriserer den overtagne virksomhed og at medarbejderne efter overdragelsen udfører det samme arbejde som hidtil, således at den nye indehaver altså ikke blot viderefører den hidtidige aktivitet, men ligeledes overtager

en efter antal og kvalifikationer betydelig del af det personale, som hos overdrageren særligt udførte denne opgave, vil klart indikere, at en del af overdragerens virksomhed er blevet overdraget, uanset om overdrageren fortsat udøver sine hidtidige aktiviteter. I øvrigt kan det ikke udelukkes, at der også kan blive tale om overdragelse, selv om transaktionen alene knytter sig til få medarbejdere, hvilket navnlig vil være tilfældet, hvis identiteten bevares. Hvis eksempelvis et rengøringsfirma overtager rengøringen af en institution fra et andet rengøringsfirma, således at arbejdet fortsat udføres af de samme 2 rengøringsassistenter, som udførte arbejdet for det tidligere rengøringsfirma, vil der være en sådan identitet, at det nye rengøringsfirma vil blive forpligtet i forhold bl.a. den overenskomst som det tidligere rengøringsfirma havde indgået.

I forbindelse med vurderingen af, om virksomheden har bevaret sin identitet, vil det også indgå som et væsentligt moment, om erhververen har overtaget overdragerens kundekreds, idet sidstnævnte kan tale for, at virksomheden fortsætter i uændret form. Det kan i forlængelse heraf ligeledes indgå som et centralt element i vurderingen, om der f.eks. over for omverdenen er blevet udsendt annoncer med meddelelser om, at virksomheden er blevet overtaget ved brug af udtryk som eksempelvis "overtaget", "ny ejer", "kørt videre" m.v., ligesom en anbefaling fra overdrageren selvsagt også vil indikere en virksomhedsoverdragelse.

Er der i stedet tale om, at der alene overføres enkelte aktiver og der i øvrigt ikke foreligger personsammenfald, ligesom der ved transaktionen er sket en betydelig ændring i arbejdsmetode eller produkter, vil der næppe være tale om en virksomhedsoverdragelse.

Derudover kan også tidsmæssige kriterier spille en rolle. Hvis der er identitet mellem det overdragede og det erhvervede eller fortsætter den "nye" virksomhed tidsmæssigt driften umiddelbart efter den "gamle" virksomheds ophør, vil der efter omstændighederne typisk være tale om en situation, der omfattes af forslaget. Hvis der derimod går lang tid fra den gamle virksomheds ophør med sine aktiviteter til den nye virksomheds påbegyndelse eller fortsættelse af den gamle virksomheds aktiviteter, vil dette tale for, at der snarere er tale om påbegyndelse af ny virksomhed og altså ikke virksomhedsoverdragelse, uanset om der i øvrigt måtte foreligge identitet, medmindre der foreligger eventuelle oplysninger, der kan indikere, at der har været tale om en aftalt overdragelse. Hvis f.eks. en virksomhed fortsætter eller genoptager den ophørte virksomheds aktiviteter straks efter en kortere ferie eller weekend, vil dette tale for, at der er tale om overtagelse af en virksomhed i drift.

For så vidt angår forslagets geografiske anvendelsesområde, fremgår det af forslagets § 1, stk. 1, 1. pkt., at forslaget finder anvendelse på virksomhedsoverdragelser i Grønland. Forslaget vil så fald omfatte overdragelse af en virksomhed, der er beliggende i Grønland, uanset om ejeren eventuelt måtte befinde sig i udlandet. Forslaget vil derimod ikke omfatte en indehaver af en virksomhed med fast bopæl i Grønland, der overdrager en virksomhed, der ligger i udlandet. I øvrigt kan det oplyses, at mange europæiske lande er forpligtet til at opretholde tilsvarende regler om beskyttelse af arbejdstagerens retsstilling ved

virksomhedsoverdragelser på baggrund af et EU-direktiv herom, ligesom den i Danmark gældende lovgivning er udarbejdet på grundlag af sidstnævnte direktiv.

Derudover følger det af forslaget § 1, stk. 2, 1. pkt., at forslaget omfatter både private og offentlige virksomheder, hvilket som nævnt ovenfor skal forstås uden hensyntagen til, i hvilken form virksomheden drives. Det foreslås således, at forslaget skal finde anvendelse på alle virksomhedsoverdragelser, uanset hvilke opgaver den pågældende virksomhed måtte udføre. Det foreslås imidlertid samtidig, at sidstnævnte ikke skal gælde i relation til overførsler af opgaver, som rummer egentlig myndighedsudøvelse, jf. bestemmelsens 2. pkt. Det følger derudover af § 1, stk. 1, 2. pkt., at forslaget altså omfatter private og offentlige virksomheder, uanset om overdragelsen af disse er sket på grundlag af aftale eller ved lov. Forslaget vil eksempelvis finde anvendelse på en tjenesteydelse, der overføres i koncessioneret form af en offentlig myndighed til en privat virksomhed, når altså aktiviteten ikke omhandler offentlig myndighedsudøvelse. Det kan f.eks. dreje sig om driften af offentlige telekommunikationsmidler eller transportmidler, der mod betaling af visse afgifter, er en aktivitet, der stilles brugerne til rådighed. Derudover antages eksempelvis rengørings- og vedligeholdelsesarbejde, posttjeneste, persontransport, vandforsyning, renovation, børneinstitutioner, og drift af parkeringsanlæg heller ikke at udgøre offentlig myndighedsudøvelse.

Det fremgår således af § 1, stk. 2, 1. pkt., at det ikke er afgørende for forslagens anvendelse, om virksomheden udøves med henblik på økonomisk gevinst. Det er derfor underordnet, om virksomheden udelukkende drives i erhvervmæssig øjemed i form af f.eks. køb, salg, produktion, tjenesteydelser, eller om virksomheden alene drives ud fra mere ideelle hensyn, som eksempelvis humanitære formål. Det afgørende i den forbindelse vil være, om de udførte opgaver reelt fortsættes eller overtages af den nye juridiske person med samme eller tilsvarende aktiviteter.

Endvidere fremgår det af § 1, stk. 2, 2. pkt., at en administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder falder uden for forslagens anvendelse. Bestemmelsen betyder, at en reorganisering af den offentlige forvaltning eller overførsel af forvaltningsopgaver mellem offentlige myndigheder ikke er omfattet af forslaget. Sidstnævnte kunne f.eks. omhandle Skattedirektoratets overtagelse af nogle kommunale skatteforvaltningsmæssige opgaver, ligesom det kan dreje sig om overførsel af opgaver til et forvaltningsfællesskab, som flere kommuner opretter med det sigte, at forbedre varetagelsen af de pågældende kommuners forvaltningsopgaver. Som det fremgår af sidstnævnte vil omstrukturering af den offentlige administration eller overdragelse af administrative funktioner mellem offentlige administrative organer altså ikke anses for virksomhedsoverdragelse i forslagens forstand, medmindre dispositionen reelt rummer en overførsel af en aktivitet, som fortrinsvis er af økonomisk beskaffenhed. Sidstnævnte vil kunne blive aktualiseret, såfremt der er tale om overførsel af aktiviteter i form af informations- eller reklamevirksomhed, rettet mod kommunens borgere, eller hvis en kommune eksempelvis ønsker at tiltrække flere turister eller erhvervsprojekter og i den forbindelse overtager varetagelsen af de pågældende aktiviteter fra et forvaltningsfællesskab, der tidligere varetog aktiviteten, forudsat

selvsagt at den overdragne enhed bevarer sin identitet. Derimod vil overdragelse af eksempelvis arbejdsformidlingsvirksomhed antages at blive omfattet af forslaget, uanset om der er tale om en gratis ydelse. Såfremt der primært er tale om overførsel af økonomiske aktiviteter, og uanset at der også samtidig overføres et vist element af myndighedsudøvelse, vil forholdet være omfattet af forslaget.

Afgrænsningen mellem 1. og 2. pkt. i § 1, stk. 2 må bero på en konkret vurdering af, om den overdragne opgave har administrativ karakter. I den forbindelse vil overdragelse af f.eks. lønadministration typisk være omfattet af 2. pkt. og således ikke udgøre en virksomhedsoverdragelse, mens eksempelvis kommunalt ansatte gartnere, skolelærere, og sundhedspersonale vil være omfattet af 1. pkt., idet der i sidstnævnte tilfælde ikke vil være tale om administrativ virksomhed, men faktisk forvaltningsvirksomhed. Det kan i øvrigt modsætningsvis sluttes, at såfremt der er tale om en overførsel af administrative funktioner fra en offentlig administrativ myndighed til eksempelvis et selvejende institution, eller anden privatretlig enhed, vil forholdet falde inden for bestemmelsen om virksomhedsoverdragelse, forudsat at der samtidig overføres ressourcer i form af de til opgavens varetagelse nødvendige aktiver, herunder f.eks. personale. Spørgsmålet vil imidlertid næppe have praktisk relevans, idet arbejdstagernes situation typisk vil blive reguleret af den lovgivning med hvilken overførslen foretages.

Endvidere fremgår det af bestemmelsens stk. 3, at forslaget ligeledes finder anvendelse i forbindelse med et konkursbos videresalg af en virksomhed eller en del heraf til en erhverver. Sidstnævnte kan dreje sig om, at konkursboet sælger en virksomhed, som boet har under behandling til en køber. Der stilles i den forbindelse ikke krav om, at der skal være tale om en igangværende virksomhed, idet det kan være, at virksomhedens drift kan være sat i bero under konkursbehandlingen. Bestemmelsen omfatter ikke andre af konkursboets aktiviteter end videresalg, hvilket betyder, at f.eks. overdragelse til bostyret ikke er en virksomhedsoverdragelse.

Ligeledes bør det anføres, at en overtagelse ved tvangsauktion ikke er en frivillig aftale, hvorfor en sådan overtagelse ikke vil være omfattet af forslaget. Hvis virksomheden derimod overtages ved et frivilligt salg umiddelbart forud for tvangsauktionen, eksempelvis i forbindelse med salg til en ufyldstgjort pantnaver, vil overdragelsen ske på et aftalemæssigt grundlag og derfor være omfattet af forslaget. Forslaget vil derimod ikke finde anvendelse i det tilfælde, hvor en pantnaver overtager en ejendom til brugelig pant, uanset om pantnaveren kommer til at indtage en ejers stilling i forhold til arbejdstagerne.

Det kan samtidig nævnes, at anmeldelse og indtræden af betalingsstandsning ikke vil være omfattet af forslaget, idet der på baggrund af disse endnu ikke er indtrådt ændringer i ejerforholdet. Endvidere kan det ikke udelukkes, at en overdragelse på grundlag af en frivillig likvidation kan være omfattet af forslaget, idet en frivillig likvidation er udtryk for en frivillig gældsordning, baseret på en aftale mellem skyldneren og dennes kreditorer, hvis indhold afhænger af den indgåede aftale. Spørgsmålet må derfor afgøres konkret ud fra sidstnævnte.

I stk. 3, 2. pkt. foreslås indsat en bestemmelse om, at der i tilfælde af enighed mellem overdrager, erhverver og repræsentanter for arbejdstagerne kan aftales fravigelser af de bestående løn- og arbejdsvilkår, hvis dette skønnes nødvendigt af hensyn til at sikre virksomhedens fortsatte drift. En sådan fravigelse forudsætter imidlertid enighed mellem de nævnte 3 parter. En tilsvarende bestemmelse findes i øvrigt ikke i den danske virksomhedsoverdragelseslov, selv om det EU-direktiv, der ligger til grund for loven, rummer mulighed herfor. Det er dog fundet hensigtsmæssigt at indsætte den pågældende bestemmelse i forslaget med henblik på muligheden for sikre nødlidende virksomheders overlevelse og dermed arbejdspladser.

Det foreslås i § 1, stk. 4, at forslaget ikke skal finde anvendelse på søgående skibe, hvilket svarer til retstilstanden i EU. For så vidt angår betegnelsen "søgående skibe" må denne forstås som skibe, hvis fartområde ikke er begrænset til havne, søer eller lignende beskyttede farvande. Bestemmelsen er endvidere begrundet i nogle ikke ubetydelige konkurrencemæssige momenter, som kan foreligge inden for skibsfartsområdet, henset til at mange andre lande heller ikke har ladet søgående skibe være omfattet af disse landes tilsvarende lovgivning. Bestemmelsen betyder således, at alle arbejdstagere generelt, som er ansat ombord på søgående skibe, er undtaget fra forslaget, hvilket altså gælder uanset karakteren af disses arbejde, ligesom det er underordnet om arbejdstageren er ansat af rederen eller f.eks. forpagteren af en restaurant ombord på fartøjet. Bestemmelsen medfører således, at der ved overdragelse af en skibrute kan gøre sig forskellige forhold gældende for arbejdstageren, afhængig af om denne er ansat ombord på fartøjet eller om dennes arbejde udføres på landjorden, idet forslaget alene finder anvendelse på sidstnævnte forhold.

I forlængelse heraf må bestemmelsen forstås således, at boreplatforme på grønlandsk territorium må være omfattet af forslaget som følge af disses stationære beskaffenhed, hvorfor ansatte på disse vil kunne beråbe sig reglerne i forordningsforslaget.

Til § 2

Bestemmelsens stk. 1 er udtryk for, at der i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse sker et egentligt skyldnerskifte, således at overdrageren frigøres for sine rettigheder og forpligtelser, mens erhververen indtræder i disse.

I forhold til ovennævnte udgangspunkt er det dog ikke muligt helt at udelukke eventuel solidarisk hæftelse mellem overdrager og erhverver over for arbejdstageren på grundlag af almindelige retsgrundsætninger, hvis det eksempelvis statueres, at overdragelsen er et udtryk for en omgåelse af forslaget, således at en virksomhed med det formål at undgå betydelige arbejdstagerkrav overdrages til en økonomisk ustabil erhverver, der herefter går konkurs.

Efter bestemmelsen indtræder erhververen af en virksomhed i samtlige de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet. Dette betyder navnlig i

forhold til erhververens forpligtelser, at denne hæfter for alle krav, uanset om de vedrører tiden før eller efter overdragelsen, hvilket særligt kan få betydning relation til feriegodtgørelse.

Den omstændighed, at overdragelsesaftalen mellem overdrager og erhverver bestemmer noget afvigende om hæftelsen over for lønmodtageren med hensyn til løn- og feriepengekrav m.v., er uden betydning i forhold til arbejdstageren. Arbejdstagerens rettigheder og forpligtelser reguleres alene af bestemmelserne i forordningsforslaget.

Efter bestemmelsen vil arbejdstageren altså som udgangspunkt bl.a. bevare sine tidligere løn- og arbejdsvilkår indtil udløbet af den hidtidige overenskomst. Bestemmelsen er således ingen garanti mod forringende løn- og arbejdsvilkår, når den eksisterende overenskomst udløber.

Det bør ligeledes bemærkes, at hvis virksomheden erhverves fra et konkursbo, som er indtrådt i en arbejdsaftale, opstår spørgsmålet om, hvilke krav erhververen hæfter for. Udgangspunktet i disse tilfælde må være, at erhververen alene hæfter for arbejdstagerkrav, der vedrører perioden efter afsigelse af konkursdekret. Sidstnævnte kan helt undtagelsesvis fraviges i det tilfælde, hvor overdragelse helt bevidst har været tilrettelagt forud for konkursen, således at overdrager og erhverver reelt blot afventede konkursdekretets afsigelse. I sådanne tilfælde kan erhververen også komme til at hæfte for krav, der ligger forud for afsigelsen af konkursdekretet.

I øvrigt bør det bemærkes, at hvis erhverver for at bevare arbejdstagernes arbejdskraft, imødekommer arbejdstagernes krav fra perioden før konkursen, vil erhververen have et regreskrav mod overdrageren, hvilket i forhold til et konkursbo formentlig vil være et fortrinsberettiget krav, jf. konkurslovens § 95, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning nr. 983 af 16. december 1997. Det skal samtidig bemærkes, at hvis en virksomhed overdrages fra et konkursbo, som har benyttet sig af muligheden i konkurslovens § 61 om regulering af lange opsigelsesvarsler i forbindelse med konkurssituationer, således at boet altså, selv om et længere varsel eller uopsigelighed er aftalt, med sædvanlig eller rimelig varsel har opsagt en aftale om et vedvarende retsforhold, vil erhververen ikke kunne indtræde i aftalen. Sidstnævnte særlige mulighed er knyttet til konkurssituationer og de dermed forbundne hensyn.

At erhververen indtræder "umiddelbart" i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet, betyder som nævnt, at erhververen indtræder i og overdrageren frigøres fra rettigheder og forpligtelser på overtagelsestidspunktet. Tidspunktet for skyldnerskiftet er således den faktiske overtagelsesdato. Der skal herefter ikke gives den enkelte arbejdstager nogen særlig meddelelse om, at det nu er erhververen, der hæfter for forpligtelserne over for arbejdstageren. Dog skal arbejdstageren orienteres om selve overdragelsen. Overdragerens orienteringspligt er reguleret nærmere i forslaget § 6. Endvidere skal det bemærkes, at betydningen af, at det faktiske overtagelsestidspunkt er afgørende, er, at den mellem overdrager og erhverver aftalte skæringsdato vil være uden betydning.

Endvidere skal bestemmelsens stk. 1 forstås sådan, at beskyttelsen over for arbejdstageren kræver, at arbejdstagerens ansættelsesforhold bestod på tidspunktet for overførslen af virksomheden, dvs. på det faktiske overtagelsestidspunkt. Spørgsmålet om, hvor vidt der i det konkrete tilfælde består et ansættelsesforhold på overtagelsestidspunktet må afgøres efter almindelige ansættelsesretlige regler. Det skal dog anføres, at en arbejdstager, som på overtagelsestidspunktet ikke er opsagt og som ikke selv før overtagelsestidspunktet udtrykkeligt har tilkendegivet, at denne ikke ønsker at fortsætte ansættelsesforholdet hos erhververen, må anses for at have fortsat ansættelsesforholdet. Det er i den forbindelse uden betydning, om arbejdstageren rent faktisk er på arbejdet på overdragelsestidspunktet, ligesom det er uden betydning, om arbejdstageren aflønnes af overdrager på overdragelsestidspunktet, eller om arbejdstageren oppebærer sygedagpenge, feriepenge, eller dagpenge under barsel, hvilket ligeledes gælder fravær som følge af ferie, militærtjeneste, sygdom eller lignende.

Der må i det hele i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering af, om der i realiteten er fulgt arbejdstagere med og om de i det pågældende tilfælde konkret må anses for at have påbegyndt arbejde for erhververen. I den forbindelse antages en erhverver også at hæfte for krav fra arbejdstageren, der på overdragelsestidspunktet er opsagt, men fortsætter hos erhververen i opsigelsesperioden. Den omstændighed, at opsigelsesvarslet for arbejdstageren ikke er udløbet på overdragelsestidspunktet kan nemlig skabe en formodning om, at ansættelsesforholdet var bestående ved overdragelsen. Det samme vil selvsagt gælde, hvis arbejdstageren fortsætter, herunder eventuelt midlertidig, efter opsigelsesvarslets udløb, hvilket også vil gælde, hvis arbejdstageren er suspenderet, men altså skal stå til rådighed i opsigelsesperioden, hvis suspensionen strækker sig ud over overdragelsestidspunktet. Det vil dog ikke gælde, hvis arbejdstageren inden overdragelsen er blevet bortvist eller er blevet fritstillet.

I forlængelse af ovennævnte bør det bemærkes, at erhververen også vil indtræde i den af overdrageren meddelte opsigelse, hvorfor der altså ikke skal afgives ny opsigelse over for opsagte arbejdstagere, som på overdragelsestidspunktet endnu ikke er fratrukket. Det vil være uden betydning for erhververens hæftelse, om fratræden sker umiddelbart inden overtagelsesdatoen. Hvis arbejdstageren opsiges til fratræden dagen før overtagelsen, men ansættes hos erhververen straks fra overtagelsesdagen, vil ansættelsesforholdet imidlertid anses for fortsat hos erhververen, som herefter vil hæfte for arbejdstageren. Sidstnævnte kan i øvrigt føre til, at en erhverver som på sidstnævnte grundlag indtræder i blandt andet optjent anciennitet, kan komme til at udbetale eksempelvis 6 måneders løn i en opsigelsesperiode samt fratrædelsesgodtgørelse, selv om et sådant krav også tidligere er blevet honoreret af overdrageren f.eks. et år tidligere.

Hvis ansættelsesforholdet af en eller anden årsag har været afbrudt i kortere tid, må spørgsmålet om erhververens forpligtelser bedømmes ud fra samme hensyn, som hvis der var tale om samme arbejdsgiver. Det afgørende i den forbindelse vil være, om der er tale om en definitiv afbrydelse af ansættelsesforholdet. Der bør derfor som altovervejende hovedregel gives udtrykkelig meddelelse om fuldstændig fritstilling, hvis et ansættelsesforhold skal anses for reelt ophørt i forslagetets forstand. Hvis en

arbejdstager bliver opsagt og fritstillet eventuelt sammen med øvrigt personale få dage før en konkurs, hvorefter virksomheden nogle uger efter overtages af et andet firma, kan arbejdstageren ikke på tidspunktet for afskedigelsen have haft nogen forventning om at blive genansat, idet arbejdstagerens ansættelsesforhold udtrykkeligt blev bragt til ophør sammen med det øvrige personale og virksomhedens ophør. Derfor må arbejdstageren altså reelt og definitivt anses for fritstillet den pågældende dag, da det nye firma overtager virksomheden fra konkursboet. Der kan imidlertid også slutes modsætningsvist af sidstnævnte i forhold til en arbejdstager, der f.eks. få timer efter, at denne er blevet fritstillet i forbindelse med en opsigelse, inden den pågældende har forladt arbejdspladsen, får tilbudt ansættelse hos erhverver på hidtidige vilkår og med bevarelse af anciennitet. Arbejdstageren vil næppe i den pågældende situation kunne kræve sig stillet, som om arbejdstageren var blevet bortvist af den tidligere arbejdsgiver med henblik på tilkendelse af eventuel godtgørelse i forbindelse med bortvisningen.

Hvis arbejdsforholdet fortsættes men på ændrede vilkår, vil ansættelsesforholdet ikke blive anset for afbrudt, uanset om der formelt skulle ligge en opsigelse og en ny ansættelse. Sidstnævnte gælder dog ikke, hvis der er tale om ansættelse i en helt anden eller væsentligt ændret stilling. Dette kan eksempelvis blive aktuelt, hvis en arbejdstager overgår til i den nye stilling kun at arbejde på deltidsbasis hjemmefra med en særlig opgave, mens arbejdstageren før opsigelsen havde været fuldtidsansat med mange andre opgaver.

Hvis det drejer sig om såkaldt hjemsendelse af arbejdstagere, hvilket typisk kan blive aktualiseret i forbindelse med mangel på arbejdsopgaver, som bl.a. ses inden for visse industrier, vil erhververen indtræde i forpligtelsen til at lade de hjemsendte arbejdstagere genoptage arbejdet i samme udstrækning, som overdrageren ville have været forpligtet til. Dermed vil erhververen også indtræde i hæftelsen for så vidt angår feriepengekrav m.v. Det er i den forbindelse mindre væsentligt, hvad hjemsendelsen skyldes, dvs. om hjemsendelsen formelt set afbryder ansættelsesforholdet eller blot har suspenderet ansættelsesforholdet.

Reglen i § 2, stk. 1, nr. 1 omfatter alle bestemmelser om løn og arbejdsforhold, som er fastsat ved kollektiv aftale, hvilket også omfatter lokalaftaler, kutyper, standardoverenskomster, tiltrædelsesoverenskomster m.m. Reglen betyder, at erhververen ved en virksomhedsoverdragelse indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale.

Bestemmelsen skal imidlertid ses i sammenhæng med forslagets § 5, af hvilken det kan slutes modsætningsvist, at erhververen ikke indtræder automatisk som part i overdragere overenskomst i forhold til de overtagne arbejdstagere. Derfor betyder § 2, stk. 1, nr. 1, at erhververen alene skal give de enkelte arbejdstagere de løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat i den kollektive overenskomst eller i den hidtidige ansættelsesaftale. Bestemmelsen medfører altså ikke en påtvungen overenskomstindgåelse for erhververen, således at erhververen indtræder som overenskomstpart.

Reglen i § 2, stk. 1, nr. 2, om at erhververen i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlige myndigheder, retter sig mod tjenestemænd, hvis rettigheder og forpligtelser følger af tjenestemandsløven. I tilfælde af udlægning af opgaver fra Hjemmestyret til kommunalt regi kan tjenestemænd bevare tjenestemandsstatus eller vælge at lade sig overenskomstansætte, hvilket følger af, at tjenestemandsløven er fælles for Hjemmestyret og kommunerne. I tilfælde af privatisering må spørgsmålet reguleres efter aftale, hvilket vil sige, at tjenestemænd kan vælge ansættelse uden bevarelse af tjenestemandshæderne, som en erhverver ikke kan indtræde i, ligesom tjenestemænd muligvis kan vælge afskedigelse med rådighedsløn med henvisning til stillingsnedlæggelsen, hvilket dog afhænger af graden af ændringer. En tjenestemand behøver ikke at tåle ændringen, men vil kunne kræve sin afsked med pension. Spørgsmålet om rådighedsløn er i øvrigt uafklaret i praksis i Grønland. For så vidt angår privatiseringer af hjemmestyreejede virksomheder er der som nævnt ovenfor blevet anvendt en model, som gav mulighed for at udlåne disse til de i forbindelse med privatiseringen stiftede aktieselskaber.

Det fremgår af § 2, stk. 1, nr. 3, at erhververen indtræder i alle individuelle aftaler om løn- og ansættelsesforhold. Arbejdstagerens individuelle aftale med arbejdsgiveren, som i dette tilfælde er overdrageren, om løn- og ansættelsesforhold kan foruden den faste månedlige løn eller 14. dags løn også omfatte aftaler om betaling for overarbejde, bonus, tantieme, funktionærstatus, uanset der ikke er en lovgivning om funktionærer i Grønland, gratiale, fri bil, fri telefon, betaling for kursusdeltagelse, eventuelle såkaldte frynsegoder, betaling for konkurrenceklausuler, ophavsretsafgifter, feriegodtgørelse, ferie med løn, fratrædelsesgodtgørelse, hvis fratrædelsen altså sker efter overtagelsesdatoen og uanset om opsigelse er afgivet forinden, aftaler om opsigelsesvarsler, prøvetid, orlov, aftaler om modregningsfrihed i forbindelse med fritstilling m.m.

Der stilles i den forbindelse ingen formalitetskrav med hensyn til disse aftalers form, hvilket betyder, at såvel skriftlige som mundtlige aftaler er omfattet af forpligtelsen. Det samme gælder for så vidt angår aftaler, der hviler på sædvane eller kutyme.

Udgangspunktet om at erhververen indtræder i alle forpligtelser, medfører, at erhververen, såfremt denne ved overdragelsesaftalen eksempelvis er blevet misinformeret af overdrageren, alene kan gøre krav gældende mod sidstnævnte, hvilket typisk vil være et regreskrav. Forpligtelsen til at indtræde i alle individuelle aftaler om løn- og ansættelsesforhold består derimod fuldt ud i forhold til de overtagne arbejdstagere. Sidstnævnte gælder imidlertid ikke, såfremt der foreligger svig fra den ansattes side.

Det må i øvrigt antages, at erhververen skal opretholde de rettigheder, der er knyttet til arbejdstagerens anciennitet, selv om den anciennitet, som en overført arbejdstager har erhvervet hos sin tidligere arbejdsgiver ikke i sig selv er en ret, som kan gøres gældende over for arbejdstagerens nye arbejdsgiver. Ancienniteten udgør derimod grundlaget for fastsættelse af visse af de økonomiske rettigheder, der tilkommer

arbejdstageren og det er disse rettigheder, som erhververen skal opretholde på samme vilkår som overdrageren. Som konsekvens heraf skal erhververen ved beregningen af økonomiske rettigheder som fratrædelsesgodtgørelse eller lønforhøjelse tage hensyn til alle de tjenestear, som det overførte personale har tilbagelagt, i den udstrækning som denne forpligtelse var en følge af arbejdsforholdet mellem personalet og overdrageren og på de vilkår, som var aftalt inden for rammerne af ansættelsesforholdet.

Det følger af § 2, stk. 2, at forslaget også gælder for elever under forudsætning af, at virksomheden efter overdragelsen fortsat kan godkendes som lære- eller praktiksted efter landstingsforordning om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser. Det fremgår af sidstnævntes § 37, stk. 1, at der for elevarbejde i aftaleperioden gælder de bestemmelser, der ved kollektiv overenskomst eller lovgivning er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår m.v., i det omfang dette er foreneligt med uddannelsen.

Udgangspunktet, jf. landstingsforordningen om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser er derfor, at retsstillingen er den samme for elever som for øvrige arbejdstagere, således at det også i forhold til elever, som er omfattet af landstingsforordningen om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser, vil være forslaget, som regulerer retsvirkningerne af en virksomhedsoverdragelse. Hvis erhververens virksomhed kunne have været godkendt som praktiksted, indtræder erhververen i uddannelsesaftalen. Det betyder, at erhververen også har pligt til at søge sin virksomhed godkendt som praktiksted efter §§ 26 og 30 i forordningen om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser, så hurtigt som muligt, ligesom eleven har ret og pligt til at fortsætte i ansættelsesforholdet, indtil spørgsmålet om godkendelse af afklaret. Sidstnævnte gælder imidlertid ikke, såfremt det må anses for åbenbart, at betingelserne for godkendelse ikke kan opfyldes. Parternes hæveadgang reguleres efter § 42 i landstingsforordningen om erhvervsuddannelser og erhvervsuddannelseskurser, som er udtryk for almindelige arbejdsretlige misligholdelsesbeføjelser. Bestemmelsens stk. 3 fastsætter dog en frist på en måned efter, at den hævende part har eller burde have fået kendskab til den hævebegrundende misligholdelse. Uddannelsesaftalen kan således hæves, hvis en væsentlig forudsætning for aftalen brister, herunder eksempelvis ændring i arbejdsgiverens identitet. Det følger endvidere af forordningen, at sager om ophævelse af elevforholdet skal forelægges brancheudvalget, der skal søge at tilvejebringe forlig, jf. forordningens § 44. Hvis parterne er organiserede kan tvistigheder om løn- og ansættelsesforhold indbringes for det arbejdsretlige system, jf. bemærkningerne til § 44 og hvis dette ikke er tilfældet vil sagen i sidste ende kunne blive indbragt for domstolene.

Reglen i § 2, stk. 3, skal ses i sammenhæng med, at indbetalinger til pensionsordninger anses som en del af lønnen med den virkning, at erhververen er forpligtet til at indbetale pensionsbidrag. § 2, stk. 3 betyder dog ikke, at erhververen på tidspunktet for arbejdstagerens overgang til pension skal udrede pensionsydelse, som er blevet optjent under arbejdstagerens ansættelse hos overdrageren. Bestemmelsen betyder med andre ord, at erhververen i medfør af forslagets § 2, stk. 1 indtræder i overdragerens forpligtelse til at indbetale bidrag til pensionsordninger,

hvis denne forpligtelse hviler på overenskomst eller aftale. Sidstnævnte vil altså også gælde for tiden før overtagelsesdagen for så vidt angår eventuelle restancer vedrørende pensionsordninger.

Til § 3

Forslagets § 3 hjemler en særlig beskyttelse af arbejdstagerens ansættelse. Bestemmelsen i § 3 omfatter alle medarbejdere på virksomheden, for så vidt der er tale om arbejdstagere, jf. det anførte under bemærkningerne til § 1, stk. 1, 1. pkt., ligesom bestemmelsen også omfatter de af arbejdstagerne valgte eller udpegede repræsentanter.

§ 3, stk. 1 rummer et forbud mod afskedigelser, der ikke kan anses for rimeligt begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Der er således ikke tale om et absolut afskedigelsesforbud. En afskedigelse kan således ske retmæssigt, såfremt det godtgøres, at der foreligger økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager hertil.

Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden og i den forbindelse skal godtgøre, at en afskedigelse ikke er begrundet i en virksomhedsoverdragelse og derfor er rimelig.

Bestemmelsens udgangspunkt er områder, hvor der i henhold til lovgivning eller kollektiv overenskomst findes regler, der gør det muligt at rejse krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Desuden finder bestemmelsen anvendelse i den udstrækning, det i individuelle ansættelseskontrakter måtte være aftalt, at lønmodtageren kan rejse et økonomisk krav mod arbejdsgiveren i tilfælde af ubegrundet afskedigelse. Bestemmelsen indeholder således ikke i sig selv nogen sanktion for overtrædelse af afskedigelsesforbuddet. Hvis der foreligger en urimelig afskedigelse, må konsekvenserne derfor beror på de almindelige regler herom i lov, overenskomst eller aftale. Hvis der i arbejdstagerens ansættelseskontrakt eller i overenskomst er henvist til funktionærloven, selv om denne ikke finder anvendelse i Grønland, antages arbejdstageren at kunne rejse krav om eksempelvis godtgørelse på grundlag af funktionærlovens regler, jf. dennes § 2b eller i medfør af en bestemmelse i en hovedaftale eller overenskomst herom.

Ved bedømmelsen af en afskedigelses rimelighed er det forholdene på overdragelsestidspunktet, der er afgørende. Hvis arbejdsgiveren som begrundelse for en afskedigelse direkte eller udelukkende har henvist til overdragelsen eller en påtænkt overdragelse, vil der altid være tale om en urimelig afskedigelse.

Tilsvarende vil være tilfældet, hvor en overdragende arbejdsgiver, inden en egentlig overdragelsesaftale er kommet i stand, afskediger en arbejdstager ud fra den begrundelse, at arbejdsgiveren ønsker at stå frit i forhold til usikkerheden om, hvor mange medarbejdere en eventuel erhverver vil kunne forventes at overtage. Også i dette tilfælde vil § 3, stk. 1 finde anvendelse, idet en sådan afskedigelse som udgangspunkt vil være urimelig i medfør af hovedreglen om, at en lønmodtagers ansættelsesforhold skal fortsætte efter en virksomhedsoverdragelse. Hvis

afskedigelsen derimod foretages af overdrager inden overdragelsen, men i øvrigt er uafhængig af overdragelsen vil forholdet som udgangspunkt ikke være omfattet af bestemmelsen i § 3. Spørgsmålet om afskedigelsens retmæssighed må i den situation i stedet vurderes efter de almindelige regler herom på grundlag af omstændighederne på opsigelsestidspunktet.

Det må i den forbindelse bemærkes, at afskedigelser, der tidsmæssigt foretages af overdrager i forbindelse med eller umiddelbart efter, at overdragelsesaftalen er kommet i stand, formodningsvist vil være omfattet af forslaget. Det vil herefter være arbejdsgiveren, der må løfte bevisbyrden i forhold til at godtgøre, at afskedigelsen ikke har været begrundet i virksomhedsoverdragelsen. Sidstnævnte kan eksempelvis aktualiseres, hvis en arbejdstager afskediges med henvisning til svigtende omsætning og virksomheden herefter overdrages i starten af arbejdstagerens opsigelsesperiode og det samtidig kan konstateres, at erhververen i gennem længere tid har udvist interesse i at erhverve en virksomhed af den nævnte type med den samme beliggenhed, ligesom overdrageren har haft kendskab til sidstnævnte og har drøftet en eventuel overdragelse med erhververen, uden at der kom en aftale i stand. Det kan ydermere tænkes, at virksomhedens drift forudsatte et bestemt antal medarbejdere, hvorfor en fortsættelse af virksomheden ikke ville være muligt uden gen- eller nyansættelser. I det nævnte eksempel må det lægges til grund som følge af det faktiske salg i starten af arbejdstagerens opsigelsesperiode, at et salg allerede på opsigelsestidspunktet har været så nærliggende og sandsynligt, at opsigelsen må anses for sket på grund af overdragelsen.

Reglen i § 3, stk. 1, om at en overdragelse af en virksomhed ikke er en rimelig afskedigelsesgrund, gælder både for overdrageren og erhververen. Hvis en erhverver derfor foretager afskedigelser blandt sit hidtidige personale på grund af udsigten til at skulle overtage alt eller dele af overdragerens personale i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, vil forholdet ligeledes være omfattet af forslagets § 3, stk. 1. Det samme vil være tilfældet, hvis erhververen efter overtagelsen foretager afskedigelser blandt de medarbejdere, der er overført fra den tidligere arbejdsgiver.

Som det fremgår af bestemmelsen, stilles det som krav, at en afskedigelse skal være rimelig, hvilket i bestemmelsen er defineret som beskæftigelsesmæssige ændringer begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager. Formålet er selvsagt at undgå urimelige afskedigelser. Det er i den forbindelse forholdene på afskedigelsestidspunktet, der skal lægges til grund ved rimelighedsvurderingen. Der er således ikke tale om, at en afskedigelse anses for rimelig, blot fordi afskedigelsen begrundes med tekniske, økonomiske eller organisatoriske årsager, idet disse samtidig skal sammenholdes med de konkrete omstændigheder på afskedigelsestidspunktet. Der er som nævnt ovenfor ikke foreslået fastsat sanktionsbestemmelser for overtrædelse af forslagets § 3 i sig selv. Dette betyder, at arbejdstageren i tilfælde af en urimelig afskedigelse kan rejse krav i henhold til andre regler, som eksempelvis fastsat i overenskomster eller anden lovgivning, der rummer særlig hjemmel til underkendelse eller godtgørelse. Det vil i den forbindelse altid være en forudsætning, at det konkrete ansættelsesforhold er omfattet af den lovgivning eller overenskomst, i henhold til hvilken misligholdelsen påberåbes. Hvis ikke arbejdstageren er i stand til at påberåbe sig en sådan, idet denne hverken er

omfattet af overenskomst eller anden lovgivning, vil bestemmelsen i § 3 for så vidt ikke kunne benyttes.

Bestemmelsen i § 3, stk. 2 retter sig mod den situation, hvor det er arbejdstageren, som hæver ansættelsesforholdet, fordi en virksomhedsoverdragelse har resulteret i en væsentlig ændring af arbejdstagerens ansættelsesvilkår til skade for arbejdstageren. Bestemmelsen betyder altså, at forholdet vil blive betragtet som om, at arbejdstageren var blevet afskediget på grund af virksomhedsoverdragelsen, hvilket altså er en uretmæssig afskedigelsesgrund.

Det er i den forbindelse arbejdstageren, der har bevisbyrden for, at ændringerne har været så væsentlige, at en ophævelse af ansættelsesforholdet er berettiget.

Bestemmelsen er en misligholdelsesbestemmelse, således at arbejdstageren ved en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet kan ophæve arbejdsaftalen, hvilket kan ske med øjeblikkelig virkning. Der er med andre ord ikke tale om en opsigelse af ansættelsesforholdet, som forudsætter iagttagelse af aftalte eller lovbestemte opsigelsesvarsler, ligesom en opsigelse typisk alene vil være begrundet i et ønske om at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Arbejdstagerens anvendelse af misligholdelsesbeføjelsen forudsætter, at der er tale om en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene. De vilkårsændringer, der berettiger arbejdstageren til at ophæve ansættelsesforholdet, må bero på almindelige kontraktretlige regler, praksis inden for det pågældende ansættelsesområde, samt en konkret vurdering af ændringens beskaffenhed. Det kan eksempelvis efter omstændighederne omfatte spørgsmål om ændring af arbejdstid, lønforhold og fratagelse af væsentlige arbejdsopgaver, herunder ledelsesansvar. Hvis arbejdstageren kan godtgøre, at en ansættelsesændring vil udgøre en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, vil arbejdstageren kunne ophøre med at arbejde uden iagttagelse af opsigelsesvarsler, fra det tidspunkt, hvor ansættelsesændringen effektueres. Hvis arbejdstageren derimod ikke kan løfte bevisbyrden, vil denne ikke kunne kræve erstatning for tabt opsigelsesvarsel. Modsat kan det ikke udelukkes, at arbejdsgiveren efter omstændighederne vil kunne påberåbe sig væsentlig misligholdelse af ansættelseskontrakten.

Hvis der foreligger en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, som berettiger arbejdstageren til at ophæve ansættelsesforholdet, vil arbejdstageren have krav på erstatning efter de regler, der regulerer det pågældende ansættelsesforhold, hvilket kan være for tab svarende til løn i opsigelsesperioden med fradrag af løn optjent hos en ny arbejdsgiver. Fordi arbejdstagerens ophævelse sidestilles med, at arbejdstageren er blevet afskediget af arbejdsgiveren, vil der også kunne rejses krav om fratrædelsesgodtgørelse, hvis bestemmelser herom er fastsat i anden lovgivning, eller i en kollektiv overenskomst, som arbejdstageren er omfattet af. Det samme vil gælde, hvis der f.eks. i arbejdstagerens individuelle ansættelseskontrakt er fastsat bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse. Godtgørelse for urimelig afskedigelse kan derimod alene rejses efter § 3, stk. 1, såfremt aftalen eller overenskomsten selvstændigt hjemler det.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdstageren skal rejse et godtgørelseskrav mod overdrageren eller erhververen, afhænger som udgangspunkt af, om arbejdstagerens

ansættelsesforhold bestod på overtagelsestidspunktet og dermed af, om arbejdstageren faktisk var fratrukket eller ej på dette tidspunkt, jf. ovenfor under bemærkningerne til § 2. Hvis ansættelsesforholdet er definitivt afbrudt på tidspunktet for overdragerens opsigelse og fritstilling af arbejdstageren, vil erhververen ikke være indtrådt i ansættelsesforholdet, hvorfor der selvsagt ikke kan rettes krav mod sidstnævnte. En arbejdstager, der opsiges af den overdragende arbejdsgiver forud for en virksomhedsoverdragelse, har krav på at udføre arbejdstagerens sædvanlige arbejdsopgaver i opsigelsesperioden. Hvis arbejdstageren fritstilles samtidig med opsigelsen eller inden overtagelsestidspunktet, kan arbejdstageren som udgangspunkt rejse krav om erstatning for manglende opsigelsesvarsel over for den overdragende arbejdsgiver. Hvis der i arbejdstagerens ansættelseskontrakt eller overenskomst er henvist til funktionærloven, desuagtet denne ikke finder anvendelse i Grønland, vil arbejdstageren altid have krav på en minimumserstatning svarende til 3 måneders løn. Hvis en opsagt arbejdstager skulle fortsætte ansættelsesforholdet hos erhververen, uden at der foreligger en faktisk afbrydelse af ansættelsesforholdet, vil arbejdstageren ikke have krav på erstatning for den manglende opsigelsesvarsel fra den overdragende arbejdsgiver. Det må derudover antages, at arbejdstageren efter omstændighederne har pligt til at reagere hurtigt efter at have fået kendskab til de væsentlige vilkårsændringer, hvis arbejdstageren ønsker at bevare sin hævebeføjelse. Hvis arbejdstageren efter erhververens overtagelse af virksomheden fortsætter med at arbejde for erhververen eller indleder forhandlinger med erhververen om ansættelsesvilkårene, vil arbejdstageren afskære sig fra at påberåbe sig vilkårsændringerne som misligholdelsesgrund over for den overdragende arbejdsgiver. Sidstnævnte kan eksempelvis dreje sig om en arbejdstager, der er på barsel på tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen og som både før og efter overdragelsen forhandler med erhververen om arbejdstid efter endt barsel. Hvis forhandlingerne således ender uden resultat, må det antages, at arbejdstageren vil have afskåret sig fra at påberåbe sig ejerskiftet som en bristende forudsætning for den fortsatte ansættelse.

Det skal i øvrigt bemærkes, at bestemmelsen i § 3, stk. 2 efter omstændighederne også vil antages at kunne finde anvendelse på det offentlige overtagelse af en privatretlig juridisk person, såfremt overtagelsen eksempelvis afstedkommer en for arbejdstageren væsentlig ugunstig lønmæssig regulering på grundlag offentlige lønniveauer.

Til § 4

Bestemmelsen skal sikre, at repræsentanter for arbejdstagerne på den virksomhed, der overdrages, kan fortsætte disses hidtidige funktioner. Med repræsentanter menes i denne forbindelse tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og repræsentanter, der har en speciel overenskomst eller som ved aftale har fået tillagt en særlig beskyttelse, herunder medlemmer af samarbejdsudvalg. Derudover forudsætter beskyttelsen efter § 4, at overdragelsen vedrører deres erhverv, således at de pågældende skal repræsentere den erhvervsgruppe, der berøres af overdragelsen. Bestemmelsens formål er at sikre, at de repræsentanter, der skal informeres på arbejdstagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres

forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for det pågældende eller tilsvarende faglige område. Derudover har bestemmelsen til formål at sikre, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgave nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

Det fremgår endvidere af bestemmelsens stk. 2, at beskyttelsen også foreslås at gælde for de repræsentanter, hvis funktioner hører op, eksempelvis fordi betingelsen for at have en tillidsrepræsentant ikke længere er til stede. Beskyttelsen vil i øvrigt gælde både de arbejdstagerrepræsentanter, der er ansat hos overdrageren og de, der er ansat hos erhververen. Det er dog en betingelse for beskyttelsen, at de selv eller de lønmodtagere, de repræsenterer, er berørt af virksomhedsoverdragelsen. Det følger i øvrigt implicit af bestemmelsen, at det forlængede opsigelsesvarsel og forbedrede opsigelsesbeskyttelse, som en arbejdstagerrepræsentant måtte have og som overtages af erhververen, kun gælder indtil de udløber som følge af, at tillidserhvervet er ophørt.

Endelig bør det nævnes, at arbejdstagerrepræsentanter kan opsiges efter reglerne vedrørende afskedigelse for det pågældende tillidserhverv, hvilket navnlig drejer sig om, at der foreligger tvingende årsager. I så fald skal situationen vurderes efter forslaget § 3, stk. 1.

Til § 5

Bestemmelsen regulerer det forhold, at en erhverver ikke på forhånd er dækket af en kollektiv overenskomst. Situationen kan være den, at erhververen står uden for det organiserede arbejdsmarked og ikke selv har indgået eller tiltrådt en overenskomst eller der kan være tale om, at erhververen er omfattet af en kollektiv overenskomst, men at overenskomsten ikke dækker det gyldighedsområde, som de overtagne arbejdstagere og disses arbejdsfunktioner henhører under.

Hvis erhververen ikke selv er forpligtet af en overenskomst, der i faglig og geografisk henseende omfatter de overtagne arbejdstagere og erhververen over for arbejdstagerens organisation har frasagt sig overdragerens overenskomst, vil de overtagne arbejdstagere bibeholde disses hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, nu blot som individuelle vilkår. Eftersom erhververen ikke er indtrådt som part i overdragerens overenskomst, finder overenskomstens obligatoriske bestemmelser om f.eks. fredspligt, pligten til at underkaste sig mægling, voldgift og forhandling ikke anvendelse. I disse tilfælde kan den relevante organisation over for erhververen på sædvanlig vis rejse krav om indgåelse af overenskomst, ligesom et sådan krav vil kunne understøttes med kollektive kampskridt.

Bestemmelsen betyder som nævnt, at erhververen ikke automatisk indtræder som part i overdragerens overenskomst i forhold til overtagne arbejdstagere. Erhververen skal derimod give de enkelte arbejdstagere de løn- og ansættelsesforhold, som arbejdstagerne havde på tidspunktet for overtagelsen, herunder de vilkår, der måtte

være fastsat i en overenskomst. Bestemmelsen vil også betyde, at en erhverver gennem passivitet vil blive anset for at have tilsluttet sig overenskomsten.

Bestemmelsens stk. 1 skal derfor ses som en opfordring til erhververen om, hurtigt at afklare sin holdning til spørgsmålet om indtræden i overdragerens overenskomst. Stk. 1 skal forstås således, at erhververen senest 5 uger efter, at denne har fået kendskab til eller burde have fået kendskab til overenskomstforholdene på den overtagne virksomhed, skal underrette den pågældende arbejdstagerorganisation, såfremt erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten. Erhververen kan dog i alle tilfælde vente med at underrette den pågældende arbejdstagerorganisation i op til 3 uger efter den faktiske overtagelse af virksomheden. Dette betyder, at en eventuel forpligtelse på grund af passivitet først kan opstå tidligst 3 uger efter den faktiske overtagelse af virksomheden. I øvrigt hindrer bestemmelsen ikke, at erhververen kan afgive meddelelse før udløbet af de 2 frister.

Hvis erhververen ikke er tilsluttet en kollektiv overenskomst og meddeler erhververen ikke rettidigt arbejdstagerorganisationen, at han ikke ønsker at tiltræde overdragerens overenskomst, vil erhververen blive forpligtet i henhold til overdragerens overenskomst som overenskomstpart. At erhververen indtræder og forpligtes som overenskomstpart, betyder, at alle overenskomstens bestemmelser, såvel de såkaldte obligatoriske, normative og neutrale, vil finde anvendelse. Det kan også eksempelvis betyde, at erhververen vil være tvunget til at overholde eventuelle eksklusivaftaler i overenskomsten. De overtagne arbejdstagere vil være omfattet af overenskomsten på samme måde som før virksomhedsoverdragelsen.

Hvis erhververen derimod rettidigt meddeler, at denne ikke ønsker at tiltræde overdragerens overenskomst og er erhververen allerede dækket af en overenskomst, der dækker det pågældende faglige og geografiske gyldighedsområde, vil de overtagne arbejdstagere blive omfattet af erhververens overenskomst. Dette antages at gælde, uanset hvilken organisation erhververen har indgået overenskomst med. De overtagne arbejdstagere vil imidlertid have krav på, at erhververen viderefører deres individuelle rettigheder i henhold til den overdragne virksomheds overenskomst indtil det tidspunkt, hvor denne overenskomst udløber eller erstattes af en anden overenskomst. Sidstnævnte antages også at følge af de hovedaftaler, der er indgået i Grønland med både grønlandske og danske faglige organisationer. Det må derudover antages, at en allerede overenskomstdækket erhverver, som vælger ikke at indtræde i overdragerens overenskomst, forud for udløbet af overdragerens overenskomst som minimum kan anvende sin egen overenskomst på de overtagne arbejdstagere for så vidt angår overenskomstens obligatoriske bestemmelser i form af eksempelvis fredspligten i de situationer, hvor såvel erhververens egen overenskomst som den overenskomst, som overdrageren var omfattet af, er indgået med den samme arbejdstagerorganisation. Det må ligeledes antages, at ikke blot kan overtagne arbejdstagere i medfør af forslaget stille krav om, at erhververen viderefører deres individuelle rettigheder i henhold til den overdragne virksomheds overenskomst, men også at den arbejdstagerorganisation, der er part i erhververens egen overenskomst, kan kræve denne overholdt i forhold til de overtagne arbejdstagere. Endvidere må det antages, at erhververen før tidspunktet for udløbet af overdragerens overenskomst vil kunne varsle stillingsændringer over for de overtagne arbejdstagere

med disse individuelle opsigelsesvarsler, således at de varslede ændringer dog først kan effektueres efter overenskomstens udløb.

Hvis en erhverver, der allerede er omfattet af en overenskomst, undlader at give rettidig meddelelse til arbejdstagerparten i overdragerens overenskomst om, at erhververen ikke ønsker at tiltræde overenskomsten, vil erhververen som nævnt indtræde som part i overenskomsten som følge af den udviste passivitet. Konsekvensen af den dermed opståede overenskomstmæssige dobbeltdækning vil som udgangspunkt blive, at erhververen fremover må sørge for at respektere begge overenskomster, når erhververen lader arbejde udføre, som er dækket af overenskomsternes respektive gyldighedsområder. I praksis vurderes det dog, at udgangspunktet vil være således, at den overtagne virksomheds overenskomst forbliver gældende på den overtagne virksomhed og kun der, således at de overtagne arbejdstagere ikke vil opleve nogen ændringer, ligesom nyansatte arbejdstagere på den overtagne virksomhed som udgangspunkt vil blive ansat efter den overtagne virksomheds overenskomst. Sidstnævnte vil være ensbetydende med, at begge overenskomster kan fortsætte på geografisk adskilte virksomheder og at de overtagne arbejdstagere vil blive omfattet af erhververens oprindelige overenskomst i det tilfælde, hvor overdragerens overenskomst opsiges. Hvis der derimod sker en fysisk sammenlægning af den overtagne og erhververens oprindelige virksomhed, vil situationen dog være en anden, idet arbejdstagerne i en sådan situation som udgangspunkt vil kunne vælge den overenskomst, der efter en helhedsvurdering anses for gunstigst for disse, hvilket må antages at følge af almindelige arbejdsretlige regler. Sidstnævnte er dog samtidig udtryk for, at overtagne arbejdstagere ikke umiddelbart kan påberåbe sig den erhvervende virksomheds overenskomst, alene fordi arbejdstagerne er omfattet af en overenskomst, som er ringere end erhververens.

Det forhold, at en allerede overenskomstdækket erhverver vælger at indtræde også i overdragerens overenskomst, vil som hovedregel ingen betydning få i relation til arbejdstagere, der ansættes efter overtagelsesdatoen, jf. dog ovenfor om situationen vedrørende den overenskomstmæssige dobbeltdækning på 2 fysisk adskilte virksomheder. Som udgangspunkt vil disse arbejdstagere blive omfattet af erhververens oprindelige overenskomst, medmindre der kan påvises ganske særlige omstændigheder. Sådanne kan tænkes i den situation, hvor en virksomhed overtager en arbejdsopgave fra en anden virksomhed, hvis arbejdstagere er omfattet af en overenskomst, der sikrer disse en bestemt løn, hvorefter den erhvervende virksomhed opsiges de pågældende arbejdstagere i forbindelse med overtagelsen af arbejdsopgaven og samtidig tilbyder de pågældende arbejdstagere fortsat ansættelse men blot til betydelig lavere løn på grundlag af erhververens overenskomst. Hvis det viser sig, at de pågældende arbejdstagere afviser tilbuddet, således at erhververen ansætter nye arbejdstagere til at fortsætte arbejdet til den i henhold til erhververens overenskomst fastsatte lavere løn, må det antages, at hensynet til at beskytte arbejdstagere under de foreliggende omstændigheder må føre til, at overenskomsten, der var gældende før overtagelsen, også må finde anvendelse på de arbejdstagere, der ansættes efter overtagelsen til at fortsætte de overtagne arbejdsopgaver.

Det skal i øvrigt bemærkes, at en erhverver ikke vil blive forpligtet af en overenskomst i det tilfælde, hvor der på overtagelsestidspunktet ikke er ansat nogen arbejdstagere, der er omfattet af den pågældende overenskomst dækningsområde. Sidstnævnte må konkluderes ud fra det forhold, at en erhverver alene er forpligtet til at opretholde rettigheder og forpligtelser i relation til bestående ansættelsesforhold. Bestemmelsen i forslagets § 5, stk. 1 vedrørende frister for erhververens underretning om, hvorvidt denne ønsker at tiltræde overdragers overenskomst, finder derfor ikke anvendelse på den situation, hvor der i den virksomhed, der overtages, på overtagelsestidspunktet ikke er ansat arbejdstagere, der er omfattet af overdragerens overenskomst. Erhververen vil altså ikke i sådanne situationer anses for at have tiltrådt overenskomsten i medfør af § 5, stk. 1, selv om erhververen ikke har givet underretning til den pågældende arbejdstagerorganisation.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvilke forpligtelser, erhververen indtræder i på grundlag af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, må udgangspunktet være, at erhververen indtræder i alle forpligtelser i henhold til overenskomsten, som vedrører arbejdstagerne. Omvendt vil erhververen dog ikke indtræde i f.eks. overdragerens forpligtelse til at betale bod, idet kravet på en arbejdsretlig bod ikke er tilknyttet den enkelte arbejdstager, men derimod dennes organisation. Hvis virksomheden derimod overdrages under en løbende konflikt, må udgangspunktet antages at være, at erhververen indtræder som part i sagen i stedet for overdrageren. Hvis der er tale om en lovligt varslet strejke eller lockout, vil en sådan konflikt normalt blive afsluttet med en forligsaftale. Sådanne aftaler rummer ofte en såkaldt fortrædelsesklausul, i henhold til hvilken de arbejdstagere, som har deltaget i konflikten, som udgangspunkt har krav på genansættelse ved konflikten ophør. Hvis virksomheden er blevet overdraget under konflikten, vil erhververen indtræde i en sådan aftale.

For så vidt angår bestemmelsens stk. 2, skal det bemærkes, at en af de centrale konsekvenser af, at erhververen ikke tiltræder overenskomsten, er, at uoverensstemmelser om den overenskomst, som de pågældende individuelle arbejdstagere støtter deres ret på, ikke kan prøves som fagretlig sag, idet der jo netop ikke er tale om 2 parter, der har indgået aftale med hinanden. § 5, stk. 2 giver i således erhververen ret til at føre en sag i det fagretslige system, som erhververen ellers ikke ville have, idet denne ikke har tiltrådt overenskomsten.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i Grønland ikke er en særlig arbejdsret, som f.eks. i Danmark således at der typisk i henhold til hovedaftaler vil være hjemlet mulighed for at afgøre sådanne tvister ved faglig voldgift. Det foreslås derfor i stk. 2, at der gives mulighed for, at den, der rejser en sag vedrørende fortolkning eller overtrædelse af den overenskomst, hvis bestemmelser, som erhververen og de overdragne arbejdstagere skal overholde, kan anmode om, at sagen indbringes for fagretslig behandling. Det foreslås i den forbindelse, at behandlingen både kan omfatte spørgsmål om fortolkning af overenskomsten og spørgsmål om overtrædelse af overenskomstens bestemmelser, selv om erhververen altså ikke har tiltrådt disse. I øvrigt skal det bemærkes, at de rettigheder, som det alene tilkommer en organisation at gøre gældende som overenskomstpart, ikke er omfattet af bestemmelsen. Der kan f.eks. derfor ikke blive tale om at pålægge en arbejdsgiver en bod. Endelig vil sagen muligvis kunne indbringes for domstolene, såfremt en løsning ikke vil kunne opnås

ved faglig voldgift. Sidstnævnte spørgsmål er dog uafklaret, idet det ikke kan afvises, at domstolene ikke vil føle sig forpligtet til at behandle en sådan sag og i stedet henvise til den fagretslige behandling.

Bestemmelsens stk. 3 skal ses i lyset af den situation, hvor en erhverver, som i forvejen har overenskomst med en anden organisation, derfor ikke ønsker at tiltræde overdragerens overenskomst. Da det må anses for naturligt, at en erhverver trods alt optager forhandlinger med de berørte arbejdstagere om, hvorledes disses ansættelsesvilkår efter den gamle overenskomst kan tilpasses de vilkår, som følger af erhververens overenskomst, efter det tidspunkt, hvor erhververen ikke længere skal respektere de gamle ansættelsesvilkår. Derfor foreslås det i § 5, stk. 3, at de berørte arbejdstagere gennem disses organisation får ret til at kræve en forhandling derom. Det skal imidlertid i den forbindelse bemærkes, at pligten til en forhandling ikke er ensbetydende med en pligt til at nå til enighed om de berørte problemstillinger, ligesom bestemmelsen heller ikke ændrer ved parternes adgang til at iværksætte kollektive kampskridt. Adgangen til sidstnævnte kan dog i øvrigt netop være begrænset i tilfælde, hvor erhververen er overenskomstdækket.

Til § 6

Bestemmelsen angiver en informationspligt, således at den, der overdrager en virksomhed, skal informere arbejdstagernes repræsentanter eller arbejdstagerne selv, hvis sidstnævnte ingen repræsentanter har, om datoen, eller den foreslåede dato for overdragelsen, årsagen til overdragelsen, de juridiske, økonomiske og sociale følger for arbejdstagerne. Derudover forventes også informeret mere generelt om, hvordan udviklingen forventes at blive som følge af overdragelsen, hvilket kan omhandle fremtidige udsigter i forhold til f.eks. ordre- og markedssituation. Det følger af bestemmelsen, at informationen skal ske i rimelig tid inden overtagelsen, hvilket betyder, at der skal være tilstrækkelig tid til at, arbejdstageren har en reel mulighed for selv at kunne vurdere situationen. Der vil dog også kunne tages hensyn til overdragerens og erhververens forhold, når tidspunktet for informationen skal bestemmes. Derudover bør informationen være så fyldig som muligt, således at arbejdstagerne bliver i stand til at vurdere konsekvenserne.

Det følger endvidere af bestemmelsens stk. 2, at informationspligten også gælder i forhold mellem erhververen og de arbejdstagere, erhververen i forvejen er arbejdsgiver for, såfremt overdragelsen også vil få betydning for disses forhold, ligesom erhververen skal informere arbejdstagerne på sin virksomhed, inden deres ansættelsesforhold berøres af overdragelsen.

Det må i den forbindelse antages, at arbejdstagerrepræsentanterne skal have mulighed for at danne sig et overblik på baggrund af den orientering, de får, hvilket må indebære, at informationen skal foreligge på en sådan måde, at den er klar og let forståelig og tilpasset de arbejdstagere, den er tiltænkt og med henblik på at arbejdstagerrepræsentanterne i givet fald kan formidle informationen videre til de arbejdstagere, de repræsenterer.

Bestemmelsen skal ligeledes ses som udtryk for ønsket om at styrke den sociale dialog på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte virksomhed. Information kan have særlig betydning i en situation, hvor beskæftigelsen kan opleves som truet og hvor det må anses for uheldigt, at beslutninger, der kan være af alvorlig betydning for arbejdstagerne bliver offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informationstiltag for de ansatte. Derudover antages informationspligten ligeledes at reducere eventuelle rygtedannelser og ubegrundet frygt for den fremtidige udvikling for så vidt angår den enkelte arbejdstagers beskæftigelse, ligesom informationen antages at fremme arbejdstagernes engagement og inddragelse i virksomheden og dens fremtidige aktiviteter, herunder at gøre arbejdstagerne mere bevidste om behovet for tilpasning til gavn for virksomhedens konkurrenceevne.

Til § 7

Bestemmelsen skal som anført ovenfor under bemærkningerne til § 6 ses i forhold til ønsket om at fremme dialogen på den enkelte virksomhed og så vidt muligt inddrage arbejdstagerne i konkrete skridt, der måtte berøre disses ansættelsesforhold og som kan true de berørte arbejdstagers beskæftigelsessituation. Derudover antages forhandlingerne at øge tilliden inden for virksomheden med henblik på at gøre det lettere at forebygge eventuelle konflikter og tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde, ligesom forhandlingerne kan gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i tiltag, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed. Derudover kan forhandlinger inddrage initiativer i form af eksempelvis uddannelse, omplacering eller fratrædelsesordninger, som kan være med til at afhjælpe negative konsekvenser og have betydning for arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed og tilpasnings- og omstillingsevne. Forhandlingerne må forudsætte, at arbejdstagerrepræsentanterne må have en status over og en prognose for den beskæftigelsesmæssige situation på virksomheden og hvilke tiltag og initiativer fra virksomhedens side, der kan imødeses, hvilke kan dreje sig om f.eks. væsentlige ændringer i den måde arbejdet er organiseret eller forholdene omkring ansættelsen. Derudover bør det omfatte tiltag i form af planlagte omstruktureringer af omfattende karakter, overvejelser om at flytte virksomheden eller dele deraf fysisk, indførelse af skifte- eller nathold, eller andre former for omlægning af arbejdstiden for et større antal ansatte, samt indførelse af ny teknologi på virksomheden, som vil få væsentlig betydning for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse.

Bestemmelsen fastsætter en forhandlingspligt, således at overdrageren har en pligt til at forhandle med arbejdstagerne om enhver tiltag, der berører arbejdstagerne, ligesom forhandlingerne skal ske på et tidspunkt, så det er muligt at aftale eventuelle tiltag. Bestemmelsen betyder, at der skal være konsultationer med arbejdstagerrepræsentanterne. Bestemmelsen vil alene blive aktuel, såfremt der overvejes effektueret konkrete tiltag, der retter sig mod arbejdstagerne.

Derudover følger det af bestemmelsens stk. 2, at forhandlingspligten også omfatter erhververen i forhold til de arbejdstagere, denne i forvejen måtte være arbejdsgiver for, såfremt erhververen overvejer at iværksætte tiltag over for disse på grund af

virksomhedsoverdragelsen. Det må i den forbindelse antages, at hvis erhververen har frasagt sig overenskomsten og i forvejen er omfattet af en overenskomst med en anden arbejdstagerorganisation, har de berørte arbejdstagere ret til at kræve den lovpligtige forhandling gennem deres organisation.

Forhandlingspligten betyder også, at arbejdstagerrepræsentanterne skal have mulighed for at fremsætte udtalelser, forslag og kommentere de overvejede tiltag samt få begrundede svar herpå som led i den dialog, der skal finde sted, ligesom der skal afsættes tid til at forberede og holde møder med henblik på drøfte mulighederne for at nå til enighed med ledelsen om, hvordan eventuelle tiltag skal gennemføres. Det må i den forbindelse antages, at virksomheden er repræsenteret på et relevant beslutningsdygtigt niveau. Det relevante beslutningsniveau må afhænge af de emner, der er til behandling, men det afgørende er, at ledelsesrepræsentanterne har den fornødne kompetence og det fornødne mandat til at indgå i forhandlingerne og træffe beslutninger omkring de forhold, der skal drøftes.

Det skal derudover bemærkes, at forhandlingerne, herunder afholdelse af møder ikke ændrer på arbejdsgiverens beføjelser.

Til § 8

Det foreslås i § 8, at der pålægges bøde for overtrædelse af § 5, stk. 3, for en erhverver, der nægter at forhandle med overtagne arbejdstageres organisation, selv om erhververen ikke tiltrådte de overtagne arbejdstageres overenskomst og erhververen samtidig er omfattet af en overenskomst med en anden arbejdstagerorganisation om det pågældende arbejde. Desuden foreslås det, at der pålægges bøde for overtrædelse af § 6 om informationspligt i forhold til repræsentanter for arbejdstagere, der berøres af en virksomhedsoverdragelse, og for overtrædelse af § 7 om forhandlingspligt i forhold til repræsentanter for arbejdstagere, som der overvejes iværksat foranstaltninger i forhold til.

Til § 9

Det foreslås, at forordningen træder i kraft den 1. januar 2009. Spørgsmålet om det endelige tidspunkt for ikrafttrædelse vil dog i vid udstrækning afhænge af hørings svar og forløbet af behandlingen i Landstinget.