Notat vedrørende medarbejderes retsstilling i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Det fremgår af Lov om virksomhedsoverdragelse, § 2, at overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til

1. Kollektiv overenskomst eller aftale.
2. bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og
3. Individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Den enkelte lønmodtager kan påberåbe sig sine individuelle rettigheder såvel efter individuel aftale som efter kollektive overenskomster og aftaler.

Det betyder, at en lønmodtager, der overdrages, er beskyttet mod forringelser af overenskomstmæssige rettigheder frem til overenskomstens udløb. Konkret betyder det, at medarbejdere i Viborg Kommune, der overdrages til en anden arbejdsgiver, vil været beskyttet mod overenskomstmæssige forringelser frem til udløb af indeværende overenskomstperiode pr. 31. marts 2021. Efter dette tidspunkt afgør øvrige ansættelsesvilkår, om ansættelsesvilkårene kan ændres og i givet fald med hvilket varsel. Gennemførelse af forringelser af bestående individuelle ansættelsesvilkår må derfor som udgangspunkt varsles overfor den enkelte med den pågældendes opsigelsesvarsel; altså i en situation, hvor erhverver har frasagt sig den kollektive overenskomst, tidligst til udløb af den frasagte overenskomst. (pr. 31. marts 2021).

Informationspligt og forhandlingspligt i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Der fremgår af Lov om virksomhedsoverdragelse, § 5, følgende:

Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, skal i rimelig tid inden overdragelsen underrette lønmodtagerens repræsentanter eller, såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om

1. Datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen
2. årsagen til overdragelsen
3. overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtageren, og
4. eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Overdrageren – og i dette tilfælde Viborg Kommune - har således inden overtagelsesdagen en informationspligt overfor de medarbejdere, der skal overdrages.

Hvis der i henhold til kollektiv aftale eller anden aftale er valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne, gives informationen til disse repræsentanter. Hvis der ikke er udpeget eller valgt repræsentanter, gives informationen til de enkelte ansatte.

Oplysningerne skal være så fyldige og udtømmende som muligt, således at der gives de ansatte en reel mulighed for selvstændigt at kunne vurdere, hvilke konsekvenser overdragelsen har for dem.

Der er ingen formkrav til den information, der gives. Den kan således både være mundtlig og skriftlig. Overdrager skal dog efterfølgende kunne dokumentere, at den fornødne information er givet.

De i pkt. 4 nævnte foranstaltninger kan ex. være ændringer i form af tilpasning af antallet af ansatte eller omlægning af arbejdet eller arbejdstiden, eller fysisk flytning af arbejdssted.