



METTE KLINGSTEN

Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse

2. UDGAVE

JURIST- OG ØKONOMFORBUNDETS FORLAG

Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse

Mette Klingsten

Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2016

Mette Klingsten
Ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelse

2. udgave, 1. oplag

© 2016 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Bo Helsted

Omslagsillustration: Edvard Munch: Ved ruletten i Monte Carlo, 1892
Olie på lærred. 74.5 cm x 116 cm. Munchmuseet, Oslo (MM M 50)



Tryk: Clemenstrykkeriet, Viborg

Printed in Denmark 2016

ISBN 978-87-574-1644-2

E-bog ISBN 978-87-574-9950-6

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 137
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00
e-mail: forlag@djoef.dk
www.djoef-forlag.dk

Indholdsfortegnelse

Forkortelser	17
Forord	19
KAPITEL 1. Indledning	21
1. Fremstillingens baggrund og formål	21
2. Oversigt over bogens kapitler	23
KAPITEL 2. Direktivet og EU-retlige spørgsmål	25
1. Direktivets historie	25
2. Direktivet i oversigtsform	28
3. »Processuel« mere end materiel beskyttelse	30
4. Valgfrihed med hensyn til gennemførelse på visse punkter	31
5. Nogle grundlæggende spørgsmål ved anvendelsen og fortolkningen af direktivet	32
5.1. Forarbejder	32
5.2. EU-Domstolens fortolkningsstil	32
5.3. Domstolsprøvelse	33
5.4. Arbejdsrettens kompetence i sager om virksomhedsoverdragelse	34
5.5. Præjudicielle spørgsmål	35
5.6. Præceptivitet	38
5.7. Umiddelbar anvendelighed	40
6. Territorial anvendelse	41
6.1. Grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser inden for EU/EØS	42
6.2. Grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser uden for EU/EØS	43
7. Gennemførelse af direktivet	45
7.1. Oversigt over gennemførelse i medlemsstaterne og EØF-landene	45
8. National gennemførelse	46

8.1.	Gennemførelse af direktivet i Sverige, Norge og Finland	46
8.2.	Gennemførelse af direktivet i øvrige medlemslande	50
9.	Virkningstidspunktet	51
KAPITEL 3. Hovedpunkter i virksomhedsoverdragelsesloven		53
1.	Lovens historik	53
2.	Hovedprincipperne i virksomhedsoverdragelsesloven	54
3.	Nogle bemærkninger om lovens begrebsanvendelse	56
4.	Lovens præceptivitet	57
5.	Lovens territoriale anvendelsesområde	59
6.	Overdragelser mellem nærstående mv.	60
7.	Lovens ikrafttræden	60
KAPITEL 4. Definition af begrebet »virksomhed«		61
1.	Direktivets definition af begrebet »virksomhed«	61
2.	Virksomhedsoverdragelseslovens begrebsanvendelse	62
3.	Indholdet af begrebet »en økonomisk enhed forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk«	62
4.	»Økonomisk aktivitet«	64
5.	»Helhed af midler«, der er »organiseret« med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet	66
6.	Udtrykket »bedrift«	66
7.	En del af en virksomhed eller accessorisk virksomhed	67
7.1.	Hvilke medarbejdere følger med over ved overdragelse af en del af en virksomhed	70
8.	Undergrænse for virksomhedens størrelse	70
9.	Tidsbegrænsede arbejdsopgaver	72
10.	Lukkede virksomheder	73
11.	Overdragelse af agentur eller forhandling	73
12.	Færdiggørelse af igangværende arbejder, herunder entrepriseopgaver	74
13.	Overdragelse mellem vikarbureauer eller til vikarbureau	77
14.	Myndighedsudøvelse	79
KAPITEL 5. Begrebet »overførsel« af virksomhed		83
1.	Introduktion	83
2.	Begreberne »overførsel« og »overdragelse«	84

3.	Gennemførelsen i dansk ret	86
4.	Overførsel til »en anden indehaver«	87
4.1.	Der skal foreligge et arbejdsgiverskifte, men ikke nødvendigvis et ejerskifte	87
4.2.	Overførsel inden for samme koncern	88
4.3.	Overførsel inden for samme juridiske person	88
5.	Har virksomheden bevaret sin identitet	89
6.	Vurderingen af de enkelte elementer i <i>Spjkers</i> -sagen	93
6.1.	Virksomhedens art	93
6.2.	Materielle aktiver	99
6.3.	Immaterielle aktiver og goodwill	102
6.4.	En væsentlig del af arbejdsstyrken	103
6.5.	Overtagelse af kundekredsen	110
6.6.	Graden af lighed i aktiviteterne	111
6.7.	Afbrydelse af aktiviteterne	113
6.8.	Andre relevante kriterier	115
KAPITEL 6. Hvilke typer af overdragelser omfattes		117
1.	Overførslen af virksomheden skal hvile på en overdragelse	117
1.1.	Indholdet af begrebet »overdragelse«	118
1.2.	Tilfælde, hvor beslutningen om virksomheds- overdragelse træffes af moderselskabet mv.	121
2.	Overdragelsesformer	121
2.1.	Fusion	121
2.2.	Spaltning	123
2.3.	Etablering af en filial	123
2.4.	Etablering af joint venture	123
2.5.	Andre omdannelser med selskabsretlig eller skattemæssig begrundelse	124
2.6.	Faktiske overtagelser	124
2.7.	Leasing- og forpagtningsforhold	128
2.8.	Tilbagetagelse af en virksomhed i forbindelse med misligholdelse	130
2.9.	Overtagelse af virksomhed fra underleverandør	133
3.	Overførsler, der ikke er omfattet af loven	134
3.1.	Overdragelser af aktier og anparter	134
3.2.	Ekspropriation og retsforfølgning	135
4.	Trepartsforhold	136
4.1.	Intet direkte kontraktsforhold mellem overdrager og erhverver	137

4.2.	Overførsel af en virksomhed i relation til trepartsforhold	141
4.3.	Dansk praksis vedrørende trepartsforhold	145
4.4.	Særligt vedrørende udbud og udlicitering	148
4.5.	Betydningen af, om den udliciterede virksomhed er karakteriseret alene ved »manpower« eller ved materielle/immaterielle aktiver	151
4.5.1.	Udbudsloven og udbudsdirektiverne	154
4.5.2.	Lov om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren	155
4.5.3.	Andengangsudbuddet	155
4.5.4.	Arbejdsklausuler og sociale klausuler i forbindelse med udbud	158
4.5.5.	Arbejdsklausuler i Danmark	159
4.5.6.	Andre praktiske spørgsmål i forbindelse med udbud	160
4.5.7.	Udbyderens erstatningsansvar	163
4.5.8.	Konklusion	164
5.	Overladelse af opgaver til vikarbureauer	165
6.	Overførsel af forvaltningsopgaver og privatisering	166
6.1.	Administrativ omorganisering og overførsel af administrative funktioner	167
6.2.	Afgræsning af overdragelser omfattet af loven over for »omorganisering« af myndigheder	167
6.3.	Anden lovgivning, hvorved der er fastsat, at principperne i virksomhedsoverdragelsesloven skal finde anvendelse	170
6.4.	Overførsel af opgaver fra privat til offentligt regi	172
6.5.	Norge og Sverige	173
KAPITEL 7. Overdragelser fra virksomheder under insolvensbehandling mv.		
		175
1.	Indledning	175
2.	Overdragelser fra et selskab i likvidation	176
3.	Indledning af rekonstruktionsbehandling og salg af virksomhed fra et selskab under rekonstruktionsbehandling	177
4.	Konkurs	179
4.1.	Salg af virksomhed fra konkursbo	180
4.1.1.	Direktivets anvendelse ved salg fra konkursboer	181

4.2.	Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelse ved salg fra konkursboer	184
4.3.	Hæftelsen i forbindelse med overdragelser fra konkursboer	186
4.3.1.	Erhververens hæftelse for krav opstået før konkursdekretet	187
4.3.2.	Begrundelse for Lønmodtagernes Garantifonds praksis	190
4.3.3.	Overdragelser, der (reelt) fandt sted før afsigelsen af konkursdekretet	190
4.4.	Boets indtræden/ikke-indtræden i ansættelsesforholdene	193
4.5.	Erhververens indtræden i andre forpligtelser end optjent løn mv. og indtræden i rettigheder i forbindelse med salg af en virksomhed fra et konkursbo	194
4.5.1.	Konkursregulering af opsigelsesvarsler	195
4.6.	Erhververens regreskrav mod konkursboet	195
4.6.1.	Regreskravets stilling i konkursordenen	198
4.6.2.	Refusion som følge af indfrielse	199
4.6.3.	Refusion som følge af aftale	200
4.6.4.	Flere sikkerheder	200
4.6.5.	Ny arbejdsgivers betaling uden forpligtelse hertil	201
5.	Virksomhedsoverdragelse og Lønmodtagernes Garantifond	202
5.1.	Sondring mellem krav før og efter afsigelse af konkursdekret	202
5.2.	Hvilke typer krav	203
5.3.	Anmeldelse af krav over for Lønmodtagernes Garantifond	203
KAPITEL 8. Den beskyttede kreds		207
1.	Begrebsanvendelsen	207
1.1.	Direktivet definerer ikke begrebet »arbejdstager«	207
2.	Hvilke kriterier er afgørende ved vurderingen	210
2.1.	Praksis vedrørende anden lovgivning	210
2.2.	Alder, anciennitet og arbejdets omfang	212
2.3.	Deltidsansatte, midlertidigt ansatte og vikaransatte	213
2.4.	Koncernansatte	214
3.	Tjenestestilling	215
3.1.	Direktører	215
3.1.1.	Filialdirektører	218

Indholdsfortegnelse

3.2.	Bestyrelsesmedlemmer	218
3.2.1.	Medarbejderrepræsentanter i SE-selskaber	219
3.3.	Medarbejdere med ejerindflydelse	220
3.4.	Uafhængige arbejdskontrakter	221
4.	Ændret status i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen	222
5.	Ansatte på søgående skibe	224
5.1.	Hvad er søgående skibe	225
5.1.1.	Boreskibe, boreplatforme og produktions- platforme	226
5.2.	Baggrunden for, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke gælder på søfartsområdet	227
5.3.	Sømandslovens beskyttelsesregler	228
5.3.1.	Skibsansatte	228
5.3.2.	Rederiansatte	228
6.	Elever og lærlinge	228
7.	Ansatte i landbruget	233
8.	Hvilke medarbejdere følger med ved overdragelse af en del af en virksomhed	233

KAPITEL 9. Arbejdstagernes rettigheder og pligter i forbindelse med virksomhedsoverdragelse	237
1. Indledning	237
2. Praksis forud for vedtagelsen af virksomheds- overdragelsesloven	237
3. Virksomhedsoverdragelseslovens hovedprincipper	238
4. Hvilket tidspunkt er relevant for vurderingen af, hvilke rettigheder og forpligtelser erhververen indtræder i	240
4.1. Faktisk skæringsdato	240
5. Intet krav om særskilt meddelelse til medarbejderne som betingelse for debitorskifte	242
6. Medarbejdernes adgang til overdragelse af rettigheder	243
7. Skyldnerskifte	243
8. Hvilke ansættelsesforhold indtræder erhververen i	244
8.1. Bestående ansættelsesforhold	244
8.2. Fysisk tilstedeværelse	246
8.3. Medarbejdere i opsagte stillinger	246
8.4. Bortviste eller fritstillede forud for overtagelsesdagen	247
8.5. Fratræden på selve overtagelsesdagen	253
8.6. Suspenderet på overtagelsesdagen	254
8.7. Medarbejdere opsagt i strid med direktiv og lov	254

8.8.	Medarbejdere, der selv har opsagt stilling	257
8.9.	Medarbejdere, der ændrer status i forbindelse med overdragelsen	257
9.	Hvilke krav indtræder erhververen i	258
9.1.	Optjenings- og forfaldstidspunktet	258
9.2.	»Bestod på overtagelsestidspunktet«	259
9.3.	Solidarisk hæftelse i henhold til praksis vedrørende virksomhedsoverdragelse	260
10.	Solidarisk hæftelse på andet grundlag end virksomhedsoverdragelseslovens regler	261
11.	Kollektiv overenskomst eller aftale	262
11.1.	Hvad er en kollektiv aftale	262
11.2.	Praksis før virksomhedsoverdragelsesloven	263
11.3.	Direktivet og kollektive overenskomster	264
11.4.	Virksomhedsoverdragelseslovens regler	265
11.4.1.	Erhververens frasigelse af den kollektive overenskomst	270
11.5.	Erhververens stillingtagen til indtræden i overdragerens overenskomst– virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a	272
11.5.1.	Konsekvenserne af, at erhververen er indtrådt i overdragerens overenskomst »som sådan«	276
11.5.2.	Forholdet mellem overdragne medarbejdere og erhververens overenskomst	277
11.5.3.	Erhververven har ingen overenskomst	278
11.5.4.	Erhververen har i forvejen en overenskomst, der dækker arbejdet	280
11.5.5.	Overenskomstens stilling, hvis der ikke medfølger lønmodtagere	282
11.6.	Andre tilfælde, hvor erhververen bindes af overdragerens overenskomst	282
11.6.1.	Erhververens indtræden i overdragerens overenskomst ved passivitet	283
11.6.2.	Kollektive overenskomsters stilling ved fusion	286
11.6.3.	Identitet mellem overdrageren og erhververen	288
11.6.4.	Kollektive overenskomsters retsstilling i »omgåelsestilfælde«	295
11.7.	Konsekvensen af, at erhververen ikke indtræder i overenskomsten	296

Indholdsfortegnelse

11.7.1.	Behandling af tvister i det fagretlige system på trods af, at erhververen ikke er indtrådt i overenskomsten	298
11.7.2.	Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 3	301
12.	Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed	302
12.1.	Særligt vedrørende tjenestemænd	303
12.2.	Kommunalreformen	309
12.3.	Etablering af statselskaber	310
12.4.	Andre medarbejdere i det offentlige	310
13.	Individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold	310
13.1.	Løn og aftaler om arbejdsvilkår	311
13.2.	Fratrædelsesgodtgørelser	312
13.3.	Bonus, gratialer mv.	312
13.4.	Anciennitet	314
13.5.	»Mindre frynsegoder« og andre særlige rettigheder	316
13.6.	Optionsprogrammer	317
13.7.	Ejerskifteklasuler	321
13.8.	Medarbejderobligationer	323
13.9.	Bolig hos arbejdsgiveren	324
13.10.	Låneaftaler mellem overdrager og medarbejder	324
13.11.	Fremtidige forpligtelser	325
13.12.	Aftaler mellem lønmodtageren og erhververen om ændring af ansættelsesvilkår	325
13.13.	Overdragerens information til erhververen	327
14.	Krav, der efter deres natur ikke kan opretholdes	327
14.1.	Pensionsordninger knyttet til kollektiv overenskomst	328
14.2.	Efterløn til efterladte	328
14.3.	Samhandel mellem overdrager og medarbejder	329
14.4.	Konkurrence- og kundeklausuler	329
14.5.	Kollektive overenskomsters »kollektive rettigheder«	330
14.6.	Krav, som erhververen ikke indtræder i	333
15.	Erhververens indtræden i overdragerens rettigheder	334
15.1.	Erhververens rettigheder over for fratrådte medarbejdere	335
15.1.1.	Markedsføringslovens §§ 1 og 19	336
15.1.2.	Konkurrence- og kundeklausuler	337
16.	Den ansattes ret til at modsætte sig overførsel (reservationsret og valgret)	338
16.1.	EU-Domstolens praksis	339

16.2.	Dansk praksis	341
16.2.1.	Praksis før vedtagelsen af virksomheds- overdragelsesloven	342
16.2.2.	Praksis efter vedtagelsen af virksomheds- overdragelsesloven	343
16.3.	Hvilke forhold udgør bristende forudsætninger	347
16.3.1.	Virksomhedsomdannelser	347
16.3.2.	Virksomhedsejerens konkurs eller død	348
16.3.3.	Personlig tilknytning	349
16.3.4.	Outsourcing	350
16.3.5.	Overdragerens særlige kvalifikationer og kvalitet	354
17.	Ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet	354
17.1.	Praksis vedrørende direktivet	359
17.2.	Praktiske spørgsmål i forbindelse med pensionsindbetalinger	362
17.4.	Andre aftaler om fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden på grund af alder mv.	364
17.5.	Lov om tilsyn med firmapensionskasser	364

KAPITEL 10. Ophør af ansættelsesforhold i forbindelse med virksomhedsoverdragelse	367
1. Beskyttelse mod opsigelse	367
2. Opsigelse af medarbejderen i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, uden at dette er i strid med virksomhedsoverdragelsesloven	374
2.1. Hvilke opsigelser giver anledning til problemer i praksis	377
2.2. Ophør af tidsbegrænsede ansættelsesforhold	378
2.3. Manglende genansættelse	378
3. Hvilke medarbejdere er beskyttet af virksomhedsoverdragelseslovens § 3	379
4. Virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 2	379
4.1. Medarbejderens ophævelse af ansættelseskontrakten ...	379
4.2. Hvilke ændringer af arbejdsvilkår berettiger medarbejderen til at hæve	382
4.3. Aftaler om ændring af arbejdsvilkårene	383
4.4. Bevisbyrden ved den ansattes ophævelse af ansættelsesaftalen	384
4.5. Sikkerhedsopsigelser	384
4.6. Godtgørelse ud over erstatning for tabt opsigelsesvarsel .	385

Indholdsfortegnelse

5.	Erhververens ansættelse af medarbejderen i umiddelbar forlængelse af overdragerens opsigelse	385
6.	Godtgørelser i henhold til lov og kollektiv aftale	387
6.1.	Funktionærloven	387
6.1.1.	Funktionærlovens § 2 a	387
6.1.2.	Funktionærlovens § 2 b	389
6.2.	Sømandsloven	390
6.2.1.	Sømandslovens § 42	390
6.2.2.	Sømandslovens § 43	391
6.3.	Ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven og foreningsfrihedsloven	391
6.3.1.	Ligebehandlingsloven	391
6.3.2.	Forskelsbehandlingsloven	392
6.3.3.	Foreningsfrihedsloven	393
6.3.4.	Tillidsrepræsentantbeskyttelse og arbejdsmiljøloven	393
6.4.	Hovedaftalen mellem LO og DA	394
6.5.	Andre kollektive overenskomster	395
7.	Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang	397

KAPITEL 11. Forholdet mellem overdrageren og erhververen .. 401

1.	Erhververens regresret over for overdrageren	401
1.1.	Indeståelse	403
1.2.	Ingen aftale om refusion	403
1.3.	Uforfaldne krav	405
2.	Ny kontraktshavers regreskrav mod opdragsgiveren, herunder om trepartsforhold	406
4.	Overdragerens underretning af erhververen om relevante forhold	408
5.	Due diligence	409
5.1.	Jobklausuler	411
6.	Forholdet til myndighedskrav og krav fra andre tredjemænd ...	411

KAPITEL 12. Særligt beskyttede medarbejdere 413 |

1.	Overblik	413
2.	Hvilke lønmodtagere er beskyttet som lønmodtagerrepræsentanter	417
2.1.	Tillidsrepræsentanter	417
2.2.	Talsmænd	420

2.3.	Medlemmer af samarbejdsudvalg	420
2.4.	Lønmodtagerrepræsentanter valgt i henhold til lov om information og høring	421
2.5.	Arbejdsmiljørepræsentanter	422
2.6.	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	423
2.7.	Overdragelse i konkurstilfælde	426
KAPITEL 13. Information og forhandling		429
1.	Indledende bemærkninger om informationspligten	429
2.	Hvem skal give informationen	430
3.	Kræves information som betingelse for debtorskiftet	431
4.	Hvem skal informeres	431
5.	Hvad skal der informeres om	433
6.	Hvornår skal der informeres	434
6.1.	Samarbejdsaftalen mellem LO og DA af 27. oktober 2006	435
6.2.	Børsretlige regler	436
6.3.	Bod i forbindelse med overtrædelse af samarbejdsudvalgsreglerne	437
7.	Hvordan skal der informeres	440
8.	Forhandlingspligt	440
9.	Hvornår skal forhandlingerne indledes	441
10.	Hvilke foranstaltninger	442
11.	Sanktioner ved overtrædelse af informations- og forhandlingspligten	442
KAPITEL 14. Lovens anvendelsesområde og ikrafttrædelse		445
1.	Lovens anvendelsesområde og ikrafttrædelse	445
KAPITEL 15. Beslægtede emner		447
1.	Ansættelsesbevisloven	447
1.1.	Udmåling af godtgørelsen	448
1.2.	Skal erhververen udstede nyt ansættelsesbevis	450
2.	Persondataloven	452
2.1.	Grundlæggende begreber	452
2.2.	Før og under due diligence	454
2.3.	Overdragelse af ejerandele eller aktiver	463
3.	Funktionærlovens § 2, stk. 8	468
4.	Ansættelsesklausuloven	470
5.	Konkurrenceklausuler i forbindelse med salg af virksomheder	472

Indholdsfortegnelse

5.1.	Konkurrenceklausuler, der aftales med sælgere, der får ansættelse i virksomheden	473
5.2.	Konkurrenceklausuler, der aftales i forbindelse med salg af virksomheder	475
BILAG 1.	Lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse	478
BILAG 2.	Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001	481
BILAG 3.	Sammenligningstabel	489
BILAG 4.	Due diligence – checkliste (medarbejdere)	490
BILAG 5.	Generel kontraktklausul vedrørende medarbejdere	491
BILAG 6.	Fortrolighedsaftale med medarbejderklausul	493
BILAG 7.	Overdragelsesklausul vedrørende forbud mod overdragerens ansættelse af medarbejdere	497
BILAG 8.	Overdragelse af [] virksomhed	498
BILAG 9.	Individuel orientering af medarbejder	499
	Litteraturfortegnelse	501
	Afgørelsesregister	509
	Stikordsregister	521
	Om forfatteren	539

Forkortelser

AT	Arbejdsretligt Tidsskrift
C	Court of Justice of the European Communities (Den Europæiske Unions Domstol)
Domstolen	Generel betegnelse for Domstolen i EF/EU, der før 1. december 2009 hed De Europæiske Fællesskabers Domstol, i daglig tale EF-Domstolen, og som efter 1. december 2009 hedder Den Europæiske Unions Domstol, i daglig tale EU-Domstolen
E	EFTA-Domstolen
EAT	Employment Arbitration Tribunal
ECLI	European Case Law Identifier (se side 24)
EF	Det Europæiske Fællesskab
EF-Domstolen	Domstolen i sager før Lissabontraktatens ikrafttræden den 1. december 2009
EU	Den Europæiske Union
EU-Domstolen	Domstolen i sager efter Lissabontraktatens ikrafttræden den 1. december 2009
EØF	Det Europæiske Økonomiske Fællesskab
EØS	Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde
EFTA	European Free Trade Association
H	Højesterets dom eller højesteret
L	Lovforslag
NRT/Rt.	Norsk Retstidende
Saml.	Samling af afgørelser fra Domstolen og Retten i Første Instans, De Europæiske Fællesskabers Domstol
SH	Sø- og Handelsretsdom
V	Vestre Landsretsdom
UfR	Ugeskrift for Retsvæsen
Ø	Østre Landsretsdom

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstagere i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Forord

Formålet med denne bog er at beskrive og analysere gældende ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelser i Danmark; først og fremmest på baggrund af lovgivningen om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Virksomhedsoverdragelser omfatter i stigende grad virksomheder i flere lande, og danske rådgivere modtager i vidt omfang spørgsmål fra udenlandske kolleger i forbindelse med transaktioner med virksomheder beliggende i Danmark. For at lette denne kommunikation har jeg i et vist omfang medtaget henvisninger til andre europæiske landes lovgivning og principper.

Virksomhedsoverdragelsesloven er baseret på direktiv 2001/23/EF. Jeg har derfor medtaget praksis fra EU-Domstolen og EFTA-Domstolen samt i et vist omfang også praksis fra andre lande, der har implementeret direktivet, herunder særligt praksis fra den norske Højesteret, der kan tænkes at have interesse i Danmark. Domstolen (Den Europæiske Unions Domstol) ændrede med virkning fra 1. december 2009 navn (og funktion) fra EF-Domstolen til EU-Domstolen i forbindelse med, at Lissabontraktaten trådte i kraft. Ved omtalen af afgørelser fra før 1. december 2009 er betegnelsen EF-Domstolen bevaret (eller betegnelsen Domstolen anvendt). Ved senere afgørelser eller ved omtalen af generelle principper er betegnelsen EU-Domstolen anvendt.

Den foreliggende fremstilling er en håndbog, der er rettet særligt mod praktikere, der beskæftiger sig med ansættelsesret og virksomhedsoverdragelser, og som også er baseret på mine praktiske erfaringer som advokat med speciale i arbejds- og ansættelsesret. Af hensyn til bogens værdi som opslagsværk er vigtige hovedprincipper medtaget flere steder i bogen. Bagerst i bogen findes et stikordsregister, der af samme grund er ret omfattende. Jeg har tilstræbt, at læsere uden særlige forkundskaber på det ansættelsesretlige felt også kan have gavn af værket.

Advokat Birgitte Toxværd har udarbejdet afsnittet vedrørende samspillet mellem virksomhedsoverdragelse og persondatabeskyttelse. Advokat Lars Lindencrone Petersen og juridisk konsulent Per A. Svendsen har kommenteret kapitel 7 om overdragelser fra virksomheder under insolvensbehandling mv. Endvidere har advokat Arne Riis bidraget i forbindelse med skatteretlige

problemstillinger. Advokat Henrik Peytz og advokat Anders Birkelund Nielsen har bidraget i relation til udbudsretlige problemstillinger.

Jeg takker advokat Eli Aasheim, der har bidraget med materiale og kommentarer vedrørende norske forhold, advokat Anders Nordström, advokat Ebba Walberg Snygg, der har bidraget med materiale og kommentarer vedrørende svenske forhold, advokat Jani Syrjänen, der har bidraget med materiale og kommentarer vedrørende finske forhold samt advokat Dr. Hans-Joachim Liebers, der har bidraget med materiale og kommentarer vedrørende tyske forhold.

Advokat Henrik Peytz takkes endvidere for inspirerende drøftelser vedrørende en række EU-retlige forhold. Advokat Bo Enevold Uhrenfeldt, advokat Thomas Christian Thune, advokatfuldmægtig Camilla Kristensen Ejiofor, advokatfuldmægtig Mads Bernstorn, stud.jur. Jakob Ørum Jørgensen og stud.jur. Amanda Bruyant-Langer takkes for værdifuld assistance. Advokatfirmaet Cravath, Swaine & Moore LLP i New York takkes for at stille faciliteter til rådighed i juni 2014 i forbindelse med arbejdet med bogen.

Bogen er ajourført indtil den 31. december 2015.

Jeg vil være taknemmelig for e-mails med eventuelle kommentarer eller supplementer, der kan sendes til mk@mklaw.dk. Hermed vil en eventuel senere udgave kunne forbedres.

Taarbæk, 1. februar 2016

Mette Klingsten

Indledning

1. Fremstillingens baggrund og formål

Formålet med denne bog er at beskrive og analysere gældende ansættelsesretlige aspekter af virksomhedsoverdragelser i Danmark; først og fremmest på baggrund af lovgivningen om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

En virksomhedsoverdragelse opfattes ofte som en væsentlig ændring for virksomhedens ansatte og vil også ofte kunne være det. Arbejdsgiverskiftet vil ofte være ledsaget af strukturelle ændringer i virksomhedens form og opbygning, der kan være begrundet i rationalisering, tilpasning til den erhvervende virksomheds organisation og ledelsesform etc.

En virksomhedsoverdragelse forberedes typisk i længere tid, men ofte i en snæver kreds, og arbejdstagerne eller disses repræsentanter inddrages ofte på et relativt sent tidspunkt i processen. Børsretlige oplysningsforpligtelser kan sætte yderligere begrænsninger for, hvor tidligt en bredere kreds inddrages.

Endelig kan fremhæves, at grænseoverskridende overtagelser – med de deraf følgende komplikationer¹ – i de seneste årtier er blevet meget mere almindelige. Antallet af fusioner og overtagelser inden for EU er steget betydeligt. Et større antal danske virksomheder er endvidere solgt til virksomheder, der kommer fra ikke-EU-lande, herunder til store amerikanske koncerner. Inden for de senere år er der endvidere gennemført et større antal outsourcinger til virksomheder med hovedsæde i Asien.

1. Ved virksomhedsoverdragelser, der omfatter virksomheder i flere lande inden for EU eller EØS, anvendes lovgivningen i hvert enkelt af de lande, hvor virksomhederne er beliggende, jf. nærmere kapitel 2. For en nærmere gennemgang af lovvalgsreglerne for ansættelsesforhold i forbindelse med grænseoverskridende overdragelse, se nærmere Lone L. Hansen, *Medarbejdernes retsstilling ved grænseoverskridende overtagelse og fusion*, side 269ff. Dette kapitel indeholder også henvisninger til love og kollektive overenskomster i nogle af de øvrige EU- og EØS-lande, der implementerer virksomhedsoverdragelsesdirektivet.