

Notat omkring informationsforpligtelsen jfr. Virksomhedsoverdragelseslovens § 5

1. Informationspligten

Informationspligten fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 5 og har følgende ordlyd:

”Den, der overdrager en virksomhed eller en del heraf, og som i forbindelse med overdragelsen overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne, skal i rimelig tid inden overtagelsen underrette lønmodtagernes 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 lønmodtagerne og*
- 4. eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne*

Stk. 2. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder bestemmelsen i stk. 1 tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold og arbejdsvilkår berøres direkte af overdragelsen.”

2. Hvem skal give informationen

Pligten til at informere medarbejderne eller disses repræsentanter om overdragelsen ligger hos overdragende arbejdsgiver. Erhververen er ligeledes forpligtet til at informere de i sin virksomhed berørte medarbejdere om overdragelsen.

3. Hvem skal informeres

Såfremt 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 medarbejdere.

Overdrageren har bevisbyrden for, at den enkelte medarbejder får den i § 5, stk. 1 nævnte information i ’rimelig tid’ inden overdragelsen, således medarbejderne får en reel mulighed for at foretage en selvstændig vurdering af, hvilke konsekvenser overdragelsen indebærer for dem. Det sikreste er derfor, at ordregiver *senest* når samtlige oplysninger i § 5, stk. 1, er tilgængelige, fremsender en informationskrivelse til den enkelte medarbejder, der berøres af virksomhedsoverdragelsen.

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

4. Hvordan skal der informeres

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder ikke regler om, hvordan informationen skal gives til lønmodtagernes repræsentanter eller de berørte medarbejdere.

Den enkelte arbejdsgiver – overdrager og erhverver - må således selv vurdere, hvordan informationen skal gives. Det kan fx være ved informationsmøder eller ved skriftlige meddelelser.

Der kan efter omstændighederne være behov for efterfølgende at kunne dokumentere, at den fornødne information er givet. I dette tilfælde vil det være hensigtsmæssigt, at informationen er skriftlig.

5. Den konkrete sag - fusion af ESØ og Østdeponi

Ud fra det fremlagte materiale er der sket en orientering af medarbejderne jfr. § 5, stk. 1.

Det kan dog ikke vurderes om oplysningerne har været så fyldige og udtømmende, at medarbejderne har haft en reel mulighed for selvstændigt at kunne vurdere, hvilke konsekvenser overdragelsen har for dem. Evt. væsentlige vilkårsændringer hos medarbejderne skal varsles efter Funktionærlovens bestemmelser. Ud fra det foreliggende materiale kan det ikke vurderes om, det er tilfældet.