

Ny dom om virksomhedsoverdragelse

Ny dom fra Østre Landsret viser, at det kan være vanskeligt at afgøre, hvornår der er tale om en virksomhedsoverdragelse, hvor medarbejderne derfor er omfattet af særlig beskyttelse. I sagen, hvor en tidligere ejer efter konkursbegæring genansatte en del af medarbejderne, forblev alle medarbejderes løn- og arbejdsforhold uændrede.

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder regler, som beskytter medarbejderes rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. Hovedreglen er, at erhververen overtager de hidtil gældende rettigheder og pligter i forhold til medarbejdernes løn- og arbejdsforhold fra overdrageren, og at der er en særlig beskyttelse mod opsigelse som følge af overdragelsen. Ved begrebet virksomhedsoverdragelse forstås en overdragelse af en virksomhed eller en del heraf – dvs. en økonomisk enhed eller afgrænset aktivitet. Loven vedrører altså ikke kun en reel virksomhedsoverdragelse af en hel virksomhed, men også situationer med outsourcing eller frasalg af en del af virksomheden.

Ikke en klassisk virksomhedsoverdragelse

En ny dom fra Østre Landsret afsagt den 10. marts 2014 er et klart eksempel på, at en situation kan være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og at medarbejderen som følge heraf har en særlig beskyttelse, uden at det klart fremstår som en klassisk virksomhedsoverdragelse.

Sagen omhandlede en overdragelse af størstedelen af en vognmands- og entreprenørvirksomhed med tilhørende driftsejendom i 2007. Erhververen videreførte virksomheden indtil 2011, hvor han kom i økonomiske vanskeligheder og blev begæret konkurs. I den forbindelse blev alle 15 medarbejdere i virksomheden opsagt og fritstillet.

Ved et møde med den tidligere ejer/overdrager gav denne udtryk for, at han ønskede at videreføre erhververens virksomhed. Efter mødet ansatte den tidligere ejer 11 af de opsagte 15 medarbejdere med uændrede løn- og ansættelsesvilkår, herunder erhververen selv, i den nu udvidede virksomhed i samme lokaler og med samme kundekreds og driftsmateriel, som erhververen havde haft i 2007.

Alle løn- og arbejdsforhold forblev uændret

Landsretten kom frem til, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse efter virksomhedsoverdragelsesloven, idet virksomhedens identitet var uændret. Som følge heraf var både de opsagte medarbejdere og de medarbejdere, som fortsatte hos den tidligere ejer, omfattet af lovens beskyttelsesregler. Medarbejderne – hvis opsigelsesperiode ikke var udløbet – havde derfor ikke grund til at tro, at deres ansættelsesforhold var ophørt. I overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesloven blev medarbejdernes løn- og arbejdsforhold og anciennitet bevaret.

Dommen viser, at det i praksis er vanskeligt at afgøre, hvornår der foreligger en virksomhedsoverdragelse. Herudover er der adskillige forhold og frister, man som arbejdsgiver skal være særligt opmærksom på. Derfor anbefales det, at man som både erhverver og overdrager udviser stor agtpågivenhed og under alle omstændigheder søger juridisk rådgivning i tilfælde af en virksomhedsoverdragelse.