

# **Ansættelsesretlige problemer ved virksomhedsoverdragelse**

- Herunder ved overdragelse fra et konkursbo

---

## **Employment Law problems in a business transfer**

- Including business transfer during insolvency proceedings

Maria Langvad Nielsen

Årskortnummer: 20041423

Speciale

Aarhus Universitet

19. februar 2010

Vejleder: Lars Henrik Gam Madsen

Anslag: 117.804

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>4</b>
1.1	Virksomhedsoverdragelse	4
1.2	Problemformulering	5
1.3	Problemafgrænsning og opbygning	5
<b>2</b>	<b>Fastlæggelse af retsgrundlag</b>	<b>6</b>
2.1	Virksomhedsoverdragelsesloven	6
2.1.1	Virksomhedsoverdragelse	6
2.1.2	Lønmodtager	8
2.2	Den EU-retlige baggrund for Virksomhedsoverdragelsesloven	9
2.3	Internationale virksomhedsoverdragelser	11
2.3.1	Lovvalg i Virksomhedsoverdragelsesloven	11
2.3.2	Direktivets territoriale anvendelsesområde	12
2.4	Konkursloven	12
<b>3</b>	<b>Virksomhedsoverdragelsesloven</b>	<b>14</b>
3.1	Virksomhedsoverdragelseslovens § 2	14
3.2	Hvad indtræder erhververen i?	14
3.3	Overtagelsestidspunktet	15
3.4	Umiddelbar indtræden	16
3.5	Bestående ansættelsesforhold	16
3.5.1	Fortsættende lønmodtagere	17
3.5.2	Medarbejdere i opsagte stillinger	17
3.6	Nærmere om forpligtelserne	18
3.6.1	Forpligtelser ifølge lovgivning	18
3.6.2	Aftaler der forpligter erhververen	20
3.6.3	Kollektive overenskomster	22
3.7	Erhververen indtræder ikke	22
3.8	Opsigelse, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 3	23
<b>4</b>	<b>Konkursret</b>	<b>25</b>
4.1	Relevans ved virksomhedsoverdragelse	25
4.2	Konkursboets indtræden	25
4.2.1	Indtræden	25
4.2.2	Ikke-indtræden	26
4.3	Konkursregulerede opsigelsesvarsler	27

4.3.1	Definition .....	27
4.3.2	Konkursregulering ved virksomhedsoverdragelse.....	29
<b>5</b>	<b>Virksomhedsoverdragelse fra konkursbo.....</b>	<b>33</b>
5.1	Problemerne.....	33
5.2	Erhververens indtræden når overdrageren er et konkursbo .....	33
5.2.1	Forskellen mellem Virksomhedsoverdragelsesloven og direktivet.....	33
5.2.2	Retsteori og -praksis.....	34
5.2.3	Retsstillingen.....	35
5.3	Overdragelser der reelt fandt sted før konkursdekretet .....	36
5.4	Afskedigelse før konkursdekretet .....	37
5.5	Afskedigelse før konkursdekretet og genansættelse efter overdragelsen.....	38
5.5.1	Særligt om funktionærer .....	39
5.6	LG-klemmen .....	39
<b>6</b>	<b>Efter overdragelsen – erhververens regreskrav .....</b>	<b>41</b>
6.1	Har erhververen et regreskrav? .....	41
6.1.1	Aftalte virksomhedsoverdragelser .....	41
6.1.2	Faktiske virksomhedsoverdragelser.....	42
6.1.3	Praksis.....	42
6.1.4	Retsstillingen .....	43
6.2	Regreskravets stilling i konkursordenen, jf. Konkurslovens § 99 .....	43
<b>7</b>	<b>Lønmodtagernes Garantifond .....</b>	<b>46</b>
7.1	Retsgrundlag .....	46
7.2	Lønmodtagernes Garantifond og virksomhedsoverdragelse.....	46
7.3	Lønmodtagernes Garantifond og virksomhedsoverdragelse fra konkursbo.....	47
7.3.1	Fondens praksis .....	47
7.3.2	Retsstillingen .....	48
<b>8</b>	<b>Konklusion.....</b>	<b>50</b>
<b>9</b>	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>51</b>
9.1	Bøger .....	51
9.2	Artikler .....	52
9.3	Love, lovforslag, forarbejder, betænkninger .....	54
9.4	Domme .....	55

# 1 Indledning

## 1.1 Virksomhedsoverdragelse

De juridiske aspekter af en virksomhedsoverdragelse er vidtgående og omfatter bl.a. skattemæssige, selskabsretlige, konkurrenceretlige og ansættelsesretlige problemstillinger. Særligt de ansættelsesretlige problemstillinger, som erhververen af en virksomhed står over for, er interessante, da en korrekt behandling ofte har stor betydning for virksomhedens succes med opkøbet. I et køb er der ofte modsatrettede interesser på henholdsvis køber- og sælgerside. I en virksomhedsoverdragelse er der en tredje part – nemlig de ansatte. De ansatte repræsenterer ofte en stor positiv værdi for erhververen, idet de har kendskab til virksomheden, men de kan samtidig repræsentere en negativ værdi i form af dyre opsigelser og gunstige ansættelsesvilkår. Det er derfor vigtigt, at lønmodtagerrettigheder og –forpligtelser behandles korrekt, idet forkert eller uhensigtsmæssig håndtering heraf kan være forbundet med store omkostninger for såvel lønmodtagerne som arbejdsgiveren.

I tilfælde af, at virksomhedsoverdragelsen sker fra et konkursbo, har konkursboets øvrige kreditorer en væsentlig interesse i, at lønmodtagerrettighederne behandles korrekt. I og med at lønmodtagerkrav ofte har karakter af massekrav eller privilegerede krav, er det vigtigt, at der ikke sker nogen forfordeling. Særligt i den nuværende økonomiske situation er det relevant at have kendskab til retsstillingen ved virksomhedsoverdragelser fra et konkursbo, idet det må formodes, at der forekommer flere virksomhedsoverdragelser af denne art.

Finanskrisen formodes også at have betydning for omfanget af afskedigelser i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, idet effektivisering og rationalisering ofte er et hovedformål med overdragelsen. Endvidere formodes krisen at være af betydning for erhververens muligheder for at overtage forpligtelserne i målvirksomheden – og derfor muligvis være årsag til forsøg på omgåelse af reglerne.

At løse de ansættelsesretlige problemstillinger ved en virksomhedsoverdragelse er derfor af afgørende betydning for overdragelsens succes i flere henseender.

## **1.2 Problemformulering**

Ambitionen med nærværende speciale er at undersøge og redegøre for udvalgte af erhververens ansættelsesretlige rettigheder og forpligtelser ved en virksomhedsoverdragelse – herunder når virksomheden erhverves fra et konkursbo. Retspraksis vil blive inddraget i det omfang, den bidrager til klarlæggelse af retsstillingen.

## **1.3 Problemafgrænsning og opbygning**

Emnet er meget omfattende, hvorfor alene udvalgte problemstillinger vil blive behandlet. Hovedvægten vil blive lagt på at redegøre for retstilstanden i konkrete ansættelsesretlige problemstillinger som erhververen af virksomheden står overfor ved erhvervelse af en bestående virksomhed samt ved erhvervelse af en virksomhed under konkurs. Udvalgte beslægtede problemstillinger vil blive kort omtalt, og der vil i et vist omfang blive henvist til litteratur herom.

Retsgrundlaget for emnet fastlægges i afsnit 2. Forudsætningerne for at anvende Virksomhedsoverdragelsesloven slås fast, ligesom betydningen af det bagvedliggende direktiv samt Konkursloven vurderes. Herudover vurderes betydningen af at virksomhedsoverdragelsen foregår internationalt. I afsnit 3 redegøres for erhververens indtræden i rettigheder og forpligtelser ved en virksomhedsoverdragelse. Virksomhedsoverdragelseslovens formuleringer diskuteres og der redegøres for lovens anvendelse i konkrete situationer. Ligeledes drøftes erhververens mulighed for at opsiges lønmodtagere.

I afsnit 4 beskrives en række konkursretlige overvejelser, herunder konkursrettens relevans ved virksomhedsoverdragelse, overvejelser om konkursboets indtræden i ansættelsesforhold samt problemstillingen vedrørende konkursregulerede opsigelsesvarsler. Særligt sidstnævnte har interesse for erhververen, når virksomhedsoverdragelsen sker fra et konkursbo. I afsnit 5 undersøges omfanget af erhververens forpligtelser ved erhvervelse fra et konkursbo. Erhververen ønsker selvsagt at blive pålagt færrest mulige forpligtelser, hvorfor omgåelsesmuligheder søges fastlagt. Der knyttes desuden kommentarer til den såkaldte "LG-klemme", som bør have betydning for erhververens handlemåde.

I afsnit 6 undersøges erhververens muligheder for at gøre regres gældende mod overdrageren samt regreskravets eventuelle stilling i konkursordenen. Afsnit 7 behandler retsstillingen omkring Lønmodtagernes Garantifond, herunder retsgrundlaget for fondens virke samt fondens praksis ved virksomhedsoverdragelser. Til slut konkluderes der på resultatet af redegørelsen i nogle afsluttende bemærkninger.

## 2 Fastlæggelse af retsgrundlag

### 2.1 Virksomhedsoverdragelsesloven

Lov om Lønmodtageres retsstilling ved Virksomhedsoverdragelse, Lov nr. 111 af 21. marts 1979, trådte i kraft den 1. april 1979. Siden er loven blevet ændret ved lov nr. 441 af 7. juni 2001 og senest er lovene sammenskrevet i lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002, bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Virksomhedsoverdragelsesloven).

Virksomhedsoverdragelsesloven har været genstand for stor kritik i den juridiske teori, hvilket umiddelbart synes velbegrunderet henset til, at det forberedende arbejde i forbindelse med den oprindelige lov kun varede knap 5 måneder. Et af kritikpunkterne vedrører den manglende behandling af den centrale problemstilling omkring erhververens indtræden i forpligtelser<sup>1</sup>, hvilket behandles yderligere senere. Yderligere vil anvendelsen af Virksomhedsoverdragelsesloven blive nærmere behandlet.

Anvendelse af Virksomhedsoverdragelsesloven forudsætter at der foreligger en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand samt, at beskyttelsesobjektet kan karakteriseres som værende en lønmodtager.

#### 2.1.1 Virksomhedsoverdragelse

Ved en virksomhedsoverdragelse forudsættes i) at virksomheden skifter arbejdsgiver samt tilstedeværelse af ii) en virksomhed og iii) en overdragelse, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1, se nærmere umiddelbart nedenfor.

##### 2.1.1.1 Ny arbejdsgiver

Af direktivets artikel 1, stk. 1 fremgår, at direktivet finder anvendelse på overførsel af en virksomhed til en anden indehaver, hvilket ikke stemmer overens med, hvad der faktisk menes, jf. EF-Domstolens dom af 24. januar 2002, C-51/00 – nemlig arbejdsgiver. At det er arbejdsgiveren, der skal skifte identitet fremgår af dommens præmis 21, som anfører at "der stilles tre betingelser for, at direktivet finder anvendelse: Overførslen skal indebære, at der skiftes arbejdsgiver..."<sup>2</sup> I hvilke konkrete situationer der kan siges at foreligge et arbejdsgiver-skifte, vil ikke blive drøftet nærmere her<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 25

<sup>2</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 43

<sup>3</sup> For yderligere informationer herom se Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, 43ff, Per Jacobsen; Virksomhedsoverdragelsesloven og kollektive overenskomster, s. 115 samt Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 49f

### **2.1.1.2 Begrebet virksomhed**

Det er ikke i Virksomhedsoverdragelseslovens defineret, hvad der forstås ved en virksomhed. Men da det bagvedliggende direktiv er et minimumsdirektiv, anvendes direktivets forståelse heraf ved fortolkningen. Ifølge direktivets ordlyd anvendes direktivet ved overførsel af 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, jf. artikel 1, stk. 1, litra b). Hertil føjer artikel 1, stk. 1, litra c), at direktivet finder anvendelse på offentlige og privatretlige virksomheder, der udøver en økonomisk aktivitet uden hensyn til om de opererer med gevinst for øje. Begrebet virksomhed bruges således som en samlebetegnelse for enhver økonomisk aktivitet, der udøves i en retlig eller økonomisk enhed uanset organisering og hæftelsesforholdene.<sup>4</sup> I det følgende er det således denne begrebsbestemmelse, der lægges til grund ved omtale af en virksomhed.

Som undergrænse for hvornår der foreligger en virksomhed i relation til Virksomhedsoverdragelsesloven, anses tilfælde, hvor der ikke indgår en lønmodtager i overdragelsen, idet beskyttelse efter loven således ikke er relevant.<sup>5</sup> Den teoretiske diskussion af begrebet er omfattende<sup>6</sup>, men da fokus i nærværende speciale er andetsteds i loven, skal der ikke gøres yderligere bemærkninger herom.

### **2.1.1.3 Begrebet overdragelse**

Ifølge Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1, finder loven anvendelse "ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf". Ifølge Karnovs kommentarer til Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1, note 1, finder bestemmelsen anvendelse "i alle tilfælde, hvor der overføres en virksomhed, således at der sker en udskiftning i den fysiske eller juridiske person, der er ansvarlig for virksomhedens drift og som af den grund påtager sig en arbejdsgivers forpligtelser overfor arbejdstagerne i virksomheden efter overførelse af ejendomsretten til virksomheden, forudsat at virksomheden bevarer sin identitet."

Anvendelsesområdet for det bagvedliggende direktiv synes bredere, idet anvendelsesområdet herfor, jf. artikel 1, stk. 1, litra b) er "overførsel af virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift til en anden indehaver som følge af en overdragelse eller fusion". Således er både en virksomhed og en bedrift omfattet, hvorfor der i kraft heraf sondres mellem begreberne. Endvidere nævnes overdragelsesformen fusion. I dansk ret sondres der ikke mellem en virksomhed og en bedrift,

---

<sup>4</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 30

<sup>5</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 130, se EF-Domstolens dom af 14.april 1994, sag C392/92 (Christen Schmidt)

<sup>6</sup> Se f.eks. Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, kap. 4, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, afsnit II4

mens dette er tilfældet i tysk og fransk terminologi, hvilket formentlig er årsagen til, at begge begreber er medtaget i direktivet og undtaget fra den danske Virksomhedsoverdragelseslov.<sup>7</sup> Fusion er ikke medtaget i den danske lov, da denne overdragelsesform anses for at være indeholdt i begrebet "overdragelse".<sup>8</sup>

Det er afgørende, at den virksomhed, der overdrages, er – eller i det væsentlige er – en fortsættelse af den hidtil drevne virksomhed.<sup>9</sup> Bevarelse af identitet er således af afgørende betydning for, at der kan siges at foreligge en virksomhedsoverdragelse efter dansk ret. Hvorvidt den overtagne virksomhed kan siges at have bevaret sin identitet beror på en helhedsvurdering af momenterne i overdragelsen. Særligt forudsættes det:

- at der er lighed mellem virksomheden som overdrageren drev den og som erhververen driver den
- at virksomhedens kunder er overdraget samt
- at virksomheden drives kontinuerligt (bortset fra ferie- og sæsonlukninger).<sup>10</sup>

Er disse betingelser opfyldt, taler meget for, at der foreligger en virksomhedsoverdragelse.

### **2.1.2 Lønmodtager**

Der skal her blot knyttes få overordnede kommentarer til problemstillingen omkring lønmodtagerbegrebet i Virksomhedsoverdragelsesloven. Den beskyttede personkreds i Virksomhedsoverdragelsesloven omfatter ifølge EF-Domstolen<sup>11</sup> samt Rdir 2001/23/EF artikel 2, stk. 1, d) de personer "som på en eller anden måde er beskyttet som arbejdstager i kraft af den pågældende medlemsstats lovgivning." I Danmark er arbejdstagerbegrebet ikke entydigt defineret i dansk ret<sup>12</sup>, jf. begrebets forskellige definition i f.eks. Funktionærloven, Konkursloven, Ferieloven, Dagpengeloven samt diverse skattelove. I enhver situation må lønmodtagerbegrebet i den konkret relevante lov anvendes ved vurderingen af om den ansatte opfylder betingelserne for at blive anset for værende lønmodtager. Spørgsmålet om, hvorvidt en ansat har krav på feriepenge efter Ferielovens § 1, stk. 1, skal således afgøres af, om den ansatte opfylder betingelserne efter Ferielovens § 1, stk. 2.

---

<sup>7</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 33

<sup>8</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 48

<sup>9</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 124

<sup>10</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 51

<sup>11</sup> EF-Domstolens dom af 23. marts 1982, Levin C 55-/81 samt dom af 14. september 2000, Collini og Chiappero m.fl., C-343/98.

<sup>12</sup> Arbejdsretlige funktioner, s. 91ff, Lærebog i ansættelsesret og personalejura, s. 23f, Arbejdsrettens almindelige del, s. 51ff,



Der er dog nogle overordnede kendetegn - i overensstemmelse med det traditionelle lønmodtagerbegreb<sup>13</sup> - som er afgørende for vurderingen af, om der er tale om en arbejdstager. Det indgår som et afgørende moment, om den ansatte er i et tjenesteforhold, ligesom det er af relevans, at der består en pligt til at udføre arbejdet, at den ansatte ikke lader andre om at udføre arbejdet, at lønnen er almindelig A-indkomst samt at den ansatte ikke er momsregistreret.

Da Virksomhedsoverdragelsesloven ikke omfatter direktører, jf. U 1993.11 H, er det særligt relevant at få afgrænset lønmodtagerne fra direktøren<sup>14</sup>. Højesteret slog i dommen fast, at den administrerende direktør ikke var omfattet af Virksomhedsoverdragelsesloven til trods for, at direktørkontrakten henviste til Funktionærloven samt Ferieloven. Begrundelsen var, at direktøren ikke var i en tjenestestilling i Funktionær- og Ferielovens forstand.<sup>15</sup> Ved vurderingen foretages der en konkret vurdering af det reelle indhold i direktørens stilling – den faktiske ledelsesfunktion<sup>16</sup>.

I det følgende forudsættes, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse samt, at vedkommende ansatte er lønmodtager.

## **2.2 Den EU-retlige baggrund for Virksomhedsoverdragelsesloven**

Baggrunden for Virksomhedsoverdragelsesloven findes i Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter. Direktivet blev udstedt med hjemmel i EF-Traktatens artikel 100 under henvisning til artikel 117, der fastslår, at man for at udjævne "arbejdernes leve- og arbejdsvilkår" må fremme en forbedring af vilkårene.

Direktivet blev ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998, bl.a. begrundet i følgerne af det indre marked, tendenserne i medlemsstaternes lovgivning mht. at redde virksomheder i økonomiske vanskeligheder og EU-Domstolens retspraksis<sup>17</sup>. Der var primært tale om præciseringer af direktivets anvendelsesområde, men der blev desuden indført regler om overdragelse af virksomheder under konkurs. Siden er de to direktiver sammenskrevet i Rådets direktiv 01/23/EF af 12. marts 2001 for at undgå uklarheder, jf. indledningen til Rdir. 01/23/EF, punkt 1: "Rådets direktiv 77/187/EØF af den 14. februar 1977 ... har været underkastet omfattende ændringer. Direktivet bør derfor kodificeres, således at dets bestemmelser kan fremtræde klart og rationelt."

---

<sup>13</sup> Arbejdsrettens almindelige del, s. 51-110

<sup>14</sup> Fra praksis kan nævnes U 1986.54 V

<sup>15</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 31

<sup>16</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 31f

<sup>17</sup> Indledning til 98/50/EF af 29. juni 1998, punkt 3.

Idet den danske virksomhedsoverdragelseslov således er en implementering af et EU-direktiv, har danske domstole ved tvivl om fortolkningen af bestemmelserne mulighed for at forelægge sagen for EF-domstolen, jf. EU-traktatens artikel 234. Er der tale om ankesager, skal tvivlsspørgsmål forelægges EF-Domstolen, jf. art 234, stk. 3. Præjudicielle afgørelser afsagt af EF-Domstolen skal lægges til grund ved den danske domstols behandling af sagen. Grundet de mange uklarheder omkring Virksomhedsoverdragelsesloven har danske domstole i en række sager<sup>18</sup> forelagt tvivlsspørgsmål vedrørende fortolkning af direktivet for EF-Domstolen.<sup>19</sup>

Direktivet er et minimumsdirektiv, jf. artikel 7, hvorved forstås, at medlemsstaterne ikke i kraft af direktiverne er afskåret fra at indføre bestemmelser, der er mere gunstige overfor lønmodtagerne end direktiverne i sig selv giver mulighed for. Danmark har udnyttet denne mulighed ved Virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6. Direktivet opstiller krav om informationspligt for virksomheder, hvor der ikke er en lønmodtagerrepræsentant, mens Virksomhedsoverdragelsesloven stiller krav om forhandlingspligt i disse virksomheder. På alle øvrige punkter kan direktivet anvendes til direktivkonform fortolkning af Virksomhedsoverdragelsesloven, hvilket vil sige, at direktivets formål skal inddrages ved fortolkning af loven.

I indledningen til direktivet<sup>20</sup> begrundes udstedelsen af direktivet bl.a. med, at det er nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver – sær for at sikre varetagelsen af deres rettigheder. Det er således dette formål man må have sig for øje, når man beskæftiger sig med erhververens hæftelse i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

Anvendelsesområdet for Rådets direktiv 77/187/EØF af d. 14. februar 1977 fremgår af artikel 1, nr. 1, idet det heraf følger, at "Dette direktiv finder anvendelse på overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter til en anden indehaver som følge af overdragelse eller fusion."<sup>21</sup> Det afgørende er således, at der sker en overdragelse. Hvorvidt det er tilfældet afhænger igen af en konkret vurdering af det enkelte tilfælde, hvori man inddrager spørgsmålet, om der foreligger en virksomhed. Dette er i overensstemmelse med den danske retstilstand i forbindelse med overdragelse fra et konkursbo.

---

<sup>18</sup> Dommene vil ikke blive gennemgået nærmere, men Ruth Nielsen har i U 89B.327 gennemgået og kommenteret Domstolens praksis, hvorfor der henvises hertil.

<sup>19</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 27n. samt civilprocessen, s. 533.

<sup>20</sup> [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi:celexplus!prod:CELEXnumdoc&lg=da&numdoc=377L0187](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi:celexplus!prod:CELEXnumdoc&lg=da&numdoc=377L0187)

<sup>21</sup> Afdeling 1, artikel 1, nr. 1 i Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter

Overgangen til konkurs er ikke omfattet af loven, men det er konkursboets videresalg af en virksomhed.<sup>22</sup>

Med hjemmel i direktiv 98/50/EF (artikel 7b) og efter kodificeringen, i dir 2001/23/EF (artikel 10) forpligtedes Kommissionen til senest i juli 2006 at fremlægge en analyse af virkningerne af bestemmelserne i direktivet og om fornødent at fremlægge forslag til nødvendige ændringer. Kommissionen fremkom på baggrund heraf med en beretning d. 18. juni 2007, KOM(2007) 334 endelig, SEC(2007) 812. Beretningens formål er at analysere direktivets bestemmelser i lyset af Domstolens retspraksis samt erfaringer fra medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Beretningen konkluderer bl.a. følgende: "Kommissionen mener, at direktiv 77/187/EØF fortsat spiller en central rolle for beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder hen ved 30 år efter, at det blev vedtaget. ... Direktivet sikrer en rimelig balance mellem beskyttelse af arbejdstagerne og frihed til at udøve en økonomisk aktivitet og har på den måde i et stort omfang bidraget til at gøre en lang række omstruktureringer i Europa mere socialt acceptable."

## **2.3 Internationale virksomhedsoverdragelser**

### **2.3.1 Lovvalg i Virksomhedsoverdragelsesloven**

Hvis både køber og sælger er beliggende i Danmark, og der ikke er aftalt værneting udenfor Danmark, finder dansk ret anvendelse. Spekulationer om lovvalg bliver relevante såfremt virksomhedsoverdragelsen har et udenlandsk element, hvorefter spørgsmålet skal afgøres ud fra almindelige internationale privatretlige regler. Virksomhedsoverdragelser er omfattet af Romkonventionen (kontraktskonventionen), hvorfor danske domstole anvender konventionen, hvis medkontrahenten er udenlandsk<sup>23</sup>.

Anvendelse af konventionen medfører, at Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse når overdragelsen angår en virksomhed indenfor EU's område og hvis arbejdsstedet er i Danmark, eller der er tale om en lønmodtager, der er bosat i Danmark og som ansættes af en dansk arbejdsgiver til at udføre arbejde i udlandet. Vedrører virksomhedsoverdragelsen køb af en virksomhed udenfor EU's område, finder Virksomhedsoverdragelsesloven ikke anvendelse. Dette gælder uanset, om der i den pågældende virksomhed er ansat danskere, hvis ansættelsesforhold i øvrigt er reguleret af dansk ret –

---

<sup>22</sup> Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LFF 2000-2001.1.190, almindelige bemærkninger, s. 1.

<sup>23</sup> Køb og salg af virksomheder, s. 583

medmindre det mellem arbejdsgiver og arbejdstager er aftalt, at dansk ret, og dermed Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.<sup>24</sup>

### **2.3.2 Direktivets territoriale anvendelsesområde**

Direktivet finder anvendelse, "når den virksomhed eller bedrift eller den del af en virksomhed eller bedrift, som skal overføres, er beliggende inden for det område, hvor traktaten finder anvendelse", jf. artikel 1, stk. 2, eller i et land inden for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (Norge, Island, Liechtenstein), jf. artikel 68.<sup>25</sup>

Kommissionen har konstateret (Kommissionens beretning af d. 18. juni 2007, KOM(2007) 334 endelig, SEC(2007) 812), at nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet kan skabe usikkerhed blandt arbejdsgivere og arbejdstagere, idet direktivet ikke behandler grænseoverskridende overførsler. I modsætning til Kommissionens forslag fra 1974 indeholder direktivet ikke bestemmelser om lovkonflikter. Der findes heller ikke bestemmelser om de kollektive aspekter ved grænseoverskridende overførsler (kollektive overenskomster, beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, oplysnings- og høringspligt). Selvom international privatret og navnlig Romkonventionen<sup>26</sup> kan anvendes til at løse problemer med individuelle arbejdsrelationer i tilfælde af grænseoverskridende overførsel, mener Kommissionen, at grænseoverskridende overførsler bør behandles særskilt i direktivet. Da det må antages, at internationale virksomhedsoverdragelser vil ske i større omfang i fremtiden grundet den stigende globalisering, bør Kommissionens ønske efterkommes.

## **2.4 Konkursloven**

Det er af stor relevans i virksomhedsoverdragelser fra et konkursbo, om konkursboet indtræder i forpligtelser eller ej, jf. Konkurslovens §§ 53-63, idet erhververen kun indtræder i forpligtelser, som boet er indtrådt i. Vedrørende boets indtræden er hovedreglen, at boet kan indtræde i skyldnerens aftaler mod at blive forpligtet på massekravsniveau. For så vidt angår ansættelsesaftaler kan boet indtræde i både ansættelsesaftaler omfattet af KL § 63 og i ansættelsesaftaler med direktør eller nærstående, jf. Konkursbetænkning II, s. 139 (om daværende § 61 – nuværende § 63): "§ 61 handler kun om personer, der er ansat i skyldnerens erhvervsvirksomhed. Bestemmelsen omfatter kun arbejdstagere, men ikke den, som på egen hånd udfører arbejde for virksomhedens regning. § 61 rækker videre end § 92 og omfatter bl.a. et aktieselskabs administrerende direktør og den, der udelukkes fra privilegium på grund af aktieandel."

---

<sup>24</sup> Arbejdsrettens almindelige del, s. 399.

<sup>25</sup> KOM(2007) 334 endelig, SEC(2007) 812, pkt. 2.3.

<sup>26</sup> EFT L 1 af 3.1.1994, s. 3.

Konkurslovens § 95 fastslår hvilke krav, der er omfattet af lønprivilegiet i arbejdsgiverens konkursbo, men bestemmelsen finder ikke anvendelse i de tilfælde, hvor kravet allerede har opnået en bedre stilling i boet<sup>27</sup>. Dette er f.eks. tilfældet med de krav, som opnår massekravsstatus ved boets indtræden. Konkurslovens § 95 er derfor ikke relevant for erhververens retsstilling ved virksomhedsoverdragelser fra konkursbo, idet erhververen kun indtræder i de forpligtelser, som konkursboet er indtrådt i på massekravniveau.

---

<sup>27</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 170.

### 3 Virksomhedsoverdragelsesloven

#### 3.1 Virksomhedsoverdragelseslovens § 2

Erhververen indtræder i de rettigheder og forpligtelser som bestod på overtagelsestidspunktet. Dette følger af Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1:

”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 og aftale,
- 2) bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og
- 3) individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.”

Det er interessant at se nærmere på, hvad der forstås ved ”overtagelsestidspunktet”, ”umiddelbart”, hvornår et arbejdsforhold består samt hvilke rettigheder og forpligtelser der indtrædes i. Dette vil blive gennemgået nedenfor i den udstrækning, det har relevans for erhververens rettigheder og forpligtelser.

#### 3.2 Hvad indtræder erhververen i?

Der har tidligere hersket stor tvivl om bestemmelsens rækkevidde i forhold til, hvad erhververen indtræder i, idet der er forskel mellem direktivets og Virksomhedsoverdragelseslovens tekster. Ifølge artikel 3, stk. 1 i direktiv 77/187/EØF samt direktiv 98/50/EØF indtræder erhververen i ”rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen”. Sprogligt kan man heraf udlede, at erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser i henhold til et *arbejdsforhold, som bestod på overførselstidspunktet*. Ifølge Virksomhedsoverdragelsesloven § 2 indtræder erhververen i ”rettigheder og forpligtelser, der bestod på overtagelsestidspunktet”, og der er således en klar sproglig forskel fra direktivernes tekst. Den danske lovtekst tillægger det betydning, at *selve forpligtelsen eller rettigheden er bestående*, hvilket den for så vidt kan være selvom ansættelsesforholdet ikke er bestående. Denne forskel har ikke været tilsigtet fra lovgivers side<sup>28</sup>.

”Rapport fra udvalget til forberedelse af gennemførelseslovgivningen af EØF-direktiv om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse” (i det følgende omtalt som ”Rapporten”) fra maj 1979, beskæftiger sig med emnet på s. 36. Det fremgår heraf, at betydningen af bestemmelsen er, at erhververen forpligtes til at opretholde løn- og arbejdsvilkår i samme omfang som overdrageren

---

<sup>28</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 189 samt FT 1978-79 spalte 2761

forud for virksomhedsoverdragelsen. Erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser der følger af individuel aftale, kollektiv overenskomst eller af bestemmelser fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, jf. Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1, nr. 1-3. Såfremt overdrageren og lønmodtageren før overdragelsen kunne træffe aftaler om ændrede ansættelsesvilkår, indtræder erhververen heri<sup>29</sup>. Erhververen opnår således i den situation ret til at forhandle ændrede vilkår med lønmodtageren, men forpligtes samtidig af lønmodtagerens ret til at indgå i samme forhandlinger. Ligeledes forpligtes erhververen af de overenskomster, som måtte gælde på området.

I direktiv 77/187/EØF artikel 3, stk. 2, 2. pkt. gives medlemslandene mulighed for at begrænse perioden, hvor erhververen er forpligtet af de ved overdragelsen gældende vilkår. Ifølge Rapporten, s. 37 fandtes det ikke stemmende med direktivets hovedformål – at sikre opretholdelsen af lønmodtagernes hidtidige retsstilling. Danmark valgte derfor ikke at begrænse perioden.

I dag er der enighed om, at bestemmelsen må forstås således, at erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser over for de lønmodtagere, som var i bestående ansættelsesforhold ved overdragelsen, og der skal således ikke gøres yderligere bemærkninger om den teoretiske diskussion. Overfor de lønmodtagere, som erhververen overtager og som er i bestående ansættelsesforhold på overtagelsestidspunktet, indtræder erhververen i alle bestående krav uanset, hvornår kravet er opstået<sup>30</sup>.

### 3.3 Overtagelsestidspunktet

Ved fastlæggelsen af overtagelsestidspunktet er den faktiske overtagelsesdag afgørende. Dette er fastlagt flere gange i praksis<sup>31</sup> og der er enighed herom i retsteorien<sup>32</sup>. I normalsituationen vil det ofte fremgå af overdragelsesaftalen, hvilken dag virksomheden overdrages – det er denne dag, der er overtagelsesdagen. Udskydes overtagelsesdagen er det den faktiske overtagelsesdag, og ikke den i aftalen fastlagte, der er afgørende. Aftales der virksomhedsoverdragelse med tilbagevirkende kraft, er det også den faktiske overtagelsesdag, der anses for afgørende – dette til trods for, at de ansatte selvsagt er uden informationer om overdragelsen før aftaleindgåelsen.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer s. 186m.

<sup>30</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 148

<sup>31</sup> Se f.eks. Østre Landsrets dom af 7. april 1992 (151/1991) og Vestre Landsrets dom af 1. april 1993 (722/1991) samt fra EF-Domstolen afgørelse fra 14. november 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94 (præmis 25 og 26) og afgørelse af 26. maj 2005, Celtec Ltd., C-478/03 (præmis 44).

<sup>32</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 164f, Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 143, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 81ff samt Lønmodtagernes Garantifond, s. 33

<sup>33</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 81-88

### 3.4 Umiddelbar indtræden

Umiddelbar indtræden vil sige, at erhververen indtræder i bestående rettigheder og forpligtelser uden, at erhververen har pligt til at give en særskilt meddelelse herom. I en beretning fra Kommissionen fra 2007<sup>34</sup> fremgår følgende: "Rettighederne og forpligtelserne overføres automatisk som følge af virksomhedens overførsel og kan ikke være betinget af overdragerens eller erhververens hensigt eller af arbejdstagernes samtykke". Dette blev også slået fast i EF-Domstolens dom af 25. juli 1991, Giuseppe d'Urso m.fl., C-362/89, hvor retten netop udtaler, at "alle de på tidspunktet for en virksomheds overførsel mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed bestående arbejdskontrakter og arbejdsforhold automatisk overgår til erhververen alene på grund af overførslen".

Synspunktet er gentaget i EF-Domstolens afgørelse af 26. maj 2005, Celtec Ltd., C-478/03. Sidstnævnte afgørelse slår desuden fast, at overførsel af arbejdskontrakter mv. jf. artikel 3. stk. 1, finder sted på tidspunktet for virksomhedsoverførslen og kan således ikke udskydes til andet tidspunkt.<sup>35</sup> Dette har særlig betydning i konkurssituationen, hvor det teoretisk kan have interesse for erhververen først at overtage virksomheden efter der er afsagt konkursdekret. Dette aspekt behandles senere.

### 3.5 Bestående ansættelsesforhold

Erhververen indtræder alene i rettigheder og forpligtelser overfor lønmodtagere, som var i bestående ansættelsesforhold på overdragelsestidspunktet, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1. Det er derfor interessant at se nærmere på, hvornår der foreligger et bestående ansættelsesforhold. I EF-Domstolens dom af 15. juni 1988, P. Bork International A/S, C-101/87 udtaler domstolen, at spørgsmålet om, hvornår et ansættelsesforhold er bestående, skal afgøres af national ret, dog således at lønmodtagernes beskyttelse imod opsigelse, jf. Rdir98/50/EF artikel 4, opretholdes.<sup>36</sup>

Det fremgår imidlertid ikke af § 2, stk. 1, hvad der nærmere skal forstås ved "bestående" ansættelsesforhold. Heller ikke forarbejderne til bestemmelsen angiver dette. Der har tidligere været stor debat i retsteorien<sup>37</sup> omkring bestemmelsens indhold, men i dag er der i retsteorien enighed om<sup>38</sup>, at udgangspunktet for vurderingen er, om lønmodtageren fortsætter arbejdet for og bliver aflønnet af

---

<sup>34</sup> BERETNING FRA KOMMISSIONEN af den 18.6.2007 om Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, pkt. 3.1., s. 5.

<sup>35</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 180f.

<sup>36</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 189

<sup>37</sup> Se bl.a. U.1985B.320, U 1982B.293, U1982B.443, U1982B.448, U1983B.202

<sup>38</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 189, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 169,



erhververen umiddelbart efter overdragelsen. Dvs. der lægges vægt på almindelige ansættelsesretlige regler ved vurderingen<sup>39</sup>.

### 3.5.1 Fortsættende lønmodtagere

For så vidt angår de lønmodtagere som fortsætter i erhververens virksomhed, består der selvfølgelig et ansættelsesforhold. Det har den konsekvens, at erhververen indtræder i forpligtelserne overfor disse. Dette gælder også de lønmodtagere, som reelt ikke arbejder på overdragelsestidspunktet, såfremt den manglende tilstedeværelse er begrundet i lovligt fravær, herunder barsel, ferie, sygdom, orlov eller militærtjeneste.

En lønmodtager som, grundet arbejdsmangel i virksomheden, ikke er i arbejde på overtagelsestidspunktet anses for at være i et bestående ansættelsesforhold i den udstrækning, overdrageren havde været forpligtet til at genansætte lønmodtageren. Dette ses af en utrykt afgørelse fra Byretten i Herning af 19. april 1983. Dommen omhandler en planteskole, som hjemsendte sine medarbejdere i vinterhalvåret og genansatte dem igen om foråret. Virksomhedsoverdragelsen fandt sted i vinterhalvåret og til trods for, at lønmodtagerne ikke var fysisk til stede på dette tidspunkt, blev erhververen forpligtet til at imødekomme lønmodtagernes krav om feriegodtgørelse for det forgangne år.<sup>40</sup>

### 3.5.2 Medarbejdere i opsagte stillinger

Opsagte medarbejdere må i relation til erhververens forpligtelser inddeles i flere grupper, idet en opsigelse ikke i alle tilfælde bevirker, at ansættelsesforholdet ikke længere er bestående. Der sondres mellem:

- opsagte lønmodtagere, der er fratrukket i overensstemmelse med opsigelsen før overtagelsen
- opsagte lønmodtagere, der til trods for opsigelsen udfører arbejde for erhververen, samt
- opsagte lønmodtagere, der er endeligt hjemsendt.

Såfremt lønmodtageren fratrukker stillingen inden overtagelsen indtræffer, opstår der ikke noget ansættelsesforhold til erhververen, og erhververen pålægges derfor som udgangspunkt ikke forpligtelser overfor vedkommende lønmodtager. De pågældende lønmodtagere vil dog - til trods for at ansættelsesforholdet til erhververen ikke består - være forpligtet til at overholde eventuelle konkurrence- og kundeklausuler, jf. Aftalelovens § 38 og Funktionærlovens §§ 18 og 18 a. Da disse lønmodtagere aldrig opnår et ansættelsesforhold til erhververen vil overdrageren være

---

<sup>39</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 151

<sup>40</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 170, Køb og salg af virksomheder, s. 331, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 189

påtaleberettiget i disse tilfælde, dog således at denne formentlig vil være forpligtet til at gennemtvinge opretholdelsen af klausulen til fordel for erhververen.<sup>41</sup>

Opsagte medarbejdere der til trods for opsigelsen, udfører arbejde for erhververen efter overtagelsestidspunktet anses for at være i et bestående ansættelsesforhold. Dette er i overensstemmelse med udgangspunktet om, at lønmodtageren anses for at være i et bestående ansættelsesforhold, såfremt vedkommende fortsætter med at arbejde for og blive aflønnet af erhververen umiddelbart efter overdragelsen. Situationen foreligger, hvis opsigelsesvarslet først udløber efter overtagelsestidspunktet eller, hvis varslet er udløbet, men den ansatte til trods for opsigelsen faktisk udfører arbejde for erhververen.<sup>42</sup> Dette gælder hvad enten lønmodtageren selv har opsagt ansættelsesforholdet eller er blevet opsagt af overdrageren. Det samme gør sig gældende, hvor lønmodtageren alene er suspenderet<sup>43</sup>. En suspension har den virkning, at lønmodtageren stadig står til rådighed for arbejdsgiveren, men at lønmodtageren kan tage andet arbejde i det omfang, det ikke kolliderer med forpligtelserne overfor arbejdsgiveren<sup>44</sup>. Da lønmodtageren således stadig står til rådighed for erhververen, indtræder erhververen i forpligtelserne overfor lønmodtageren.

Såfremt lønmodtagerne er blevet endeligt hjemsendt - dvs. er blevet bortvist eller fritstillet - inden overtagelsen, anses lønmodtageren ikke for at være i et bestående ansættelsesforhold i forhold til erhververen<sup>45</sup>. Dette ses eftersom meddelelsen om at lønmodtageren er fritstillet indeholder en formodning om, at erhververen ikke indtræder i ansættelsesforholdet. Konsekvensen for disse lønmodtagere er, at de ikke kan rette eventuelle krav mod erhververen - f.eks. krav på løn, feriepenge mv. Dette gælder også krav på erstatning i tilfælde af bortvisning, selvom erstatningen reelt træder i stedet for løn i tiden efter opsigelsen, idet hele beløbet forfalder til betaling ved lønmodtagerens fratreden.<sup>46</sup>

## **3.6 Nærmere om forpligtelserne**

### **3.6.1 Forpligtelser ifølge lovgivning**

Der er ikke tvivl om, at erhververen selvfølgelig skal overholde gældende lovgivning – dette siger sig selv. Det fremgår imidlertid ikke direkte af bestemmelsen, hvorvidt erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser efter lovgivningen. Dette ses eftersom Virksomhedsoverdragelseslovens §

---

<sup>41</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer s. 190, Konkurrence- og kundeklausuler, s. 198, Dansk funktionærret, s. 410, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 233f

<sup>42</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 170

<sup>43</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 192f.

<sup>44</sup> Bl.a. Ansættelsesretten, s. 537, Dansk funktionærret s. 183f,

<sup>45</sup> U 1989.372 H (opsagt men ikke fritstillet), U 1984.27 H (opsagt og fritstillet), Vestre Landsrets dom af 30. september 1985, 2. afdeling, sag B-2048-80 (opsagt og fritstillet)

<sup>46</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 192

2 positivt opregner de situationer, hvor erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser – nemlig rettigheder og forpligtelser der følger af individuel aftale, af kollektiv overenskomst eller af bestemmelser fastsat eller godkendt af offentlig myndighed.

Problemstillingen er f.eks. relevant i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge. Der er f.eks. ikke tvivl om, at erhververen er forpligtet til at udbetale sygedagpenge efter Sygedagpengeloven i overensstemmelse med Sygedagpengelovens § 6, stk. 1, 2. pkt., jf. § 30. Spørgsmålet er derimod, fra hvornår erhververen har pligt til at udbetale pengene. Ifølge beskæftigelseskravet i Sygedagpengeloven skal lønmodtageren have været beskæftiget mindst 8 uger hos arbejdsgiveren for at have ret til sygedagpenge fra denne, hvorfor erhververen kan have den opfattelse, at der først skal betales sygedagpenge 8 uger efter virksomhedsoverdragelsen.

Da Virksomhedsoverdragelsesloven bygger på et direktiv, må der ved vurderingen foretages en direktivkonform fortolkning af Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, hvorved artikel 3, stk. 1 i direktiv 77/187 inddrages. Artikel 3 har følgende ordlyd: "Overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår som følge af denne overførsel til erhververen." Det ses således, at der ikke foretages nogen udspecificering af, hvilke rettigheder og forpligtelser erhververen indtræder i, hvorfor artiklen er bredere formuleret end Virksomhedsoverdragelseslovens § 2.<sup>47</sup>

I EF-Domstolens dom af 7. februar 1985, H.B.M. Abels, C135/83, slås det i præmis 38 fast, at direktivet omfatter alle rettigheder – kun med undtagelse af ydelser vedrørende alderdom og invaliditet (artikel 3, stk. 3): "... artikel 3, stk. 1 i direktiv 77/187 skal fortolkes således, at det omfatter de forpligtelser for overdrageren, som i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold er opstået før tidspunktet for overførslen, alene med forbehold af de i denne artikels stk. 3 nævnte undtagelser."

I Danmark blev der i U 1996.1348 H taget stilling til udstrækningen af erhververens forpligtelser i henhold til lovgivningen – netop i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge. Spørgsmålet var, om erhververen var forpligtet til at udbetale sygedagpenge, selvom lønmodtageren ikke havde været ansat hos erhververen i 13 uger (hvilket var den tidligere retsstilling). Erhververen gjorde gældende, at der ikke var identitet mellem overdrageren og erhververen. Landsretten anførte, at ansættelsesforholdet skal betragtes som en samlet periode, hvorefter erhververen indtræder i de gældende forhold, idet den ansattes stilling ikke i sig selv ændrer karakter på grund af overdragelsen. Højesteret stadfæstede Landsrettens afgørelse og bemærkede i øvrigt, at Virksomhedsoverdragelsesloven også omfatter rettigheder og forpligtelser, der følger af lovgivningen.

---

<sup>47</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer s. 242

Lønmodtageren er således beskyttet af præceptiv lovgivning udenfor Virksomhedsoverdragelsesloven, som fastsætter grænser for, hvilke ændringer lønmodtageren skal acceptere samt hvilke rettigheder, erhververen må acceptere. Der kan foruden Sygedagpengeloven nævnes Ferielovens regler om ret til ferie, Ligelønsloven om lige løn til kvinder og mænd samt Funktionærlovens regler, som beskytter funktionæransattes rettigheder.

### **3.6.2 Aftaler der forpligter erhververen**

Erhververen indtræder i individuelle aftaler, jf. Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1, nr. 3, hvad enten de fremgår af ansættelsesaftalen, er aftalt under ansættelsen eller følger af en fast sædvane mellem parterne, så længe de er bestående på overtagelsestidspunktet. Dette ses f.eks. af U 2002.2626/2 H, som omhandler spørgsmålet om, hvorvidt en ansættelseskontrakt indgået mellem overdrageren og en funktionæransat fortsat var gældende efter en virksomhedsoverdragelse. Ansættelsen skete hos overdrageren i 1976, hvorved der blev indgået en kontrakt, der henviste til 120-dages-reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2. I 1995 skete der en virksomhedsoverdragelse. Erhververen fremsendte i hvert fald (der blev muligvis fremsendt flere, men dette kunne ikke godtgøres af erhververen) to forskellige kontrakter til funktionæren, hvor den ene indeholdt henvisning til 120-dages reglen, mens den anden ikke gjorde. Funktionærens fagforening indgik i forhandlinger med erhververen om indholdet af kontrakterne, men forhandlingerne endte uden resultat, og funktionæren undlod at acceptere ansættelseskontrakterne. Det blev i både Østre Landsret og Højesteret slået fast, at den oprindelige kontrakt var gældende, jf. Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, og funktionæren kunne derfor opsiges med 1 måneds varsel, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2. Højesteretsdommen blev afsagt med dissens, men ikke for så vidt angår spørgsmålet om den tidligere kontrakts gyldighed.

Det samme ses af U 2000.263 Ø, hvor vilkårene ifølge en ansættelse på funktionærlignende vilkår ansås at være gældende efter, at virksomheden blev overdraget. Erhververen var uvidende om den ansattes status, men Virksomhedsoverdragelsesloven fandtes at måtte medføre, at erhververen skulle respektere den ansattes status ved overtagelsen af ansættelsesforholdet.

Da erhververen indtræder i alle forpligtelser, der udspringer af en aftale mellem parterne, påhviler der erhververen en forpligtelse til at foretage en grundig undersøgelse af, hvilke aftaler, der foreligger. Dette ses, eftersom erhververen er pålagt risikoen for manglende kendskab til aftalerne, jf. den direkte indtræden for erhververen og ovenfor nævnte dom. Dog er der en undtagelse vedrørende det tilfælde, hvor overdrageren eller lønmodtageren tilbageholder oplysninger for erhververen.<sup>48</sup> Overdrageren vil

---

<sup>48</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer s. 224

dermed i overensstemmelse med almindelige formueretlige grundsætninger om retsstridig adfærd kunne blive medansvarlig for krav opstået før overtagelsen<sup>49</sup>.

Erhververens indtræden omfatter både gunstige og byrdefulde aftaler om løn- og ansættelsesforhold. Under dette falder såvel almindelig løn, løntillæg så som fri bil, bolig, telefon mv., samt aftaler om dækning af udgifter, som ikke er omfattet af Konkurslovens § 95.<sup>50</sup> Erhververen indtræder endvidere i aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, idet disse ikke kan siges at falde ind under undtagelsesbestemmelsen i Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 3.<sup>51</sup> Dog kan det forekomme, at virksomhedsoverdragelsen bevirker, at godet ikke kan opretholdes. I et sådant tilfælde er erhververen forpligtet til at kompensere lønmodtageren svarende til værdien af godet.<sup>52</sup> Dette gælder f.eks. både vedrørende fri bolig hos overdrageren og ret til indkøb på favorable vilkår i overdragerens øvrige virksomheder. Erhververen må endvidere respektere den anciennitet, som medarbejderen har "opsparret" hos overdrageren<sup>53</sup>, hvilket stemmer overens med forarbejderne til Direktiv 77/187/EØF<sup>54</sup>, der fastslår følgende: "Såfremt og i det omfang arbejdstageren har erhvervet rettigheder som følge af anciennitet, skal den anciennitet, som arbejdstageren har erhvervet i overdragerens virksomhed tages i betragtning af erhververen med henblik på opretholdelse af de pågældende rettigheder".

Ovenstående synes selvfølgelig, idet erhververen ifølge ordlyden af bestemmelsen indtræder umiddelbart i de forpligtelser, der består i henhold til arbejdsforhold. Derfor findes kommentaren i Rapporten s. 63, punkt 5 overflødig, som anført af Den italienske delegation<sup>55</sup>.

Herudover er der grænseområder, hvor erhververens forpligtelse afhænger af de nærmere omstændigheder. F.eks. kan nævnes udbetaling af gratialer og medarbejderbonus. Såfremt udbetalingen har foregået regelmæssigt indenfor en årrække, hvorved der er skabt en berettiget forventning hos lønmodtagerne, er erhververen forpligtet til også at afholde omkostningerne.<sup>56</sup> Erhververen (og overdrageren) har selvfølgelig mulighed for at ændre dette ved iagttagelse af varslingsreglerne.

---

<sup>49</sup> Karnovs lovkommentar til Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1, note 9.

<sup>50</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 230

<sup>51</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 219n.

<sup>52</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 230 samt Karnovs lovkommentar til Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1, note 9.

<sup>53</sup> Se f.eks. Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 220, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer s. 224,

<sup>54</sup> R/212 dk/77 (SOC 32) (Bilag) mdk, pkt. 5: "ad artikel 3 i almindelighed"

<sup>55</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 224f

<sup>56</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 220m samt Funktionærret, s. 316f

Såfremt overdrageren eller dennes konkursbo har opsagt ansættelsesforholdet, indtræder erhververen i opsigelsen, jf. bl.a. U 1983.1034 H. Nedenfor under afsnit 4.2 gøres rede for erhververens mulighed for at indtræde i eventuelle konkursregulerede opsigelsesvarsler.

### **3.6.3 Kollektive overenskomster**

Spørgsmålet om erhververens forpligtelser ifølge kollektive overenskomster har været genstand for stor diskussion i retsteorien i og med at Virksomhedsoverdragelsesdirektivet og den tidligere Virksomhedsoverdragelseslov alene beskytter lønmodtagerens individuelle aftaler. Se f.eks. Lars Svening Andersen; "Virksomhedsoverdragelsesloven og de kollektive overenskomster" og Merete Preisler; "Virksomhedsoverdragelsesloven – nye afgørelser". Med ændringen af loven i 2001 er der ikke længere tvivl om erhververens forpligtelser vedrørende kollektive overenskomster og der skal ikke knyttes yderligere kommentarer til den teoretiske diskussion<sup>57</sup>.

Som udgangspunkt indtræder erhververen ikke i overenskomsten som part, men derimod i forpligtelserne ifølge overenskomsten. Dette vil sige, at erhververen f.eks. er forpligtet af løn og arbejdsvilkår samt eventuelle opsigelsesvarsler. Såfremt erhververen undlader at meddele pågældende overenskomstforbund at overenskomsten ikke tiltrædes, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, risikerer erhververen at blive bundet som part af overenskomsten. Såfremt erhververen selv er omfattet af en overenskomst, overgår lønmodtagerne efter bortfaldet af den tidligere overenskomst til erhververens overenskomst.<sup>58</sup>

## **3.7 Erhververen indtræder ikke**

Ovenfor er gjort rede for, hvilke ansættelsesretlige forpligtelser erhververen indtræder i overfor lønmodtageren. Ifølge Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 3 begrænses erhververens forpligtelser, idet det heraf fremgår, at erhververen ikke indtræder i forpligtelsen til at udrede ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.<sup>59</sup> Erhververen indtræder dog selvsagt i forpligtelsen til at indbetale pensionsbidrag vedrørende tiden efter overdragelsen.

Der er visse krav, som erhververen ikke indtræder i. Dette gælder overdragerens pligt til at indbetale A-skat, arbejdsmarkedsbidrag og SP-bidrag vedrørende løn, der er udbetalt før

---

<sup>57</sup> For yderligere information se Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 205-209, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 183-213 samt Ansættelsesretten, s. 560-564.

<sup>58</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 159f, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 205f

<sup>59</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 248f

overdragelsestidspunktet.<sup>60</sup> Erhververen indtræder ej heller i overdragerens forpligtelse til at afholde bod grundet overenskomstbrud eller andre erstatningskrav, der er uoverdragelige.<sup>61</sup> Der er også forpligtelser som erhververen ikke indtræder i. Dette gælder kontraktlige forpligtelser, som ikke har forbindelse til ansættelsesforholdet. Konsekvensen af at erhververen ikke indtræder, er, at overdrageren fortsat hæfter.

### **3.8 Opsigelse, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 3**

Udgangspunktet for en opsigelse i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse er - i overensstemmelse med forarbejderne til § 3, stk. 1<sup>62</sup> - at afskedigelsen "skal bedømmes som ubegrundet medmindre arbejdsgiveren godtgør, at afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer". Det er således muligt at afskedige i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, så længe betingelserne i § 3, stk. 1 er opfyldt. Det antages, at de forhold som begrunder, at opsigelsen er tilladt, er de samme forhold, som begrunder at en opsigelse efter Funktionærlovens § 2b kan anses for saglig<sup>63</sup>.

Såfremt en lønmodtager opsiges i strid med Virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1, medfører konstateringen heraf ikke at ansættelsesforholdet skal anses for bestående, idet der ikke i Virksomhedsoverdragelsesloven er hjemmel til at opsigelsen kan underkendes. Forarbejderne anfører herom, at "bestemmelsen tager sigte på områder, hvor der i henhold til lovgivning eller kollektiv overenskomst findes regler, der hjemler godtgørelse for såkaldt usaglige afskedigelser, men vil også kunne finde anvendelse, såfremt det af de individuelle kontraktforhold måtte følge, at lønmodtageren har et økonomisk krav på arbejdsgiveren i tilfælde af ubegrundet afskedigelse". Det kan derfor konkluderes, at en lønmodtager, som ikke er funktionær eller opfylder betingelserne om anciennitet eller alder jf. Funktionærlovens § 2b og ikke er omfattet af andre regler eller overenskomster, der berettiger til kompensation eller underkendelse af opsigelsen, reelt ikke er beskyttet af Virksomhedsoverdragelseslovens § 3.<sup>64</sup>

Både overdrageren og erhververen kan opsiges af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, dog således at begrundelsen skal vedrøre selve opsigeren. Erhververen kan altså ikke opsiges grundet økonomiske årsager vurderet ud fra overdragerens økonomiske situation. Der er en formodning for, at afskedigelser som tidsmæssigt foretages i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse skyldes

---

<sup>60</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 231.

<sup>61</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 231

<sup>62</sup> FT 1978-79, Tillæg A, spalte 2764

<sup>63</sup> For yderligere informationer om usaglige opsigelser, jf. Funktionærlovens § 2b, se Lærebog i ansættelsesret og personalejura, s. 227f, Ansættelsesretten, s. 261 samt Funktionærret, s. 612

<sup>64</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 257ff

virksomhedsoverdragelsen, hvorfor det er arbejdsgiveren, som skal godtgøre, at afskedigelsen ikke er i strid med bestemmelsen. Foretages afskedigelsen før virksomhedsoverdragelsen (af overdrageren), er den uden sammenhæng med overdragelsen, og den skal dermed ikke vurderes ud fra Virksomhedsoverdragelsesloven.<sup>65 66</sup>

Såfremt en afskedigelse kendes i strid med Virksomhedsoverdragelsesloven har Vestre Landsret i en dom fra 2008 (dom af 21. oktober 2008, B-0015-08) anført, at lønmodtageren skal stilles økonomisk som om afskedigelsen ikke har fundet sted. I dommen var det overdrageren, der havde foretaget afskedigelsen i strid med loven. Da der var sket en virksomhedsoverdragelse, var erhververen indtrådt i de økonomiske forpligtelser overfor den ansatte, således at erhververen og overdrageren hæftede solidarisk.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 260

<sup>66</sup> Se desuden om emnet, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, kapitel IV

<sup>67</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 261f



## 4 Konkursret

### 4.1 Relevans ved virksomhedsoverdragelse

Der er nogle konkursretlige problemstillinger, som har stor betydning for erhververen af en virksomhed. Det har f.eks. betydning for erhververens hæftelse, om virksomhedserhvervelse sker fra et konkursbo. Af relevans i den forbindelse er f.eks., om konkursboet er indtrådt i ansættelsesforholdene, hvorfor dette vil blive drøftet nærmere under punkt 4.2. Det er ligeledes af stor betydning for erhververen, om der er mulighed for at indtræde i konkursregulerede opsigelsesvarsler, hvorfor dette bliver drøftet under punkt 4.3.

De konkursretlige konsekvenser af boets indtræden samt begrænsninger i indtrædelsesretten skal ikke drøftes her, men for nærmere informationer henvises der til Bo Lauritzen, Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, kapitel 6.4 samt artikel af Poul Brincker i Advokaten 17, 1989, s. 353, "Midlertidig udnyttelse af virksomhedens arbejdskraft i betalingsstansnings- og konkurssituationer".

### 4.2 Konkursboets indtræden

For en virksomhed er betydningen af, at der afsiges konkursdekret, at virksomheden mister retten til at råde over sine aktiver samt muligheden for at handle på virksomhedens, dvs. konkursboets, vegne, jf. Konkurslovens § 29. Adgangen til at disponere tilkommer i stedet kurator, som på vegne af konkursboet kan indgå og indtræde i aftaler med den virkning, at konkursboet forpligtes på massekravniveau, jf. Konkurslovens § 93.<sup>68</sup>

#### 4.2.1 Indtræden

Konkursboet har som udgangspunkt en indtrædelsesret i skyldnerens gensidigt bebyrdende aftaler, jf. hovedprincippet i konkurslovens §§ 53-63. Indtrædelsesretten for så vidt angår ansættelsesaftaler er reguleret i Konkurslovens § 63. Konsekvensen af, at boet indtræder i ansættelsesaftalerne er, at boet herefter hæfter på massekravniveau for de aftaler som boet indtræder i, jf. § 63, stk. 2. I modsætning til hvad der følger af den almindelige obligationsret - hvorefter en part i et skyldforhold ikke skal tåle at medkontrahenten overdrager sin forpligtelse til tredjemand<sup>69</sup> - kan konkursboet indtræde i skyldnerens aftaler uden at medkontrahenten kan protestere. Konkursbetænkning II, s. 14 samt 138 foreslog en løsning, hvor konkursboet automatisk indtræder i ansættelsesaftaler, men med mulighed for senest 2 uger efter dekretdagen at meddele, at det ikke ønsker at indtræde. Forslaget blev imidlertid ændret til den nuværende formulering i forbindelse med Folketingets behandling af det

---

<sup>68</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 100f

<sup>69</sup> Konkursret, s. 60

oprindelige lovforslag<sup>70</sup>. Boets indtræden i ansættelsesforholdene kan ske stiltiende ved at boet i en længere periode gør brug af den ansattes arbejdskraft. Hvor lang perioden skal være må afgøres konkret, men det må under alle omstændigheder være mere end 14 dage, idet man må være ud over boets betænkningstid.<sup>71</sup>

Den konkrete indtræden i ansættelsesaftalerne sker ved, at boet snarest muligt meddeler, om det ønsker at indtræde i ansættelsesforholdene, jf. Konkurslovens § 63, stk. 1. Det fremgår ikke af bestemmelsen, hvad der ligger i "snarest muligt", men der er i retsteorien enighed om, at erklæringen bør foreligge inden 14 dage, når man sammenholder med bestemmelsens stk. 2.<sup>72</sup> Sker der en virksomhedsoverdragelse fra konkursboet, hæfter erhververen for lønkrav mv., der forfalder efter konkursdekretets afsigelse vedrørende de ansættelsesaftaler, som boet er indtrådt i. Betydningen af at der sker en virksomhedsoverdragelse fra konkursboet er, at indtrædelsesretten for boet ændres til en indtrædelsespligt. Dette sker som følge af, at boet er nødt til at respektere Virksomhedsoverdragelsesloven §§ 3 og 4, hvoraf følger, at en lønmodtager ikke må opsiges som følge af virksomhedsoverdragelsen. Kurator kan således ikke begrunde sin ikke-indtræden i ansættelsesforholdet med en forestående virksomhedsoverdragelse.<sup>73</sup> U 1995.89 Ø, er et eksempel på, at opsigelse fra konkursboets side med begrundelse i en efterfølgende virksomhedsoverdragelse ikke er tilladt, hvorfor de to opsagte medarbejdere blev tilkendt godtgørelser.

#### **4.2.2 Ikke-indtræden**

En meddelelse om ikke-indtræden, som fremkommer inden fristens udløb, har som udgangspunkt den virkning, at lønmodtageren ikke opnår massekravsstatus i boet. Dette gælder dog ikke for så vidt angår krav på vederlag for det arbejde, der udføres i perioden fra dekretdagen og frem til meddelelsen om ikke-indtræden – kravet på vederlag i denne periode er et massekrav, jf. Konkurslovens § 63, stk. 2, 2. pkt. samt konkursbetænkning II, s. 138<sup>74</sup>. Fremkommer meddelelsen om ikke-indtræden efter 14 dags fristen, er lønmodtagerens krav fra dekretdagen og frem til meddelelsen et massekrav. Dvs. hvis der sker en virksomhedsoverdragelse uden at boet har givet meddelelse om indtræden eller ikke-indtræden, er kravet fra dekretsagen og fremefter et massekrav, og erhververen hæfter således herfor.<sup>75</sup>

---

<sup>70</sup> Se nærmere herom FT 1976-77, 2. samling, spalte 584. For yderligere oplysninger om betydningen af formuleringen, se Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 103ff

<sup>71</sup> Konkursloven med kommentarer, 10. udgave, s. 419

<sup>72</sup> Konkursloven med kommentarer, 8. udgave, s. 414 samt Funktionærret, s. 487

<sup>73</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 102

<sup>74</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 156

<sup>75</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 103

En meddelelse om ikke-indtræden skal opfattes som en opsigelse, jf. konkursbetænkning II, s. 138, 2. spalte. Det betyder, konkursretligt, at det krav, som lønmodtageren opnår i opsigelsesperioden - dvs. fra meddelelsen om ikke-indtræden/opsigelse indtil udløbet af sædvanligt eller rimeligt varsel - er et privilegeret krav, jf. Konkurslovens § 95, stk. 1.<sup>76</sup> Sker der efterfølgende en virksomhedsoverdragelse, er lønmodtageren ikke i et bestående ansættelsesforhold, og lønmodtagere bliver således ikke omfattet af Virksomhedsoverdragelsesloven. Resultatet er anderledes såfremt boet meddeler ikke-indtræden, men faktisk gør brug af lønmodtagerens arbejdskraft i opsigelsesperioden. I dette tilfælde anses ansættelsesforholdet for at være bestående, hvorfor lønmodtagerens krav fra konkursdekretets afsigelse overgår til erhververen.

Hvis man ser bort fra Virksomhedsoverdragelsesloven, kan man forestille sig en situation, hvor der sker en virksomhedsoverdragelse indenfor 14 dages fristen, før boet har taget stilling til, om det vil indtræde i ansættelsesaftalerne. Hvis lønmodtagerne ikke har arbejdet for boet, er lønkravene ikke at betragte som værende massekrav, og erhververen overtager således ikke lønforpligtelsen førend lønmodtagerne tiltræder hos erhververen. Denne situation kan imidlertid ikke forekomme grundet Virksomhedsoverdragelsesloven. De lønmodtagere, hvis ansættelsesstatus konkursboet endnu ikke har taget stilling til, vil blive anset som værende i et bestående ansættelsesforhold, og bliver disse omfattet af virksomhedsoverdragelsen, vil kravene fra afsigelse af konkursdekretet overgå til erhververen<sup>77</sup>.

Det er Lønmodtagernes Garantifonds praksis at anse boet for at være indtrådt i ansættelsesaftalerne, såfremt der ikke er meddelt ikke-indtræden inden 14 dage<sup>78</sup>. Lønmodtagernes Garantifond anser også boet for at være indtrådt i ansættelsesforholdet, såfremt lønmodtageren ud over fristperioden faktisk har udført arbejde for konkursboet uden at være blevet orienteret om boets indtræden. Det antages, at der skal være udført arbejde i mere end n måned.<sup>79</sup>

## 4.3 Konkursregulerede opsigelsesvarsler

### 4.3.1 Definition

Siden 1900-tallet har det været fast antaget i praksis<sup>80</sup>, at et usædvanligt langt opsigelsesvarsel ikke kan gøres gældende i arbejdsgiverens konkursbo. Konkurslovens § 61, stk. 1, 1. pkt. fastslår, at konkursboet kan opsiges en aftale om et vedvarende retsforhold med sædvanligt eller rimeligt varsel.

---

<sup>76</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 101

<sup>77</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 156 samt Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 172f

<sup>78</sup> Funktionærret, s. 487

<sup>79</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 72

<sup>80</sup> Se f.eks. U 1898.736 VLD, U 1908.406 H og U 1912.311 HD.

Det vil sige, at konkursboet har mulighed for at tilsidesætte et aftalt varsel, såfremt det er længere end sædvanligt eller rimeligt varsel. Skyldnerens medkontrahent har samme retsstilling som boet, jf. Konkurslovens § 61, stk. 2, 1. pkt. Formålet med konkursregulering, er at hindre, at en kreditor - i dette tilfælde en lønmodtager med et langt opsigelsesvarsel - kan anmelde et stort krav i konkursboet, som skal honoreres foran øvrige kreditorer.<sup>81</sup>

Et vedvarende retsforhold foreligger, når parternes ydelsespligt løber, indtil den bringes til ophør ved opsigelse eller på anden måde, f.eks. et ansættelsesforhold. Udnytter konkursboet muligheden for at foretage en konkursregulering af et opsigelsesvarsel, bør det fastsættes i selve opsigelsen.<sup>82</sup>

Til trods for en stor interesse for sædvanlige og rimelige varsler i retsteorien, er der ikke nogen entydig definition på, hvad der er rimeligt eller sædvanligt, da det afhænger af de konkrete omstændigheder. Der synes dog at være enighed om, at varsler, der er angivet i lovgivningen, skal lægges til grund og dermed har forrang frem for sædvanlige varsler. For at et varsel kan betegnes som *sædvanligt* må der nødvendigvis foreligge fortilfælde, der kan anvendes til sammenligning – dvs. at et givet varsel er blevet anvendt indenfor samme eller lignende områder. Hvorvidt der tidligere er anvendt samme varsler må undersøges konkret, hvilket f.eks. kan ske ved at søge oplysninger hos relevante brancheorganisationer.<sup>83</sup> Kan der på baggrund heraf fastslås et sædvanligt opsigelsesvarsel, er der ikke grund til at undersøge, hvorvidt varslet samtidig er rimeligt.<sup>84</sup> Kan der derimod ikke fastslås et sædvanligt varsel, kan der opsiges med et rimeligt varsel, hvor der tages hensyn til flere momenter, herunder stillingens art, kontraktforholdets art samt sædvanlige varsler indenfor lignende områder.<sup>85</sup>

Virkningen af Konkurslovens § 61 er således, at en ansat i den konkursramte virksomhed kan få nedsat sit opsigelsesvarsel i overensstemmelse med bestemmelsen. Har den ansatte således 12 måneders opsigelse i kraft af sin ansættelseskontrakt, kan dette opsigelsesvarsel nedsættes til f.eks. 6 måneder, hvis det i øvrigt anses for sædvanligt eller rimeligt. Dette medvirker, at det krav på løn, som den ansatte har anmeldt i konkursboet bliver formindsket svarende til reguleringen af varslet.<sup>86</sup>

---

<sup>81</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 125

<sup>82</sup> Konkursloven med kommentarer, 8. udgave, s. 403

<sup>83</sup> Konkursregulering, s. 128, samt Konkursbetænkning II, s. 134

<sup>84</sup> Konkursloven med kommentarer, 8. udgave, s. 403

<sup>85</sup> Konkursloven med kommentarer, 10. udgave, s. 407f. Se desuden Hillerød rets dom af 25. maj, sag BS 2810/81

<sup>86</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 125

Der kan imidlertid også reguleres den anden vej<sup>87</sup>, ligesom det ikke kun er opsigelsesvarsler, der kan konkursreguleres – fratrædelsesgodtgørelser, afvikling af ferie mv. anses også at kunne reguleres<sup>88</sup>, hvorfor der henvises til anden litteratur i noterne 83 og 84 for yderligere informationer herom.

### **4.3.2 Konkursregulering ved virksomhedsoverdragelse**

#### **4.3.2.1 Problemet**

Ved virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo, indtræder erhververen i opsigelser som er meddelt før overdragelsen, jf. U 1983.1034 H. Spørgsmålet er derefter om erhververen også indtræder i konkursregulerede opsigelsesvarsler. Spørgsmålet er uafklaret i retsteorien og i retspraksis. Flere teoretikere<sup>89</sup> er af den overbevisning, at erhververen ikke kan indtræde i et forkortet opsigelsesvarsel efter Konkurslovens § 61, men derimod må respektere den aftale der oprindeligt var gældende mellem lønmodtageren og dennes tidligere, nu konkursramte, arbejdsgiver. Modsat mener andre, at erhververen bør kunne indtræde i de konkursregulerede varsler.

#### **4.3.2.2 Begrundelserne imod at tillade erhververen at indtræde i de regulerede varsler samt diskussion heraf**

Begrundelserne herfor er *for det første*, at den konkursretlige begrundelse for Konkurslovens § 61 ikke er relevant, når den pågældende medarbejder overtages af erhververen, idet varslet ikke påvirker konkursboet.<sup>90</sup> Herimod kan anføres, at et "genopstået" opsigelsesvarsel bestemt har betydning for konkursboet, da det vil resultere i en mindre købesum (se nærmere nedenfor).

*For det andet* anføres, at en uopsagt lønmodtager, som overgår til ansættelse hos erhververen, ikke skal tåle ændringer i ansættelsesforholdet, hvorfor lønmodtageren bør kunne påberåbe sig de oprindeligt aftalte opsigelsesvarsler.<sup>91</sup> Dette er imidlertid ikke relevant som begrundelse for, hvorfor erhververen ikke kan indtræde i konkursregulerede opsigelsesvarsler, idet en konkursregulering alene finder sted overfor *opsagte* medarbejdere.

Den manglende indtrædelsesmulighed begrundes *for det tredje* med, at lønmodtageren, jf. Konkurslovens § 61, stk. 2, ikke har mulighed for at konkursregulere sit varsel, når konkursboet har

---

<sup>87</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 116 samt Konkursret, s. 82

<sup>88</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 119, Lønmodtagernes Garantifond, s. 121, U 1994.655 H, U 1995B.121, U 2000.982 Ø.

<sup>89</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer

<sup>90</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 125, Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 158

<sup>91</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 179

adgang til at overdrage retten.<sup>92</sup> Begrundelsen er relevant for så vidt angår de tilfælde, hvor erhververen indtræder i et ansættelsesforhold med en uopsagt medarbejder, men har ikke relevans ved vurderingen af, om erhververen indtræder i et konkursreguleret varsel, som allerede er givet. Konkurslovens § 61 anvendes alene i konkurssituationer og er derfor ikke anvendelig, såfremt opsigelsen sker udenfor konkurs, hvilket f.eks. er tilfældet, hvis en erhverver af en virksomhed fra et konkursbo efter erhvervelsen ønsker at opsiges en medarbejder.

*En fjerde begrundelse* vedrører Konkurslovens § 61, stk. 3. I kraft af bestemmelsen har medarbejdere, som har fået deres opsigelsesvarsel konkursreguleret, i enkelte tilfælde mulighed for at opnå ret til erstatning for reguleringen, såfremt den har ført til urimelige resultater for lønmodtageren - f.eks. hvis lønmodtageren for at kunne udføre et specielt stykke arbejde har bekostet en særlig uddannelse. Dersom man tillader erhververen at indtræde i et konkursreguleret varsel, vil erhververen blive mødt med et erstatningskrav fra lønmodtageren om at betale erstatning for det forkortede varsel. I de tilfælde, hvor lønmodtageren tilkendes erstatning, vil det ikke give mening at lade erhververen indtræde i et konkursreguleret opsigelsesvarsel, hvilket taler imod at lade erhververen indtræde i den foretagne konkursregulering.<sup>93</sup>

#### **4.3.2.3 Begrundelserne for at tillade erhververen at indtræde i det regulerede varsel**

Der er også fortalere for at lade erhververen indtræde i det konkursregulerede opsigelsesvarsel<sup>94</sup>. Holdningen er her, at man bør tage udgangspunkt i virksomhedsoverdragelsessituationen udenfor konkurstillfælde, hvor hverken Funktionærloven eller Virksomhedsoverdragelsesloven er til hinder for, at erhververen indtræder i opsigelsesvarsler. Dommene U 1983.1034 H samt U 1983.1038 H, slår fast, at erhververen af en virksomhed indtræder i et afgivet opsigelsesvarsel, og det er almindeligt antaget<sup>95</sup>, at dommene har afklaret retsstillingen – også indenfor konkurs. I præmisserne til U 1983.1038 HD anføres følgende: "Funktionærlovens § 2, stk. 8, findes hverken efter sin ordlyd eller efter forarbejderne at udelukke, at en gyldig opsigelse forbliver virksom uanset ejerskifte inden opsigelsesperiodens udløb".

Præmissen forudsætter således, at en opsigelse uden for Funktionærlovens område vil være virksom, hvorfor det i retsteorien antages, at dommene også afklarer retsstillingen i konkurstillfældene.

---

<sup>92</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 179

<sup>93</sup> Lønmodtagers retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 158 samt Konkursbetænkning II, s. 132

<sup>94</sup> Konkursregulering, Ansættelsesretlige emner i insolvensretten samt Funktionærret. Det er interessant, at sidstnævnte har ændret holdning siden 2. udgaven af Funktionærret fra 1998, jf. s. 405 heri.

<sup>95</sup> Se bl.a. Konkursregulering, s. 152, Konkursloven med kommentarer, 8. udgave, s. 572n samt Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 179f.

Spørgsmålet er dog om erhververen også kan indtræde i et opsigelsesvarsel, som på grund af konkursregulering er forkortet til sædvanligt eller rimeligt varsel.

For at lade erhververen indtræde i et konkursreguleret opsigelsesvarsel taler *for det første* det bagvedliggende hensyn om at ligestille kreditorerne, idet det konkursregulerede varsel nødvendigvis gør kravet i konkursboet mindre og dermed efterlader mere til de øvrige kreditorer. Tillader man ikke erhververen at indtræde i varslet, vil det oprindelige varsel finde anvendelse, hvorved erhververen formentlig vil tage hensyn hertil i sin tilbudte købesum. Købesummen vil således blive mindre og dermed gøre den økonomiske situation i boet mindre gunstig for de øvrige kreditorer. Der vil altså ske et brud på det konkursretlige princip.

Det er i realiteten boet, der lider under, at man ikke tillader erhververen at indtræde i det konkursregulerede varsel, idet den mindre købesum vil påvirke aktivmassen direkte til ugunst for kreditorerne, mens det bortregulerede krav som regel vil være et dividendekrav, som kun påvirker negativt svarende til dividenden. Som eksempel<sup>96</sup> kan nævnes den situation, hvor erhververen ikke kan indtræde i et konkursreguleret varsel på 3 måneder i forhold til et aftalt varsel på 6 måneder. Virkningen er, at erhververen i stedet for at betale 3 måneders løn (kr. 75.000) skal betale 6 måneders løn (kr. 150.000) til lønmodtageren, hvorfor købssummen formindskes svarende til 3 måneders løn (kr. 75.000). Beløbet fragår således i konkursmassen til skade for kreditorerne. Antages det, at de ekstra 3 måneders løn, som oprindeligt blev afskåret, kun var et § 95-krav (hvor belastningen i boet afhænger af dividenden til kreditorer), havde en dividende på 50 % alene bevirket en belastning på kr. 37.500.

Formålet med Konkurslovens § 61 vil således forspildes, såfremt man ikke tillader erhververen at indtræde i det konkursregulerede varsel, hvorfor man bør tillade erhververen at indtræde. Ud over det konkursretlige aspekt, anføres det *for det andet* til fordel for at lade erhververen indtræde, at parterne bør kunne indrette sig efter retstilstanden. *En tredje begrundelse* er at der ikke ses afgørende hensyn, som taler i modsat retning.<sup>97</sup>

Som en *fjerde begrundelse* for at tillade erhververen at indtræde i det regulerede varsel, kan det anføres, at erhververen i overensstemmelse med Virksomhedsoverdragelseslovens § 2 indtræder i rettigheder og forpligtelser *som bestod*. Når et opsigelsesvarsel er blevet reguleret berettiget består det oprindelige varsel ikke længere, hvorfor der ikke kan indtrædes heri fra erhververens side.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Konkursregulering, s. 155

<sup>97</sup> Konkursregulering, s. 152ff

<sup>98</sup> Ansættelsesretlige emner i insolvensretten, s. 72f

#### 4.3.2.4 Konklusion

Begrundelserne for at tillade erhververen at indtræde i et konkursreguleret opsigelsesvarsel forekommer mest overbevisende. Det eneste argument for at nægte erhververen at indtræde - som samtidig er velbegrundet - er Konkurslovens § 61, stk. 3.<sup>99</sup> Man kan i princippet anføre, at begrundelsen er irrelevant, idet virkningen af bestemmelsen må kunne overføres til den indtrædende erhverver i samme omfang som § 61, stk. 1, således at erhververen også indtræder i forpligtelsen til at afholde erstatningen. Problemet hermed er, at erhververens forpligtelse formentlig vil resultere i en lavere købesum og dermed en mindre konkursmasse, hvorimod erstatningskravet i konkursboet muligvis alene vil være et simpelt krav (hvilket dog ikke er endeligt afklaret<sup>100</sup>). Hertil kan dog anføres, at problemstillingen formentlig sjældent bliver relevant, da der skal meget til før Konkurslovens § 61, stk. 3 finder anvendelse<sup>101</sup>, og at en løsning kan være, at man i de få situationer, hvor den finder anvendelse, ikke lader erhververen indtræde.

Lars Svenning Andersens bidrag i den teoretiske uenighed opsummerer ganske godt den tvivl, der hersker omkring problemet. Han er tilsyneladende selv i tvivl. I Funktionærret fra 1998, s. 405, anfører han, at erhververen ikke kan indtræde. I en nyere udgave af bogen fra 2004, anfører han, s. 863, at erhververen kan indtræde. Senest har han i 2009 lagt navn til Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, hvor det, s. 118, anføres, at erhververen ikke indtræder. Konklusionen på problemstillingen er derfor, at man må afvente en afklaring fra retspraksis, før problemstillingen kan afklares endeligt.

Situationen er selvfølgelig anderledes, såfremt ansættelsesforholdet ikke er blevet opsagt før overdragelsen. Som anført ovenfor finder Konkurslovens § 61 alene anvendelse ved konkurs, og bestemmelsen blev indsat i Konkursloven grundet de særlige forhold som opstår i en konkurssituation<sup>102</sup>, hvorfor erhververen selvsagt ikke kan anvende bestemmelsen til at opsiges overtage lønmodtagere med forkortet varsel.<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 158

<sup>100</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 124f

<sup>101</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 124

<sup>102</sup> Konkursbetænkning II, s. 131ff

<sup>103</sup> Konkursregulering, s. 157, jf. Funktionærret, s. 863



## 5 Virksomhedsoverdragelse fra konkursbo

### 5.1 Problemerne

Virksomhedsoverdragelsesloven har givet anledning til mange problemer, når virksomhedsoverdragelsen sker fra et konkursbo. Af problemer af relevans for erhververen kan nævnes den teoretiske uenighed om, hvilke forpligtelser erhververen af en virksomhed indtræder i når erhvervelsen sker fra et konkursbo (se nærmere under afsnit 5.2). Herudover er det af relevans at klarlægge konsekvenserne af, at virksomhedsoverdragelsen reelt er sket før konkursens indtræden, herunder mulighederne for og interessen i at forsøge at omgå realiteterne (se under afsnit 5.3). I afsnit 5.4 ses på problemet omkring afskedigelse af lønmodtagere før afsigelse af konkursdekretet og i afsnit 5.5 drøftes de situationer, hvor der efter overdragelsen sker genansættelse. Yderligere er det af interesse at se på den såkaldte "LG-klemme" (se afsnit 5.6).

Om virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo findes mange interessante problemstillinger som ikke drøftes nærmere her under henvisning til specialets overordnede fokus. Dette vedrører f.eks. spørgsmålet om Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo, hvortil blot skal fastslås, at loven finder anvendelse.

### 5.2 Erhververens indtræden når overdrageren er et konkursbo

Ved en almindelig virksomhedsoverdragelse indtræder erhververen i lønmodtagerforpligtelser fra tiden før overdragelsen vedrørende de medarbejdere, der overtages, såfremt forpligtelserne bestod på overtagelsestidspunktet, jf. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1. Spørgsmålet er dog, hvad situationen er, såfremt den virksomhed, der overdrages, er under konkurs.

#### 5.2.1 Forskellen mellem Virksomhedsoverdragelsesloven og direktivet

Det fremgår ikke af Virksomhedsoverdragelsesloven eller forarbejderne hertil, hvorvidt debitorskiftet efter Virksomhedsoverdragelseslovens § 2 alene vedrører krav, som konkursboet hæfter for på massekravsniveau eller om det også vedrører krav, som er opstået før konkursdekretets afsigelse. Der er ikke tvivl om, at Direktivet ikke finder anvendelse i tilfælde af virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, jf. EF-Domstolens dom i Abels-sagen (Sag 135/83), artikel 4a i Ændringsdirektiv 98/50/EF samt artikel 5 i Direktiv 2001/23/EF. Virksomhedsoverdragelsesloven har derimod hele tiden omfattet overdragelser fra et konkursbo, jf. forarbejderne til loven, der fastslog, at "kerneområdet for overdragelsesbegrebet er køb – herunder køb af en virksomhed fra et konkursbo"<sup>104</sup>. Det fremgår imidlertid ikke af

---

<sup>104</sup> Folketingstidende 1978/79, spalte 2759

Virksomhedsoverdragelsesloven, hvorvidt den finder anvendelse på krav, som er opstået før konkursdekretets afsigelse.<sup>105</sup>

### 5.2.2 Retsteori og -praksis

På baggrund af denne forskel mellem direktivet og Virksomhedsoverdragelsesloven har diskussionen i retsteorien<sup>106</sup> bl.a. omhandlet, hvorvidt man skulle inddrage direktivets generelle bestemmelser ved fortolkningen af, hvilke forpligtelser erhververen indtræder i. Altså om anvendelse af direktivets generelle regler vil medføre, at erhververen må indtræde i samtlige krav. Problemet var relevant, da den danske regering ved gennemførelsen af Virksomhedsoverdragelsesloven forudsatte, at direktivet også fandt anvendelse i konkurssituationen. Da forudsætningen viste sig at være urigtig, opstod spørgsmålet om, hvorvidt man kunne se bort fra EF-Domstolens generelle fortolkning af omfanget af erhververens forpligtelser og blot konstatere, at direktivet ikke var bindende for den danske fortolkning. Hvis man herefter anså erhververen for at indtræde i samtlige rettigheder og forpligtelser vedrørende ansatte, der fortsætter hos erhververen, uanset om overdrageren er et konkursbo eller ej, ville det ikke have interesse, om kravet var opstået før eller efter konkursdekretets afsigelse.<sup>107</sup>

For at anvende de generelle regler i direktivet taler bl.a. Peer Schaumburg-Müller i U1986B.390, da man herved undgår omgåelsesspekulationer fra overdrager og erhverver (se nærmere om omgåelsesspekulationer nedenfor). Det samme har Lennart Lyngé Andersen og Jørgen Nørgaard konkluderet i U 1987B.113, idet de ud fra en gennemgang af praksis fastslog, at omfanget af erhververens hæftelse følger lovens og direktivets bestemmelser om erhververens indtræden. Til trods for debatten er spørgsmålet mest af alt af teoretisk karakter, idet de lønmodtagere, som fortsætter hos erhververen, formentlig alene vil stille deres arbejdskraft til rådighed, såfremt deres tilgodehavender bliver betalt.<sup>108</sup>

Der foreligger retspraksis, som anser erhververen for at indtræde i samtlige lønmodtagerforpligtelser – også for tiden før konkursdekretets afsigelse. Dette drejer sig f.eks. om U 1986.202 V, hvor erhververen blev pålagt hæftelse for krav, der var optjent før konkursen, men som forfaldt efter virksomhedsovertagelsen. Byrettens dom, som blev stadfæstet af Landsretten, blev begrundet ud fra, at kravet først forfaldt efter konkursdekretets afsigelse. Begrundelsen er problematisk, idet den

---

<sup>105</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 113ff samt 116f

<sup>106</sup> U 1985B.423, U 1987B.330, U 1985B.320, U 1986B.390, U 1986B.92, U 1987B.113, U 1987B.335

<sup>107</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 168

<sup>108</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 168f

strider imod det almindelige udgangspunkt om, at der foretages en opdeling af krav på baggrund af optjeningstid, jf. Konkurslovens § 56, stk. 2.<sup>109</sup>

I skrivelse af 28. februar 1980 fra Justitsministeriet til Arbejdsministeriet, samt i en skrivelse af 4. marts 1980 fra Arbejdsministeriet til Lønmodtagernes Garantifond, angav ministerierne deres holdning til problemet. Af Justitsministeriets skrivelse fremgår, at "Virksomhedsoverdragelsesloven ikke omfatter løntilgodehavender fra tiden før konkursdekretets afsigelse". Af Arbejdsministeriets skrivelse fremgår bl.a. at "erhververen ikke indtræder i krav som boet ikke ved at indtræde i arbejdsaftalen er blevet forpligtet til at udrede som massekrav, jf. Konkurslovens § 56, stk. 2". Disse skrivelser resulterede i Lønmodtagernes Garantifonds praksis, som den ser ud i dag (se nærmere herom nedenfor).<sup>110</sup>

Arbejdsministeriets udgangspunkt har desuden støtte i flere afgørelser. For det første udtalte EF-Domstolen i Abels-dommen fra 1985 (Sag 135/83) følgende i præmis 35: "Den danske regering sondrer mellem overførsel af en virksomhed som følge af et normalt salg ... og et konkursbos overførsel af en virksomhed. Mens erhververen i det første tilfælde indtræder i alle overdragerens forpligtelser i henhold til et arbejdsforhold, er han ikke forpligtet til at overtage ældre forpligtelser, som paahviler et konkursbo i kraft af konkurslovgivningens regler." Siden fastslog Skifteretten i afgørelsen VLD B 0328/1990 af 24. februar 1992, at en erhverver, som har erhvervet en virksomhed fra et konkursbo, alene indtræder i de forpligtelser, der skal udredes som massekrav.

### 5.2.3 Retsstillingen

Sø- og Handelsrettens dom, refereret i U 1998.194 SH, anses for at slå retsstillingen fast. Dommen vedrører en række lønmodtagere, som i forbindelse med arbejdsgiverens konkurs blev overtaget af et nyetableret selskab. Lønmodtagerne gjorde gældende, at erhververen var indtrådt i samtlige rettigheder og forpligtelser vedrørende tiden før overdragelsen, subsidiært, at overdragelsen reelt var foretaget før konkursens indtræden. Retten fastslog i overensstemmelse med Justitsministeriets antagelse i skrivelse til Arbejdsministeriet samt Arbejdsministeriets skrivelse til Lønmodtagernes Garantifond i 1980, at § 2 i Virksomhedsoverdragelsesloven "ikke ... kan forstås således, at erhververen automatisk indtræder i de forpligtelser over for lønmodtagerne, som bestod forud for konkursens indtræden." At lønmodtagerne fik medhold begrundes med, at selve virksomhedsoverdragelsen ansås for foregået før konkursens indtræden, hvorfor erhververen var indtrådt i samtlige forpligtelser.

---

<sup>109</sup>Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 158 samt i overensstemmelse hermed, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 168f

<sup>110</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 119f samt Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 166f

Lønmodtagernes Garantifonds praksis samt retspraksis har således tilsyneladende lagt sig fast på, at erhververen af en virksomhed, ved erhvervelse fra et konkursbo, som udgangspunkt kun hæfter for lønmodtagerkrav, der vedrører perioden efter afsigelse af konkursdekret, når konkursboet er indtrådt i ansættelsesforholdene. Følger man ovennævnte praksis samt Arbejdsministeriets og Lønmodtagernes Garantifonds løsning, må man nødvendigvis foretage en opdeling af lønmodtagerforpligtelserne, således at der foretages en opsplittning af lønnen i overensstemmelse med Konkurslovens § 56, stk. 2. På denne måde kan man sikre, at erhververen alene indtræder i lønmodtagerforpligtelser vedrørende tiden efter konkursdekretets afsigelse<sup>111</sup>.

### **5.3 Overdragelser der reelt fandt sted før konkursdekretet**

Det interessante i denne problemstilling er, at erhververens retsstilling er forskellig alt efter, om man anser overdragelsen for gennemført før eller efter konkursens indtræden. Foretages virksomhedsoverdragelsen før konkursens indtræden, er konkursen uinteressant for virksomhedsoverdragelsen, idet erhververen hæfter for samtlige lønmodtagerforpligtelser vedrørende de overtagne lønmodtagere i overensstemmelse med reglerne i Virksomhedsoverdragelsesloven. Sker virksomhedsoverdragelsen derimod fra konkursboet hæfter erhververen, jf. ovenfor, alene for krav opstået efter konkursens indtræden – krav som boet skulle have fyldestgjort som massekrav. I denne sidstnævnte situation står konkursboet – og dermed også Lønmodtagernes Garantifond – tilbage med lønmodtagerkravene fra før konkursdekretets afsigelse. Da der således er flere interesser at tage hensyn til, kan der opstå problemer med at få fastlagt det korrekte overtagelsestidspunkt. Problemet skal som hovedregel løses ud fra de almindelige overvejelser om overtagelsestidspunktet, hvorfor der henvises til afsnit 3.2, hvoraf følger, at det faktiske overtagelsestidspunkt er afgørende.

Det afgørende for, om erhververen hæfter, er altså, om der reelt er sket en virksomhedsoverdragelse inden konkursdekretet afsiges. Såfremt parterne alene har haft drøftelser om en mulig virksomhedsoverdragelse før konkursens indtræden – og altså ikke har nået en endelig aftale – anses virksomhedsoverdragelsen ikke for at være foretaget før konkursen.<sup>112</sup> I U 1998.294 SH nåede retten frem til, at virksomhedsoverdragelsen var blevet tilrettelagt forud for konkursen, hvorfor erhververen hæftede for krav på løn mv. opstået før konkursen.

Parterne kan i nogle tilfælde have en interesse i, at virksomhedsoverdragelsen sker efter, at der er afsagt konkursdekret i stedet for når aftalen reelt er på plads. Dette er tilfældet når målvirksomheden er i økonomiske vanskeligheder, og der er ubetalte lønmodtagerkrav. Virkningen af at udskyde

---

<sup>111</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 120f

<sup>112</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 174

virksomhedsoverdragelsen vil være, at de ubetalte lønmodtagerkrav for tiden før konkursdekretet kan kræves dækket af Lønmodtagernes Garantifond, mens den solide erhverver kan undlade at afholde kravene.<sup>113</sup> I sådanne tilfælde – hvor Virksomhedsoverdragelsesloven reelt forsøges omgået - lægges der vægt på de reelle forhold, dvs. på hvornår virksomhedsoverdragelsen reelt fandt sted<sup>114</sup>.

I Vestre Landsrets dom af 1. april 1993 (, 1. afdeling, sag B-722-91) var der uenighed om, hvorvidt virksomhedsoverdragelsen var foretaget før eller efter konkursens indtræden. Det blev i sagen lagt til grund, at erhververen før konkursen dels havde købt en stor mængde af overdragerens aktiver, dels havde ladet overdragen udføre lønarbejde for erhververen, og dels at de ansatte i månederne op til konkursen fik udbetalt løn fra erhververen. Landsretten konstaterede herefter, at erhververens råden over virksomheden inden konkursdekretets afsigelse var så omfattende, at det måtte lægges til grund, at virksomhedsoverdragelsen reelt havde fundet sted før konkursdekretets afsigelse.

#### **5.4 Afskedigelse før konkursdekretet**

En anden omgåelsesmulighed er at afskedige og fritstille lønmodtagerne før overdragelsen. Herved opnår erhververen som udgangspunkt, at lønmodtagerne ikke anses for at være i bestående ansættelsesforhold på overtagelsestidspunktet, hvorfor erhververen ikke hæfter for eventuelle krav vedrørende den pågældende lønmodtager. I stedet vil lønmodtageren være henvist til at anmelde sit lønkrav i konkursboet som et privilegeret krav. Da der, jf. ovenfor, er fortilfælde på, at en virksomhedsoverdragelse ikke er anerkendt som værende sket efter konkursens indtræden, vil en sådan afskedigelse muligvis også kunne anfægtes. Det anføres af Klingsten<sup>115</sup>, at det ikke kan afvises, at Lønmodtagernes Garantifond vil vurdere muligheden for at gøre et erstatningskrav gældende mod den, der fritstiller lønmodtagerne - hvad enten det er kurator eller ledelsen i målvirksomheden. Schaumburg-Müller m.fl.<sup>116</sup> anfører, at dette kan være en mulighed i den situation, hvor kurator inden 14 dages fristen, jf. Konkurslovens § 63, stk. 2, vælger at fritstille lønmodtagerne frem for at suspendere dem.

Klingsten anfører videre, at det vil være vanskeligt at få gennemført et erstatningskrav mod kurator, idet hun gør gældende, at kurator "har en forpligtelse til at sikre, at der ikke påløber boet unødige omkostninger". I denne forpligtelse ligger bl.a. muligheden for at fritstille ansatte, hvis kurator vurderer, at det ikke vil være forsvarligt at drive virksomheden videre efter konkursdekretet. Kurator bør dog - hvis der er en chance for, at virksomheden kan drives videre eller den kan overdrages -

---

<sup>113</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 143f

<sup>114</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 144, Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 123 samt Lønmodtagernes Garantifond, s. 28f

<sup>115</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 123

<sup>116</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 29f

udnytte 14 dages fristen og foretage en grundig undersøgelse af mulighederne. Der må derfor sondres mellem de tilfælde, hvor det står klart for kuratoren (og andre), at virksomheden ikke kan videreføres eller videreoverdrages og de tilfælde, hvor der er en mulighed herfor. Dette vil formentlig ofte udgøre en konkret og vanskelig vurdering for kurator og dermed også for Lønmodtagernes Garantifond, som må vurdere, om der skal rettes et krav mod kurator.

Såfremt det vurderes, at parterne har forsøgt en omgåelse, bør det formentlig også vurderes om det burde være erhververen af virksomheden, der må hæfte for erstatningsansvaret. Fordelen ved at fritstille lønmodtagere før konkursdekretet er størst for erhververen, idet denne slipper for at afholde lønomkostninger fra tiden før konkursdekretet.

## **5.5 Afskedigelse før konkursdekretet og genansættelse efter overdragelsen**

Af omgængelseslignende tilfælde kan nævnes den situation, hvor lønmodtageren afskediges og fritstilles før konkursen og genansættes efter konkursen. Såfremt dette er muligt, opnår erhververen den fordel, at en række lønmodtagerrettigheder ikke følger ansættelsesforholdet og dermed ikke forpligter erhververen. Spørgsmålet er dog, om denne løsning er en mulighed for erhververen. Det altovervejende udgangspunkt er, at en lønmodtager der afskediges endeligt af overdrageren og efterfølgende ansættes hos erhververen, indtræder i en nyansættelse hos erhververen. Det afgørende i denne sammenhæng er at afklare, om der reelt foreligger en endelig afskedigelse før konkursens indtræden, således at Virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse.

For at foretage denne afklaring, må der foretages en helhedsvurdering af forløbet omkring overførslen. Det, at overførslen ligger efter selve virksomhedsoverdragelsen, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til at fastslå, at loven ikke finder anvendelse. Af praksis ses det, at det har betydning, hvorvidt opsigelsesvarslerne er udløbet – er varslet ikke udløbet, taler det for, at afskedigelsen ikke er endelig<sup>117</sup>. Den tidsmæssige udstrækning fra afskedigelsen til genansættelsen har ligeledes betydning, hvilket bl.a. ses af et tilfælde, hvor lønmodtageren blev ansat af erhververen få timer efter, hun var blevet opsagt og fritstillet af overdrageren. Lønmodtageren ansås ikke for at være endeligt afskediget<sup>118</sup>. Det anføres<sup>119</sup>, at nogle af de afsagte domme på området kan efterlade indtryk af, at formålet med fritstillingen netop har været at undgå, at erhververen skulle forpligtes af lønmodtagerforpligtelser fra før overdragelsen. Domstolene har imidlertid valgt at begrunde afgørelserne ud fra sagernes konkrete indhold og ikke ud fra omgåelse, hvilket kan indicere, at Domstolene er tilbageholdende med at anvende omgåelse som begrundelse.

---

<sup>117</sup> Se AT 90/79 (ARD 89/319)

<sup>118</sup> Se U 1984.27 H

<sup>119</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 199

Foreligger der derimod en endelig afskedigelse<sup>120</sup>, forpligtes erhververen ikke af lønmodtagerforpligtelser fra tiden før overdragelsen, såfremt genansættelsen sker efter konkursdekretets afsigelse.

### 5.5.1 Særligt om funktionærer

De funktionærer, som fortsætter hos erhververen, bevarer deres anciennitet, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 8. Bestemmelsen omfatter alle former for ejerskifte - også ejerskifter på baggrund af en retsakt. Dette er i modsætning til, hvad der gælder ifølge Virksomhedsoverdragelsesloven, hvorefter der netop ikke ses at foreligge en virksomhedsoverdragelse ved overdragelse til konkursboet. Men på grund af Funktionærlovens § 2, stk. 8 bevarer funktionærer altså deres anciennitet. Betydningen er, at de ved en virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo bevarer deres anciennitet tilbage fra den oprindelige ansættelsesdato overfor erhververen.<sup>121</sup>

Dette gælder dog ikke, såfremt ansættelsen hos erhververen sker i en helt anden stilling end den, lønmodtageren var ansat i før opsigelsen.<sup>122</sup> Erhververen har derfor et incitament til, ikke at genansætte en opsagt lønmodtager i samme stilling, for derved at slippe for at blive forpligtet af den opsparede anciennitet. I virksomhedsoverdragelser med videnstunge medarbejdere er det dog formentlig mere interessant for erhververen at beholde medarbejdere med oparbejdet knowhow, grundet den store værdi heraf.

## 5.6 LG-klemmen

Som anført ovenfor hæfter erhververen alene for lønkrav vedrørende perioden efter konkursens indtræden. Som konsekvens heraf risikerer erhververen, at de overtagne lønmodtagere nægter at udføre arbejde for erhververen, medmindre erhververen betaler lønmodtagernes privilegerede krav mod konkursboet, som stammer fra tiden før konkursdekretets afsigelse. Såfremt erhververen ønsker at gøre brug af de ansattes arbejdskraft, er han i disse tilfælde nødsaget til at betale. Til gengæld får erhververen transport i lønmodtagernes krav mod konkursboet og Lønmodtagernes Garantifond.

Problemet for erhververen er, at Lønmodtagernes Garantifond alene honorerer krav, der fremsættes af lønmodtagerne, deres fagforening eller A-kasse, jf. LG-lovens § 8. Erhververen har derfor alene mulighed for at anmelde kravet i overdragerens konkursbo, jf. Konkurslovens § 95, hvor kravene i kraft af § 99.

---

<sup>120</sup> Til illustration kan nævnes Østre Landsrets dom af 30. maj 1988 (282/87) samt Vestre Landsrets dom af 5. februar 1997 (B-0041-96)

<sup>121</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 319

<sup>122</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 190

Ofte vil der være taget stilling til sådanne krav i overdragelsesaftalen med konkursboet, således at erhververen godtgøres for kravet i refusionsopgørelsen. Foreligger der imidlertid ikke en sådan aftale, vil konkursboet ofte afvise kravet under henvisning til, at boet er frigjort for kravene i og med, at erhververen er indtrådt i kravene, jf. Virksomhedsoverdragelsesloven. Erhververens mulighed er herefter at anlægge en retssag om boets anerkendelse af kravet. Vindes sagen vil erhververen, i kraft af at kravet er privilegeret, i de fleste tilfælde skulle tåle alene at få udbetalt en dividende samt at denne først kan udbetales ved boets slutning.<sup>123</sup>

Indskrænkningen i LG-lovens § 8 synes derfor urimelig overfor erhververen. Løsningen må være, at erhververen sørger for at tage højde for kravene i overdragelsesaftalen.

---

<sup>123</sup> Køb og salg af virksomheder, s. 518f



## 6 Efter overdragelsen – erhververens regreskrav

### 6.1 Har erhververen et regreskrav?

Spørgsmålet om erhververens regresret overfor overdrageren er ikke afhængig af, om overdrageren er gået konkurs eller ej. I de tilfælde hvor erhververen indfrier lønmodtagerforpligtelser fra tiden før overtagelsen, er det af stor relevans for erhververen, hvorvidt der er mulighed for at gøre et regreskrav gældende mod overdrageren. Er overdrageren efterfølgende gået konkurs, skal der desuden tages stilling til, hvilken status kravet har i overdragerens konkursbo.<sup>124</sup>

Virksomhedsoverdragelsesloven sondrer ikke mellem faktiske og aftalte virksomhedsoverdragelser, og retspraksis har også flere gange fastslået<sup>125</sup>, at manglende aftale om virksomhedsoverdragelse ikke medfører, at erhververen ikke hæfter i overensstemmelse med Virksomhedsoverdragelsesloven.<sup>126</sup> Imidlertid skal forholdet mellem overdrageren og erhververen ikke bedømmes ud fra virksomhedsoverdragelsesloven, men derimod ud fra aftalen om virksomhedsoverdragelsen samt dennes forudsætninger. Derfor er man nød til at sondre mellem aftalte og faktiske virksomhedsoverdragelser, idet der ikke ligger en aftale til grund for overdragelsen ved de faktiske overdragelser.

#### 6.1.1 Aftalte virksomhedsoverdragelser

Ved aftalte virksomhedsoverdragelser er udgangspunktet for aftalerne, at skæringsdagen er overtagelsesdatoen, således at erhverver hæfter for tiden efter overtagelsesdagen, mens overdrageren hæfter for tiden før overtagelsesdagen. Hvis der opstår tvivl om forståelsen af aftalen, må man ifølge retspraksis foretage en udfyldende fortolkning heraf. Hvis aftalen ikke indeholder bestemmelser om hæftelse for ældre krav, følger det af retspraksis<sup>127</sup>, at overdrageren hæfter herfor i det indbyrdes forhold. Resultaterne i retspraksis kan begrundes ud fra et forudsætningssynspunkt<sup>128</sup>. Såfremt det følger af overdragelsesaftalen, at erhververen hæfter for krav opstået før overtagelsesdagen, skal kravene være klart specificeret i aftalen. Er et konkret opstået krav ikke oplyst i overdragelsesaftalen, hæfter overdrageren herfor.<sup>129</sup> Det er i retsteorien<sup>130</sup> gjort gældende, at erhververen kan støtte et refusionskrav på reglerne om indfrielse af tredjemands gæld. Dette er imidlertid ikke korrekt, idet

---

<sup>124</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 126, Lautitzen, s. 160

<sup>125</sup> Se f.eks. U 1997.11 V samt U 1997.400 H

<sup>126</sup> Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 221

<sup>127</sup> Se U 1986.567 SH samt U 1986.714 Ø

<sup>128</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 160ff samt Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 220

<sup>129</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 154ff

<sup>130</sup> Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 226, 1. spalte

virksomheden af en virksomhedsoverdragelse er, at lønmodtagerne ikke længere har et krav mod overdrageren, hvorfor erhververen ikke kan indtræde heri.<sup>131</sup>

### **6.1.2 Faktiske virksomhedsoverdragelser**

Til trods for, at de fleste virksomhedsoverdragelser er udtrykkeligt aftalt, hænder det, at der overføres virksomheder uden, at der indgås en formel overdragelsesaftale. Det sker oftest i situationer, hvor der er identitetssammenfald mellem overdrager og erhverver. I de tilfælde, hvor der ikke foreligger en overdragelsesaftale - dvs. ved en faktisk virksomhedsoverdragelse - må der sondres mellem, om der består et kontraktforhold mellem parterne eller ej. Der antages at foreligge et kontraktforhold mellem parterne i de tilfælde, hvor der efter den faktiske virksomhedsoverdragelse indgås nærmere aftale om indholdet af og betalingen for overdragelsen. I disse tilfælde vil det indbyrdes forhold mellem overdrageren og erhververen skulle bedømmes efter den efterfølgende aftale, jf. ovenfor om de tilfælde, hvor der består en forudgående aftale.

### **6.1.3 Praksis**

U 1999.180 V er et eksempel på manglende aftale om virksomhedsoverdragelse<sup>132</sup>. Et personligt drevet selskab lejede materiel af et andet selskab, som var stiftet af ejeren af det personligt drevne selskab. Det personligt ejede selskab gik konkurs. Inden konkursen overtog selskabet en række ansatte samt en del af aktiviteterne fra det personligt drevne selskab. Efter afsigelse af konkursdekretet afholdt selskabet lønomkostninger mv. for medarbejderne for tiden før overdragelsen og indgik aftale med konkursboet om betaling af kr. 200.000 for de overtagne aktiviteter. Herefter anmeldte selskabet et regreskrav i konkursboet vedrørende de afholdte lønmodtagerforpligtelser.

Retten fastslog, at selskabet - til trods for den manglende aftale om virksomhedsoverdragelsen - blev forpligtet efter Virksomhedsoverdragelsesloven overfor de overtagne medarbejdere. Retten fastslog videre, at der ikke forelå omstændigheder, som kunne medføre fortabelse af regreskravet, samt at det ikke kunne godtgøres, at konkursboet kunne have fået en bedre pris for de overtagne aktiviteter, hvorfor selskabets anmeldelsesret i boet blev anerkendt. Da medarbejdernes krav ville have været et privilegeret krav, jf. Konkurslovens § 95, såfremt overtagelsen ikke havde fundet sted, kunne selskabets betaling sidestilles med en indfrielse, som jf. Konkurslovens § 99, stk. 2, gav selskabets krav karakter af et privilegeret krav.<sup>133</sup>

---

<sup>131</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 156

<sup>132</sup> Se desuden Østre Landsrets dom af 15. juni 1998, B-1612-97

<sup>133</sup> Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, s. 126ff

#### 6.1.4 Retsstillingen

Hvor der ikke består nogen form for kontraktforhold mellem overdrageren og erhververen, hæfter erhververen alene, idet erhververen ikke kan have forudsat, at overdrageren ville hæfte.<sup>134</sup> SØ- og Handelsretten har i utrykt dom af 8. september 1995, sag P 53/94, afvist erhververens regreskrav mod overdragerens konkursbo for de af erhververen afholdte lønmodtagerkrav. Boet havde under sagen gjort gældende, at et evt. regreskrav ikke kunne støttes på et aftaleretligt refusionssynspunkt, idet der var sket en tilegnelse uden aftale med boet. Begrundelsen for afvisningen var, at "overdragelsen ikke er baseret på en aftale med konkursboet, men alene er realiseret ved eneanpartshaverens egenhændige dispositioner". Hvor der således ikke har været nogen form for kontraktlig forbindelse mellem parterne, har erhververen ikke mulighed for at gøre et regreskrav gældende mod overdragerens konkursbo.<sup>135</sup>

### 6.2 Regreskravets stilling i konkursordnen, jf. Konkurslovens § 99

Såfremt overdrageren efter overdragelsen går konkurs, er det relevant at se på, hvilken stilling erhververens regreskrav får i konkursboet. Konkurslovens § 99 fastslår, at den, der indfrier et fortrinsberettiget krav, og som derved opnår et regreskrav mod skyldneren, indtræder i den fortrinsberettigedes stilling ved skyldnerens konkurs. Dette bevirker, at en erhververs indfrielse af en lønmodtagers tilgodehavende hos overdrageren - dvs. konkursboet, - har privilegium for kravet, jf. Konkurslovens § 99, jf. § 95.<sup>136</sup> Spørgsmålet er, om dette gør sig gældende i virksomhedsoverdragelser, hvor erhververen - for at undgå at misligholde ansættelsesaftalen med den overtagne lønmodtager - betaler dennes løn fra før overtagelsen. Som bestemmelsen er formuleret, er der ikke anledning til at sondre mellem forskellige former for indfrielse, men det er dog en forudsætning, at indfrielsen sker til opfyldelse af netop den fortrinsberettigede fordring.<sup>137</sup> Problemstillingen har været behandlet i to landsretsdomme.

I Østre Landsrets dom af 15. juni 1998 (B-1612-97), fandt retten, at der forelå en virksomhedsoverdragelse, samt at erhververen ikke havde frafaldet sin ret til at kræve refusion for lønmodtagerkrav fra tiden før overdragelsen. Retten udtalte desuden, at: "Det tiltrædes, at dette krav, der er opstået som en art refusionskrav ved virksomhedsoverdragelsen, kan tillægges fortrinsstilling efter Konkurslovens § 99, jf. § 95." Det samme resultat kom Vestre Landsret til i U 1999.180 V, hvor retten kom frem til, at der ikke forelå omstændigheder, der kunne medføre fortabelse af adgangen til

---

<sup>134</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer 161f

<sup>135</sup> Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 163

<sup>136</sup> Lønmodtagers retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 165, Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 177 samt Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 230

<sup>137</sup> Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 230

at kræve beløbet refunderet i overdragerens konkursbo. Dette til trods for, at der ikke forelå en aftale om virksomhedsoverdragelse. Erhververens betaling kunne sidestilles med en indfrielse, jf. Konkurslovens § 99, stk. 2, hvorfor kravet kunne anmeldes som et privilegeret krav, jf. Konkurslovens § 95.<sup>138</sup>

Begge domme giver regreskravet privilegium i overensstemmelse med Konkurslovens § 99 ud fra en analogislutning fra bestemmelsen, idet der ikke foreligger rene eksempler på anvendelse af Konkurslovens § 99, stk. 2. Et rent eksempel findes i U 1999.1128 Ø. Dommen omhandler en situation, hvor en erhverver overtog overdragerens tjenesteydelser. Overdragelsen var ikke omfattet af Virksomhedsoverdragelsesloven, og ansættelsesforholdene var endeligt afbrudt inden medarbejderne blev ansat hos erhververen. På trods af, at erhververen ikke var forpligtet til det efter Virksomhedsoverdragelsesloven, betalte erhververen løn til medarbejderne vedrørende tiden før overdragelse. Retten fastslog, at erhververens betaling måtte sidestilles med en indfrielse af andres gæld, således at han var berettiget til at anmelde et krav i konkursboet, jf. Konkurslovens § 99, stk. 2, jf. § 95, idet de ansatte kunne have anmeldt deres krav i boet som privilegerede krav.

Til trods for nævnte praksis er Lønmodtagernes Garantifond ikke enig i retsstillingen. Lønmodtagernes Garantifond blev i ovennævnte Østre Landsrets dom (B-1216-97) anmodet om en udtalelse. Lønmodtagernes Garantifond gjorde gældende, at man ikke mente, at et sådant krav - dvs. refusionskravet fra erhververen til konkursboet - kunne anerkendes med privilegium i konkursboet. Deres principielle opfattelse var, at kravet var boet uvedkommende, subsidiært, at kravet alene var et simpelt krav. Den principielle opfattelse blev begrundet med, at man anså, at der forelå en virksomhedsoverdragelse, hvorfor erhververen indtrådte som forpligtet part overfor de pågældende lønmodtagere, således at boet blev endeligt frigjort. Som begrundelse for den subsidiære opfattelse anførtes, at et refusionskrav, som støttes på overdragelsesaftalen, ikke kan gøres gældende som § 95-krav, da konkursprivilegium ikke kan støttes på en aftale.<sup>139</sup> Som anført ovenfor, var erhververen berettiget til at anmelde sit krav, jf. Konkurslovens § 99, hvorfor Lønmodtagernes Garantifonds udtalelse ikke blev tillagt vægt.

---

<sup>138</sup> Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, s. 163 samt Virksomhedsoverdragelsesloven med kommentarer, s. 178

<sup>139</sup> Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 222, note26

Den teoretiske diskussion<sup>140</sup> vil ikke blive behandlet her, idet der lægges vægt på den seneste teori anført i den 5. udgave af den kommenterede Virksomhedsoverdragelseslov.

---

<sup>140</sup> Se f.eks. Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, 2001, s. 217 samt Hans Haages, Vedrørende indtrædelse i konkursprivilegium ved indfrielse af lønkrav m.v. i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, 1998.

## 7 Lønmodtagernes Garantifond

### 7.1 Retsgrundlag

Lønmodtagernes Garantifond blev oprettet i 1972 ved lov nr. 116 af 13. april. Lov om Lønmodtagernes Garantifond (i det følgende LG-loven) er siden blevet ændret flere gange, senest ved lovbekendtgørelse 867 af 7. september 2009. Lovens, og dermed fondens, formål er dels at sikre lønmodtagernes privilegerede lønkrav i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs, dels at undgå ventetiden ved behandlingen af arbejdsgiverens konkursbo.<sup>141</sup> LG-loven har efter sin vedtagelse fået en EU-retlig baggrund i kraft af et såkaldt minimumsdirektiv – EF-Direktiv 80/987 om beskyttelse af medarbejdere i tilfælde af arbejdsgiverens manglende betalingsevne.

Hovedprincipperne i loven er knyttet op på den eksisterende lovgivning på området, herunder f.eks. funktionærloven og konkursloven, og Lovens hovedprincip er, at garantien følger Konkurslovens regler om privilegium for løn.

### 7.2 Lønmodtagernes Garantifond og virksomhedsoverdragelse

Ifølge Virksomhedsoverdragelsesloven indtræder erhververen af en virksomhed i rettigheder og forpligtelser overfor lønmodtagerne for så vidt angår de krav som erhververen overtager. Virkningen er at lønmodtagernes krav efter overdragelsen ikke længere kan gøres gældende mod overdrageren eller dennes bo – og dermed heller ikke mod Lønmodtagernes Garantifond<sup>142</sup>.

Det er derfor af stor betydning for Lønmodtagernes Garantifond at få klassificeret en overdragelse som værende en virksomhedsoverdragelse i Virksomhedsoverdragelseslovens forstand. Kan det konstateres, at der foreligger en virksomhedsoverdragelse nægter Lønmodtagernes Garantifond at udbetale til de lønmodtagere, der fortsætter hos erhververen, hvorefter erhververen er forpligtet til at efterkomme kravene. Før det kan fastslås, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, må Lønmodtagernes Garantifond foretage en undersøgelse<sup>143</sup> af den enkelte overdragelse. Der skal således indhentes oplysninger om hvorvidt Virksomhedsoverdragelseslovens §§ 1 og 2 er opfyldt, dvs. om der ved aftale er overdraget en virksomhed eller en del heraf og om erhververen er indtrådt i bestående ansættelsesforhold med lønmodtagere. I forbindelse med vurderingen er det af afgørende betydning, at den eller de overtagne medarbejdere var beskæftiget på overdragelsestidspunkt og det er således vigtigt for bedømmelsen at få fastlagt det korrekte tidspunkt. Dette tidspunkt er sjældent

---

<sup>141</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 17.

<sup>142</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 25.

<sup>143</sup> Lønmodtagernes Garantifond s. 35-36 angiver hvilket forhold det er relevant for Lønmodtagernes Garantifond at undersøge.

sammenfaldende med datoen for indgåelse af aftalen, hvilket ellers som regel er udgangspunktet efter den almindelige obligationsret. Retspraksis har lagt sig fast på den faktiske overtagelsesdag, som værende afgørende for bedømmelsen af forholdet uanset hvornår aftalen indgås<sup>144</sup>, jf. også ovenfor under afsnit 3.3.

## 7.3 Lønmodtagernes Garantifond og virksomhedsoverdragelse fra konkursbo

### 7.3.1 Fondens praksis

Når der er tale om virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo er det Lønmodtagernes Garantifonds praksis, at erhververen alene indtræder i krav, som boet, ved at indtræde i ansættelsesaftalen, er blevet forpligtet til at udrede som massekrav, jf. Konkurslovens § 56, stk. 2. Dette stemmer overens med udtalelser, som Arbejdsministeriet og Justitsministeriet, fremkom med i 1980 på baggrund af en henvendelse fra Lønmodtagernes Garantifond. Dog behandles sagen anderledes såfremt Lønmodtagernes Garantifond vurderer, at der har været ført forhandlinger før konkursens indtræden eller hvis virksomhedsoverdragelsen sker i umiddelbar tidsmæssig forlængelse af konkursens indtræden.<sup>145</sup>

I en utrykt dom afsagt af Østre Landsret den 24. juni 1994 fremlagde Lønmodtagernes Garantifond sin praksis vedrørende virksomhedsoverdragelser fra et konkursbo. Det fremgik heraf, at Lønmodtagernes Garantifonds principielle standpunkt i disse sager er, at erhververen ved en virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo overtager alle forpligtelser – også dem der måtte hidrøre fra tiden før konkursdekretets afsigelse. Til trods for det principielle standpunkt, så har Lønmodtagernes Garantifond haft en mere snæver praksis, hvorefter erhververen som udgangspunkt alene hæfter for de krav, der er opstået efter konkursdekretets afsigelse. Derimod måtte krav, der var opstået tidligere, gøres gældende mod konkursboet. Udgangspunktet modificeres i de tilfælde, hvor der før konkursens indtræden har været ført forhandlinger om overdragelse af virksomheden samt i de tilfælde, hvor der umiddelbart efter konkursen sker en virksomhedsoverdragelse. I disse tilfælde overtager erhververen således alle forpligtelser – også fra tiden før konkursdekretet.

Landsretten stadfæstede underinstansens dom under hensyn til oplysningerne om Lønmodtagernes Garantifonds hidtidige praksis. Dette kan tolkes derhen, at Lønmodtagernes Garantifonds *principielle standpunkt* er for vidtgående og således ikke tillægges vægt, hvorimod deres *praksis* accepteres for fremtiden. Lønmodtagernes Garantifonds ”snævre” praksis fremkom på baggrund af pragmatiske årsager uden at Lønmodtagernes Garantifond var juridisk forpligtet hertil. De pragmatiske årsager var

---

<sup>144</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 33

<sup>145</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 31-33

formentlig brevene fra 1980 mellem henholdsvis Justitsministeriet og Arbejdsministeriet og Arbejdsministeriet og Lønmodtagernes Garantifond, hvori ministeriernes holdning til problemstillingen blev lagt frem. Tilkendegivelsen fra ministerierne stemmer i hvert fald overens med den praksis som Lønmodtagernes Garantifond siden har praktiseret.

Dommen er i øvrigt interessant derved, at Lønmodtagernes Garantifond, som var ad citationsstævnet ved byretten, gav udtryk for, at der slet ikke var tale om virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo. Vedrørende dette, anføres følgende i Lønmodtagernes Garantifond, s. 32: "Lønmodtagernes Garantifonds holdning til sagen, skyldtes vel et ønske om at forhindre, at der i forbindelse med virksomhedsoverdragelser indskydes en konkurs med det formål at henskyde skyldige lønmodtagerkrav til Lønmodtagernes Garantifond." Tanken bag dette afsnit er for så vidt rigtig nok, idet den økonomiske fordel ved en sådan konstruktion ofte vil være mærkbar for erhververen. Dette er især klart, hvor der er tale om overdragelse af en hel virksomhed, hvor virksomheden videreføres under erhververens navn.

### **7.3.2 Retsstillingen**

Imidlertid må man dog holde sig for øje, at der i en virksomhedsoverdragelse dels er to parter dels mulighed for alene at overdrage en del af en virksomhed. For det første er det f.eks. forbundet med store personlige omkostninger at lade sin virksomhed gå konkurs, hvorfor det formentlig ikke er en ønskværdig situation for sælgeren, at ofre virksomheden. For det andet må der, såfremt der alene overdrages en del af en virksomhed, nødvendigvis stadig være en del tilbage, og såfremt den tilbageværende virksomhed i øvrigt er solvent, ses der ingen fordele ved at erklære virksomheden konkurs. Det vil i givet fald have en negativ effekt overfor både samarbejdspartnere og tilbageværende medarbejdere.

Den situation, hvor det kan "svare sig", at erklære virksomheden konkurs er den situation, hvor virksomheden i det hele overdrages og hvor det er hensigten at den skal føres videre under erhververens navn. I denne situation synes ovennævnte kommentar relevant.

Dommen fastslog i øvrigt, at lønmodtagerne i sagen ikke kunne rette et krav mod konkursboet idet der var sket en virksomhedsoverdragelse, hvorved der så at sige var sket et skyldnerskifte. Østre Landsrets dom var en stadfæstelse af Skifteretten i Næstveds dom. Skifteretten fandt, at der ved virksomhedsoverdragelsen var sket et skyldnerskifte, hvorved erhververen indtræder i alle rettigheder og forpligtelser, som før overdragelsen påhvilede overdrageren, i forhold til lønmodtagerne. Det at virksomhedsoverdragelsen havde fundet sted fra et konkursbo, ændrede ikke



ved skyldnerskiftet og retten fandt således ikke grund til at sondre mellem forpligtelser opstået før og efter dekretets afsigelse.<sup>146</sup>

Dommen kan læses som en understøttelse af Lønmodtagernes Garantifonds principielle standpunkt, hvorefter erhververen indtræder i alle forpligtelser – også ved overdragelse fra et konkursbo. Men den kan også læses som en accept af Lønmodtagernes Garantifonds praksis, hvorefter der kun skæres ved konkursdekretet i det tilfælde, hvor overdragelsen og forhandlingerne herom reelt først sker efter dekretets afsigelse. Lønmodtagernes Garantifond har efterfølgende givet udtryk for, at man tager dommen som udtryk for en accept af deres praksis og altså ikke ligger noget i domstolens eventuelle accept af deres principielle standpunkt. Der blev ikke givet accept på en tredjeinstansbehandling af sagen, hvorfor Lønmodtagernes Garantifonds praksis fra 1994 står ved magt.<sup>147</sup>

---

<sup>146</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 31-33

<sup>147</sup> Lønmodtagernes Garantifond, s. 31-33

## 8 Konklusion

Til trods for tidligere uenighed i retsteorien, er det i dag endeligt afklaret, at erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser over for de lønmodtagere, som var i bestående ansættelsesforhold ved overdragelsen. Lønmodtagere anses for at være i et bestående ansættelsesforhold, såfremt vedkommende fortsætter med at arbejde for og blive aflønnet af erhververen umiddelbart efter overdragelsen.

Ved erhvervelse fra et konkursbo kan det konstateres, at det har afgørende betydning for erhververens hæftelse, hvorvidt konkursboet indtræder i ansættelsesaftalerne. Det må konkluderes, at der stadig er tvivl om erhververens mulighed for at indtræde i konkursregulerede opsigelsesvarsler, hvorfor man må afvente retspraksis for en (forhåbentlig) endelig afklaring. Dog er der på baggrund af en teoretisk diskussion om emnet argumenteret for, at erhververen bør kunne indtræde i konkursregulerede opsigelsesvarsler.

I forbindelse med virksomhedsoverdragelser fra et konkursbo er der konstateret flere omgåelsesmuligheder, som formindsker erhververens forpligtelser, men der er samtidig gjort rede for, at Domstolene samt Lønmodtagernes Garantifond vil lægge vægt på de reelle forhold. Den såkaldte LG-klemme udgør et problem for erhververen, hvilket - så længe LG-loven er udformet, som den er - må løses i aftalen mellem overdrageren og erhververen.

Erhververens regresret på baggrund af afholdte lønmodtagerkrav, som i det interne forhold skal afholdes af overdrageren, er et væsentligt element i en virksomhedsoverdragelse. Det konkluderes, på baggrund af en gennemgang af praksis, at erhververen har et regreskrav mod overdrageren, med mindre der ikke foreligger kontraktlige forpligtelser mellem parterne. Hvor der anerkendes et regreskrav, afgøres dets stilling i konkursordenen af en analogislutning af Konkursloves § 99, stk. 2.

Idet der ved en virksomhedsoverdragelse sker et fuldstændigt skyldnerskifte, nægter Lønmodtagernes Garantifond at foretage udbetaling, såfremt der er sket en virksomhedsoverdragelse. Det er derfor af stor interesse for Lønmodtagernes Garantifond at fastslå, at der foreligger en virksomhedsoverdragelse i Virksomhedsoverdragelseslovens forstand. Til trods for denne interesse må der nødvendigvis lægges vægt på de reelle omstændigheder, hvorfor fondens interesse ikke anses for noget større problem.

Konklusionen på nærværende speciale er, at erhververens mulighed for at sikre sig imod ekstraforpligtelser er et solidt forarbejde, der kan danne grundlag for en aftale, som tager højde for overdragerens økonomiske situation.

## 9 Litteraturliste

### 9.1 Bøger

**Andersen**, Lars Svenning: Funktionærret, 3. udgave, 2004, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Andersen**, Lars Svenning: Funktionærret, 2. udgave, 1998, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Carlsen**, H.G.: Dansk Funktionærret, 7. udgave, 2003, Forlaget Thomson A/S

**Christiansen**, M. Langborg: Ansættelsesretlige emner i insolvensretten, 1. udgave, 2005, Nyt Juridisk Forlag.

**Gomard**, Bernhard: Obligationsret, 3. del, 1993, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Gomard**, Bernhard og Michael **Kistrup**: Civilprocessen, 6. udgave, 2007, Forlaget Thomson A/S

**Hasselbalch**, Ole: Ansættelsesretten, 3. udgave, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Hasselbalch**, Ole: Arbejdsretlige funktioner, 1. udgave, 1979, Juristforbundet

**Hasselbalch**, Ole: Arbejdsretten 1. bind: Arbejdsrettens almindelige del, 2. udgave, 2000, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Hasselbalch**, Ole: Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 2. udgave, 2007, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Klingsten**, Mette: Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, 1. udgave, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Langer**, Morten: Konkurrence- og kundeklausuler, 3. udgave, 2006, Forlaget Thomson A/S

**Lauritzen**, Bo: Lønmodtageres retsstilling ved insolvente virksomhedsophør, 2. udgave, 2007, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Munch**, Mogens: Konkursloven med kommentarer, 8. udgave, 1997, GadJura

**Petersen**, Lars Lindenchrone og Anders Ørgaard: Konkursloven med kommentarer, 10. udgave, 2005, GadJura

**Schaumburg-Müller**, Peer, Bo **Lauritzen** og Ole Steen **Andersen**: Lønmodtagernes Garantifond, 2. udgave, 2002, Forlaget Thomson A/S

**Schioldann, Kim:** Funktionær og Lønmodtager, 2006, Gjellerup/Gads Forlag

**Werlauff, Erik:** Udlicitering og medarbejdere, 4. udgave, 2006, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

**Ørgaard, Anders:** Konkursret, 9. udgave, 2006, Jurist- og Økonomforbundets forlag

Redigeret af Marie-Louise Andreasen, Jens Kristiansen og Ruth Nielsen: Septemberforliget 100 år, 1999, Djøf

## **9.2 Artikler**

**A. Toft:** Praktiske overvejelser om virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo, U.1986B.93

**Arvid Andersen:** Refusion for lønmodtagerkrav ved virksomhedsoverdragelse, J 2001.217

**Bo Lauritzen:** Konkursregulering med tilbagevirkende kraft af opsigelsesvarsler i ansættelsesforhold, U 2000B.504

**Carsten Bo Nielsen:** Udsættelse af konkursbegæring, U.1997B.256

**Heike Milling og Rasmus Skovsgaard Haugaard:** Opsigelse af kollektive overenskomster ved virksomhedsoverdragelse, U 2002B.41

**Henrik Karl Nielsen:** Virksomhedsoverdragelsesloven, U1996B.349

**Jens Kristiansen og Henik Karl Nielsen:** "Virksomhedsoverdragelsesloven – nyt fejlskud?", U 1996B.349

**Jørgen Nørgaard:** Angående loven om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – hæftelser over for lønmodtagere, U 1983B.202

**Jørgen Nørgaard,** U 1995B.121

**Karen-Margrethe Schebye og Ulla Jacobsen:** Mere om overtagelse af kollektive overenskomster ved virksomhedsoverdragelse, U.2000B.97

**Kim Sommer Jensen:** Mere om konkursregulering med tilbagevirkende kraft af opsigelsesvarsler i ansættelsesforhold, U 2001B.13

**Lars Svening Andersen:** Virksomhedsoverdragelsesloven og de kollektive overenskomster, optrykt i artikelsamlingen, Septemberforliget 100 år, redigeret af Marie-Louise Andreasen, Jens Kristiansen og Ruth Nielsen, Djøf, 1999

**Lennart Lyng Andersen og Jørgen Nørgaard:** Virksomhedsoverdragelsesloven og konkurs, U.1987B.113

**Lone L. Hansen:** Opsigelse ved virksomhedsoverdragelse - om konsekvenserne af retsstridig opsigelse, U.2009B.45

**Merete Preisler:** Virksomhedsoverdragelsesloven – nye afgørelser, U1996B.480

**Michael Møller Nielsen:** Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a's forenelighed med direktiverne bag loven, U.2007B.10

**Mogens Munch:** Virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo, U.1985B.423

**Mogens Munck:** Diskrimination af konkursbo, U 1981B.165

**Ole Hasselbalch:** Virksomhedsoverdragelsesloven på ny, U1982B.448

**P. Spleth:** Angående »virksomhedsoverdragelsesloven«, U 1982B.443

**Peer Schaumburg-Müller:** Virksomhedsoverdragelse fra et konkursbo – en replik, U.1986B.92

**Peer Schaumburg-Müller og Erik Werlauff:** Virksomhedsoverdragelse og tjenestemænd, U.2006B.220

**Per Jacobsen:** Virksomhedsoverdragelsesloven og kollektive overenskomster, J 1991.309, s. 115

**Per Walsøe:** Om EF-direktivs direkte anvendelighed og forrang for dansk lovgivning, U.1991B.17

**Povl Holm:** Om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, Juristen 1979, s. 272

**Poul Brincker:** Midlertidig udnyttelse af virksomhedens arbejdskraft i betalingsstansnings- og konkurssituationer, Advokaten 17, 1989, s. 353,

**Sven Fristrup, A. S. Albrechtsen og Mikael Wissum:** Virksomhedsoverdragelsesloven i praksis, U 1984B.138

### 9.3 Love, lovforslag, forarbejder, betænkninger

- Betænkning over Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LFB 2000-2001.1.190
- Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LFF 2000-2001.1.190
- Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 710 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse
- Lov 1979-03-21 nr. 111 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse
- Betænkning nr. 606, 1971, Konkursbetænkning II, afgivet af det af Justitsministeriet den 29.01.1958 nedsatte udvalg
- Folketingstidende 1976-77, 2. samling, spalte 584
- Forslag til Lov om Lønmodtagernes Garantifond, LFF 1971-1972.1.26
- Betænkning over Forslag til lov om ændring af lov om Lønmodtagernes Garantifond, LFB 2004-2005.2.18
- Forslag til lov om ændring af lov om Lønmodtagernes Garantifond, LFF 2004-2005.2.18
- Lovbekendtgørelse 2009-09-07 nr. 867 om Lønmodtagernes Garantifond
- Tillægsbetænkning over Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LFTB 2000-2001.1.190
- Rapport fra udvalget til forberedelse af gennemførelseslovgivning af EF-direktiv om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelser, maj 1979, R 1408 b
- Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter, EFT L 61 af 5.3.1977, s. 26-28
- Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 om ændring af direktiv 77/187/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter, EF-Tidende nr. L 201 af 17/07/1998 s. 0088 - 0092
- Rådets direktiv 80/987/EØF af 20. oktober 1980 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, EFT L 283 af 28.10.1980, s. 23-27
- Europa-parlamentets og rådets direktiv 2002/74/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 80/987/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, L 270 af 8.10.2002, s. 10-13

- Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, EFT L 82 af 22.03.2001, s. 16-20
- Beretning fra kommissionen om Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, [SEC(2007) 812], Bruxelles, den 18.6.2007 KOM(2007) 334 endelig
- Memorandum fra kommissionen om arbejdstagernes erhvervede rettigheder i tilfælde af virksomhedsoverførsel, KOM(97) 85 endelig udg.
- Forslag til europa-parlamentets og rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 80/987/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne, i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, KOM(2000) 832 endelig 2001/0008 (COD)
- Udtalelse fra kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 251, stk. 2, tredje afsnit, litra c), om Europa-Parlamentets ændringer til Rådets fælles holdning til forslag til europa-parlamentets og rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 80/987/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, KOM(2002) 265 endelig 2001/0006 (COD)

#### **9.4 Domme**

U 1975.97/2 H, H. D. 12. december 1974 i sagerne I 251/1972 og I 33/1974

U 1977.138 H, H.D. 26. januar 1977 i sag 11181/1976

U 1983.1034 H, H. D. 13. oktober 1983 i sag I 227/1982

U 1984.27 H, H. D. 10. november 1983 i sag II 219/1982

U 1986.54 V, V.L.D. 12. september 1985 i anke 5-B. 2205/1982.

U 1986.202 V, V.L.D. 28. oktober 1985 i anke 5-B.1294/1984

U 1986.373 V, V.L.D. 27. december 1985 i anke 3-B. 1585/1984

U 1987.954 V, V. L. D. 10. august 1987 i anke 2-B. 422/1986

U 1989.372 H, H.D. 3. februar 1989 i sag II 274/1983, 150/1985, 158/1985 og 159/1985

U 1991.743 Ø, Ø.L.D. af 13. maj 1991 i anke 13-72/1991

U 1993.11 H, H.D. 9. november 1992 i sag I 50/1991

U 1994.571 V, V.L.D. 19. april 1994 i anke 2. afd. B-1315-92

U 1994.655 H, H.D. 31. maj 1994 i sag I 222/1993

U 1995.89 Ø, Ø.L.D. 27. oktober 1994 i anke 11. afd. nr. B-3546-93

U 1997.11 V, V.L.D. 3. oktober 1996 i anke 9. afd. B-1213-95

U 1997.400 H, H.D. 22. januar 1997 i sag II 41/1995 og II 33/1995  
U 1998.294 SH, S.H.D. 14. november 1997 i sag F 30/1995  
U 1999.1128 Ø, Ø.L.D. 16. marts 1999 i anke 19. afd. nr. B-1260-98  
U 2000.982 Ø, Ø.L.D. 14. januar 2000 i sag 21. afd. nr. B-1754-98  
U 2001.1011 H, H.D. 12. februar 2001 i sag II 56/1999  
U 2001.1993 H, H.D. 13. juni 2001 i sagerne I 110/1998 og I 115/1998  
U 2005.2235 H, H.D. 29. april 2005 i sagerne 546/2002 og 548/2002 (2. afd.)  
U 2007.156 H, H.D. 5. oktober 2006 i sag 342/2005 (1. afd.)  
U 2009.307 V, V.L.D. 21. oktober 2008 i 1. instans 6. afd. B-0015-08  
Vestre Landsrets dom af 3. august 1994, 3. afdeling, sag B-0553-93  
Vestre Landsrets dom af 1. april 1993, 1. afdeling, sag B-722-91  
Vestre Landsrets dom af 24. februar 1992, 4. afdeling, sag B-318-90  
Vestre Landsrets dom af 30. september 1985, 2. afdeling, sag B-2048-80  
Vestre Landsrets dom af 17. september 1986, 1. afdeling, B-144/1986  
Østre Landsrets dom af 24. marts 1986, 1. afdeling, sag B-219/1984  
Østre Landsrets dom af 23. november 1988, 13. afdeling, sag B-233/1987  
Østre Landsrets dom af 15. juni 1998, B-1612-97  
Sø- og Handelsrettens dom af 8. september 1995, sag P 53/94  
Hillerød rets dom af 25. maj, sag BS 2810/81  
EF-domstolens dom af 7. februar 1985, sag C-135/83 (Abels)  
EF-Domstolens dom af 15. juni 1988, sag C-101/87 (P. Bork International A/S,)  
EF-Domstolens dom af 14. april 1994, sag C392/92 (Christen Schmidt)  
C-19/83 (Vendelbo)  
C-179/83 (Industriebond)  
C-186/83 (Botzen)  
C-319/94