

En af de væsentligste virkninger af, at erhververen ikke tiltræder overenskomsten, er, at uoverensstemmelser om den overenskomst, som de pågældende individuelle lønmodtagere støtter deres ret på, ikke kan prøves i det fagretlige system, hvor kun overenskomstens parter, dvs. de faglige organisationer på den ene side og arbejdsgiverorganisationerne eller den enkelte uorganiserede arbejdsgiver på den anden side, kan føre sagen. Dette kan efter omstændighederne i den enkelte sag være uhensigtsmæssigt, fordi udgangspunktet i øvrigt er, at kollektive overenskomster pådømmes i det fagretlige system, jf. arbejdsretslovens § 11 og § 22.

Derfor foreslås det i § 4 a, stk. 2, at der gives mulighed for, at den der rejser en sag, der vedrører fortolkning eller overtrædelse af den overenskomst, hvis bestemmelser om de individuelle ansættelsesvilkår erhververen og de overdragne lønmodtagere skal overholde i det indbyrdes individuelle ansættelsesforhold, kan bede om, at sagen behandles i det fagretlige system. Fagretlig behandling betyder også i denne sammenhæng, at spørgsmål om fortolkning af overenskomsten afgøres ved faglig voldgift, mens spørgsmål om overtrædelse af overenskomstens bestemmelser kan afgøres af Arbejdsretten. Eftersom erhververen ikke er indtrådt i overenskomsten, er det endvidere kun de rettigheder, som den enkelte lønmodtager eller arbejdsgiver kan gøre gældende, som er omfattet af bestemmelsen. De rettigheder, som alene ville kunne gøres gældende af forbundet som overenskomstpарт, er ikke omfattet af bestemmelsen. Derfor kan der bl.a. ikke blive tale om at pålægge en arbejdsgiver bod, fordi bod er en sanktion i forhold til overenskomstpартerne og ikke de enkelte medlemmer. Derimod er det op til Arbejdsretten at vurdere konsekvensen af en parts udeblivelse. Forslaget indebærer også, at tillidsrepræsentanten på virksomheden kan udføre sine hidtidige funktioner i denne sammenhæng, jf. herved lovens § 4, stk. 1, og direktivets artikel 5, stk. 1.

Forslaget er en fakultativ værnetingsregel, og tilsigter ikke en ændring af omfanget af de forpligtelser, der overgår til erhververen som følge af overdragerens overenskomstforhold. Særligt omkring arbejdsnedlæggelser bemærkes, at den overenskomstmæssige fredspligt er en kollektivretlig forpligtelse, som ikke går med over i forholdet mellem lønmodtagerne og den ikke-overenskomstdækkede erhverver. Arbejdsnedlæggelser vil derfor skulle anses for en overtrædelse af de individuelle pligter i ansættelsesforholdet og arbejdsnedlæggelsen – eller arbejdsgiverens reaktion herpå – vil skulle behandles ved de almindelige domstole.

Forslaget berører endvidere ikke de almindelige arbejdsretlige regler om iværksættelse af konflikt med henblik på opnåelse af overenskomst.

Eftersom erhververen ikke er part i overenskomsten, har han ikke den nødvendige habilitet til at føre sager/få ført sager i det fagretlige system. Med nærværende lov gives erhververen proceshabilitet, således at han kan optræde som part under den fagretlige behandling. De berørte lønmodtagere er dem, der er blevet overført til erhververen som følge af virksomhedsoverdragelsen. Med bestemmelsen ændres ikke ved den gældende praksis for, i hvilket omfang de berørte lønmodtagere i stedet kan påberåbe sig reglerne i erhververens overenskomst. I så fald skal sager herom føres efter de almindelige regler for overenskomstdækkede arbejdsgivere.

I de senere år har der været en række tilfælde, hvor en erhverver, som i forvejen havde overenskomst med et andet forbund, af den grund ikke ønskede at tiltræde overdragerens overenskomst. Det har givet anledning til stridigheder til skade for en harmonisk tilpasning til de nye forhold. Eftersom det under alle omstændigheder vil være naturligt, at en erhverver optager forhandling med de berørte lønmodtagere om, hvoreledes deres ansættelsesvilkår efter den gamle overenskomst kan tilpasses de vilkår, som gælder efter erhververens overenskomst efter det tidspunkt, hvor erhververen ikke længere skal respektere de oprindelige ansættelsesvilkår, foreslås det i § 4 a, stk. 3, at de berørte lønmodtagere får ret til gennem deres forbund at kræve en forhandling herom, jf. princippet i funktionærlovens § 10, stk. 2. Det skal understreges, at pligten til en forhandling ikke indebærer en pligt til at nå frem til enighed om de rejste spørgsmål. Stk. 3 ændrer heller ikke ved parternes adgang til at iværksætte kollektive kampskridt. Adgangen hertil kan netop være begrænset i tilfælde, hvor erhververen i forvejen er overenskomstdækket.

Til nr. 5 og 6.

Ændringerne er for det første en konsekvens af direktivets artikel 6, stk. 1, der fastsætter, at lønmodtagerne også skal informeres om datoen eller den påtænkte dato for overdragelsen. Forslaget indebærer således en udvidelse af informationspligten i lovens § 5 for såvel overdrageren som erhververen af en virksomhed. For det andet foreslås ligesom i § 2, stk. 1, en sproglig præcisering af det tidspunkt, hvor henholdsvis overdrageren og erhververen skal orientere deres ansatte om overdragelsen og indlede forhandlinger om at iværksætte foranstaltninger i anledning af overdragelsen. Der henvises her særligt til direktivets arti-