



## TALE

28. august 2018

J.nr. 2018 - 2928

CAL  
AKL

Talepapir til samråd i Beskæftigelsesudvalget den 28. august 2018 om virksomhedsoverdragelse ved udlicitering af opgaver i Naturstyrelsen

---

Følgende samrådsspørgsmål er stillet til miljø- og fødevareministeren og beskæftigelsesministeren efter ønske fra Christian Juhl (EL):

### ***Samrådsspørgsmål BE***

*”Regeringen vil nedlægge stillinger i Skov- og Naturstyrelsen og udliciterer yderligere 70 årsværk.*

*Ministrene bedes orientere om baggrunden for nedskæringen og udliciteringen og om konsekvenserne heraf for de ansatte – og for udviklingen af skovdriften?*

*Ministrene bedes herunder redegøre for, hvordan de ved nedskæringerne og udliciteringen vil sikre ordentlige løn- og arbejdsforhold for de ansatte – og tilgodese det langsigtede hensyn til miljø og natur?”*

### **Besvarelse**

Jeg vil gerne takke udvalget for spørgsmålet. Jeg vil – som miljø- og fødevareministeren også indledte med at sige – besvare den del af spørgsmålet, der handler om løn- og arbejdsvilkår for de ansatte i Naturstyrelsen, hvis arbejde udliciteres.

Jeg har forstået, at Naturstyrelsen har valgt, at de personer, der berøres af udlicitering, vil blive omfattet af reglerne om virksomhedsoverdragelse. Derved er de ansatte, der berøres, sikret nogle klare rettigheder.

Det er et grundlæggende princip i virksomhedsoverdragelsesloven, at de berørte lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår ikke må forringes som følge af virksomhedsoverdragelsen.

Det fremgår af loven, at erhververen umiddelbart indtræder i de rettigheder, der bestod på overdragelsestidspunktet i henhold til:

- 1) kollektiv overenskomst eller aftale
- 2) individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold *og*
- 3) offentligt fastsatte eller godkendte bestemmelser om løn- og arbejdsforhold.

Det følger også af loven, at afskedigelse på grund af en virksomhedsoverdragelse ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder eksempelvis også bestemmelser om inddragelse af lønmodtagerrepræsentanter, så de i rimelig tid har informationer om overdragelsen, inden den føres ud i livet.

Der er i øvrigt tale om bestemmelser, der har været gældende i ret mange år. Det første EU-direktiv om virksomhedsoverdragelse er fra 1977, og grundprincipperne er stadig de samme.

Det er med andre ord nogle velkendte regler, der i forbindelse med virksomhedsoverdragelser som sagt giver de ansatte nogle klare rettigheder.

-o0o-