

For klinikejere og ansatte ved klinikhandler

Betydningen af virksomhedsoverdragelsesloven

TEKST
 Chefkonsulent & klinikmægler
 Ken Kürstein og
 Cand. Jur. Karina Sørensen,
 www.DentalConsult.dk.

ILLUSTRATION
 Designspace.dk

Når en klinikejer, der er arbejdsgiver, sælger sin tandlægeklinik, skal køberen – som udgangspunkt – overtage alt det personale som er ansat på tandklinikken. Dette er en konsekvens af Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – også i daglig tale kendt som virksomhedsoverdragelsesloven - VOL

Virksomhedsoverdragelsesloven er en beskyttelseslov, som skal sikre overenskomstansat personale mod ændringer i løn- og ansættelsesvilkår ved virksomhedsoverdragelse af eksempelvis en tandlægeklinik. Køberen, (den nye Klinikejer) forpligtelse overfor overtagne medarbejdere fremgår af lovens § 2, som fastslår, at ansattes ansættelsesforhold ikke umiddelbart ændres, fordi vedkommendes arbejdsplads er blevet overdraget.

Ifølge den lov kan arbejdsgiveren derfor ikke lovligt opsig en medarbejder alene med den begrundelse at virksomheden skal sælges eller allerede er blevet solgt. En arbejdsgiver, som således udelukkende opsig en medarbejder for at gøre det nemmere at sælge klinikken (f.eks. hvis en potentiel køber har anmodet om det), vil derfor være en direkte overtrædelse af denne lov.

Når en tandklinik eller dele heraf sælges indtræder den nye klinikejer umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser, sælger havde på overdragelsestidspunktet overfor tandklinikens personale.

Eksempelvis hvis en tandlæge køber en klinik i naboområdet, og i den forbindelse lader telefonpasningen foregå via den gamle klinik, kan der eksempelvis opstå den situation, at en

klinikassistent, som har været i receptionen på den nye tandlægeklinik bliver til overs. Hvilket betyder at der bliver overkapacitet (af klinikassistenter) og dermed arbejdsmangel i den situation vil det normalt være en saglig begrundelse at opsig receptionisten.

Køberen skal således overholde kollektive overenskomster og aftaler, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed og individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold. Såfremt den gældende overenskomst bortfalder, overføres de pågældende medarbejdere til købers overenskomst/ansættelsesgrundlag.

Hvis medarbejdere efter den tidligere overenskomst får højere løn og pensionsbidrag end det, der er aftalt efter købers overenskomst/ansættelsesgrundlag, bevarer de pågældende medarbejdere som minimum i overenskomstperioden den løn, der var gældende på den gældende overenskomsts sidste gyldighedsdag, som et individuelt vilkår.

Løngarantien omfatter både løn og pensionsbidrag samt regulering i forhold til den lønregulering, der i kontraktperioden, er gældende for de ansatte på klinikken.

Den nye klinikejers forpligtelse til at respektere de gældende overenskomster vedrører kun lønmodtagere, der overtages af køberen. Personale som ansættes af klinik køber (og altså ikke er personale som allerede var ansat, da forpagtningsforholdet trådte i kraft) er ikke omfattet af samme rettigheder, som det personale, der overdrages.

Afskedigelse

Den nye klinikejer kan kun afskedige personale i forbindelse med overdragelsen, hvis køberen kan bevise, at økonomiske, tekniske eller organi-

satoriske årsager medfører beskæftigelsesmæssige ændringer, der kræver det (som eksemplet ovenfor). En virksomhedsoverdragelse giver således ikke i sig selv nogen begrundelse for at afskedige personale. En afskedigelse af personale hos den nye klinikejer, kombineret med at køber ansætter nyt personale i tilsvarende stillinger, vil ikke være saglig.

De økonomiske, tekniske og organisatoriske årsager, som kan begrunde en afskedigelse er imidlertid yderst begrænsede, hvorfor det oftest vil være vanskeligt at begrunde en afskedigelse af disse årsager. Såfremt den nye klinikejer afskediger en ansat, er det den nye Klinikejer, der skal bevise, at afskedigelsen er saglig.

Arbejdsgiveren skal endvidere altid være opmærksom på, om en medarbejder, der bliver til overs, kan være beskyttet af anden særlovgivning f.eks. ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. Hvis dette er tilfældet, kan arbejdsgiveren (den nye klinikejer) i praksis være afskåret fra at opsig den pågældende medarbejder, hvis den nye klinikejer vil undgå risikoen for at skulle betale en væsentlig godtgørelse.

Opsigelse

Hvis en ansat vælger at opsig arbejdsforholdet, fordi overdragelsen medfører en så væsentlig ændring af vedkommendes arbejdsvilkår, at det er til skade for den ansatte, skal opsigelsen sidestilles med at vedkommende er blevet afskediget af køber.

Virkingen heraf er, at den ansatte stilles i samme situation, som hvis køber havde afskediget vedkommende. Når ændringerne træder i kraft, kan vedkommende betragte sig som opsagt med sædvanligt fratrædelsesvarsel. Som følge

