

Lønmodtageres retsstilling

Virksomhedsoverdragelse

Indledning

For virksomheden er lønmodtageren en ret væsentligt aktiv, en væsentlig del af virksomhedens know-how ligger hos medarbejderne. De ansatte danner grundlaget for virksomheden.

På den anden side udgør medarbejderne en kæmpe forpligtelse for virksomheden eks. løn osv.

- F.eks.: Hvad er det for overenskomster virksomhedens medarbejdere er omfattet af og hvordan harmonere det med købers evt. virksomhed?

Derfor er det vigtigt med en **ansættelsesretlig due diligence** undersøgelse både af de strukturelle og organisatoriske forhold samt juridiske og økonomiske forhold.

VOL – Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Aktiemodellen

- HR:
 - Der sker som altovervejende HR **ingen ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold** som følge af selve VO, da det er aktierne, der skifter ejer. => VOL finder ikke anvendelse.
- Modif:
 - **Konkret kan VO dog medføre så store ændringer** i forholdet mellem LM og arbejdsgiver, at det må sidestilles med overdragelse efter substansmodellen.

Substansmodellen (aktivitetsoverdragelse):

- Her fortsættes virksomheden af en ny ejer, og forholdet falder ind under VOL.

Formål og baggrund med VOL:

- Formålet med VOL er at beskytte de rettigheder som LM har på overdragelsestidspunktet.
- Baggrunden for loven var, at det ikke var ualmindeligt at køber i forbindelse med en VO ændrede de ansattes ansættelsesvilkår efter overtagelsen.
 - Loven hviler på EF direktiv nr. 187 af 14/2 1977.

Lønmodtagerbegrebet:

- Definition:
 - Enhver person, der mod betaling udfører arbejde for en andens regning, til hvem han står i et underordningsforhold (direktører er ikke omfattet).
- Personen skal være lønmodtager hos både sælger og erhverver.
- **Afgørende:** Lønmodtager status skal være opfyldt *både før og efter* overdragelsen
 - Betyder, hvis man i forbindelse med overdragelsen mister *funktionær-status*, så % omfattet
 - (1986.54VL: F ansat som FN hos overdrageren. I forbindelse med konkurs fortsatte han sit arbejde hos erhververen, et selskab hvor han ejede 33, 1/3 af aktiekapitalen og halvdelen af stemmeindflydelse. Derfor ikke længere FN ved erhververen og loven fandt derfor ikke anvendelse.)

Lovens anvendelsesområde

Loven finder anv. ved **overdragelse af en virksomhed eller en del heraf** jf. § 1.

- Kun ved debitorskifte => substansoverdragelse.

VO kan bl.a. ske ved:

- Aftale
- Ændring i forpagtningsforhold
- Faktisk overtagelse af en virksomhed

VO eller løsesalg?

- VO, hvor der indgås en aftale mellem en S og en K
 - Volder det normalt ingen problemer at fastslå, hvorvidt der er tale om en VO.
- Dog må det nærmere afgrænses, hvornår en aftale mellem en S og en K har karakter af en VO-aftale, og hvornår aftalen blot har karakter af en aftale om overdragelse af enkelte aktiver.
- Et vejledende moment kan være, om den virksomhed, som hidtil er blevet drevet, fortsættes i samme eller tilnærmelsesvis samme omfang som hidtidigt af erhververen, hvilket vil tale for, at der foreligger en VO, uanset at aftalen mellem parterne måske alene vedr. et enkelt aktiv.
- Der skal som hovedregel gerne overføres minimum 1 medarbejder og nogle aktiver.
- Det kan være en svær sontring, men der skal ikke så meget til før der statueres virksomhedsoverdragelse.
- U 2002.1128 Ø – Inkassosekretæren
 - Advokat A, der skulle afvikle sin advokatvirksomhed, og advokat B indgik den 31. maj 1999 aftale om, at B uden betaling skulle overtage alle A's inkassosager, der udgjorde mellem 1/4 og 1/3 af A's virksomhed.
 - Det var en betingelse for overdragelsen, at B ansatte den sekretær S, der havde behandlet inkassosagerne hos A i 30½ time pr. uge. Samme dato underskrev B og S en ansættelsesaftale med tiltrædelse den 1. juni 1999.
 - Det fremgik af ansættelsesaftalen, at S havde optjent 35 feriedage til brug efter tiltrædelsen. Disse 35 feriedage var optjent under hendes ansættelse hos A.
 - Overdragelsen af inkassosagerne og ansættelsen af S blev meddelt de pågældende klienter med opfordring til at lade B videreføre sagerne.
 - Under disse omstændigheder forelå der mellem A og B en overdragelse af en del af en virksomhed som anført i VOL § 1, og B var dermed indtrådt i A's forpligtelser om løn- og arbejdsforhold over for S i medfør af lovens § 2
- **Afgørende er:**
 - om der er **sammenfald / identitet** mellem den ”gamle” virksomhed og den ”nye” virksomhed, ligesom det spiller en ikke uvæsentlig rolle, om der er personsammenfald på ejersiden før og efter overdragelsen samt endelig, om de ansattes arbejde fortsættes uændret.

Overdragelse mellem to juridiske personer

Loven omfatter **overførelse fra en juridisk person til en anden**

- Betingelse, at der skiftes arbejdsgiver.
 - Jf. EF domstolens dom af 24/1 2002, Temco Service Industries. (Sagen viser, at der er arbejdsgiverskifte og ikke ejerskifte, der er afgørende)
 - Dvs. krav om 2 forskellige juridiske personer på begge sider af overdragelsen
- Uden for:
 - Overdragelse af aktier/anpartar i et selskab (jo samme A/S før og efter)
 - >> I/S – optagelse af ny interessent/interessent træder ud
 - Ny juridisk person

Gaver og faktiske overdragelser uden aftale

Omfattet er tillige f.eks. gaveoverdragelse og faktisk overtagelse:

- Faktisk overtagelse (dvs. ingen aftale)

- I praksis fastslået, at en anden persons faktiske fortsættelse af virksomheden kan være tilstrækkeligt til at loven finder anvendelse, trods kravet om ”overdragelse”.
 - U 1997.11V - Flødebolle sagen
 - I forbindelse med en flødebolleproducent F's økonomiske vanskeligheder i begyndelsen af 1994 påtog en aftager A sig for at sikre sig leverancerne at betale for råvarer direkte til leverandørerne og løn til de ansatte, herunder B. Lønnen blev betalt under A's eget SE-nummer. Da leverancerne alligevel svigtede, ophørte samarbejdet i midten af marts 1994. A fandtes at have overtaget det økonomiske ansvar for flødebolleproduktionen og for B's aflønning på en sådan måde, at der forelå en overdragelse i virksomhedsoverdragelseslovens forstand. (hæfter derfor for lønnen)
- Afgrænsning?
 - Ingen lovbestemt definition
 - UP: lovens formål – beskyttet LM ved overførelse til ny AG
 - → Dermed defineres virksomhed meget bredt – Uanset:
 - Virksomheden drives erhvervsmæssigt eller ej – dvs. virksomhed formål % betydn.- kan have et ideelt formål
 - Virksomhedens begrænsede størrelse fx kun 1 LM (Omvendt 0 LM, ingen interesse)
 - Offentlig eller privat virksomhed eller virksomhed, der udøves fx i organisationsregi
 - Primær eller sekundær (accessorisk) drift der overføres
 - Virksomhedsformen (dog krav om organiseret på stabil måde)
 - AT 94.118 Ri-Bus: Arbejdsretten fastslog, at bybusdriften i Esbjerg måtte karakteriseres som virksomhed i VOLs forstand, hvad enten driften forstås af en off. myndighed eller personligt ejet firma, et A/S eller anden juridisk person.
 - Opgavetype – skal dog have økonomisk karakter, men ikke krav om egentligt udbytte. Dvs. ligegyldigt om køb, salg, tjenesteydelser osv.
 - Om der overdrages materielle/immaterielle aktiver
- Derimod afgørende:
 - **Kan det overførte karakteriseres som en økonomisk enhed, der har bevaret sin identitet**, forstået som en helhed af midler, der er organiseret på stabil måde mhhp. udøvelse af økonomisk aktivitet.
 - = Der skal være tale om overførelse af en økonomisk enhed – dvs. org. helhed af personer og aktiviteter, der gør det muligt at udøve en økonomisk virksomhed.
 - Heri ligger ikke krav om overdragelse af aktiver – afgørende er om enheden bevarer sin identitet efter overdragelsen.
 - Identitet: Den fortsættende virksomhed skal være den samme (eller i hovedtræk den samme). Skal ikke meget til for at fastslå, at virksomheden har bevaret sin identitet.
 - Fortsættende virksomhed er væsentlig forskellig fra den overdragne → kommer loven ikke til anvendelse.

Sondring ml. 2 typer af virksomheder i praksis

Brancher, hvor *arbejdskraften udgør den væsentligste del af aktiviteten* (eks. rengøring, hjemmehjælp, bevogtning)

- Her vil en gruppe af arbejdstagere, som i længere tid udfører en fælles aktivitet, kunne udgøre en økonomisk enhed.
- Sådan enhed vil kunne opretholde sin identitet, når den nye indehaver ikke blot viderefører den hidtidige aktivitet, men også overtager en efter antal og kvalifikation betydelige del af arbejdsstyrken fra forgængerens jf. Süzen præmis 21.
 - → Anvendelse af VOL i denne situation forudsætter:
 - Hidtidig aktivitet fortsætter
 - Erhververen overtager en betydelig del af arbejdsstyrken (enten efter antal el.

kvalifikationer)

Brancher, hvor de *fysiske elementer udgør et væsentlig element i virksomhedsdriften* (eks. busdrift, minedrift)

- At ejendomsretten til de aktiver, der er nødvendige for virksomhedens drift ikke er overgået til den nye indehaver, er ikke til hindre for at der foreligger en virksomhedsoverdragelse. Tilstrækkeligt at rådigheden herover overføres.
- Her medfører det faktum, at størstedelen af medarbejderne ikke overføres, ikke at direktivet ikke finder anvendelse.
 - → Anvendelse af VOL i denne situation forudsætter:
 - Aktiviteten fortsætter
 - Erhververen overtager væsentlige elementer, der er uundværlige for en tilfredsstillende drift af enheden.
- Abler-dommen:
 - Tale om et hospital, hvorfra er drives storkøkken, der forsyner hospitalets patienter og ansatte med mad og drikkevarer. Hospitalet stiller vand, energi, lokaler samt inventar til rådighed for dette storkøkken. Storkøkkenets kontrakt opsiges og hospitalet antager nyt køkken til at fortsætte driften. Det nye storkøkken overtager ikke personale, opskrifter, diætplaner mv. og nægter derfor at anerkende, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse. EF-domstolen: Idet den nye erhvervsdrivende, der skal levere samme ydelse som den tidligere, anvender væsentlige materielle aktiver, som tidligere anvendt af den første erhvervsdrivende og som ordregiveren har stillet til rådighed i umiddelbar forlængelse af hinanden, finder direktivet anvendelse, selvom nye erhvervsdrivende har tilkendegivet ikke at ville anvende personalet.

Afgørelse af om der foreligger virksomhedsoverdragelse

- Tale om en **samlet vurdering – momenter**:
 - Er de aktiviteter, der udøves de samme som de aktiviteter, der tidl. udøves – indgår i bedømmelsen, idet nødvendigt for identitet, men ikke tilstrækkeligt til alene at kunne fastslå, at der foreligger virksomhedsoverdragelse.
 - Overtagelse af lejemål, varelager, reservedele, inventar, maskiner, firmanavn, telefon, telefax, logo, kundekartotek, immaterielle rettigheder
 - Hvad har man meldt ud til kunder og off. i øvrigt – fx skrevet ”vi har overtaget XX” – så svært at sige overfor medarbejderne, at der er % overdragelse.

Hæftelse for lønmodtagerforpligtelser

Skyldnerskifte

- Erhververen *indtræder umiddelbart i de rettigheder og forpligtelser*, der bestod på overtagelsestidspunktet,
 - herunder rettigheder og forpligtelser iht. til kollektive overenskomster og aftaler samt individuelle aftaler om løn og arbejdsforhold mv jf. VOL § 2 (legal succession).

Overtagelsestidspunktet

- I VOL's forstand er K's **faktiske erhvervelse** af målvirksomheden, hvilket normalt vil være sammenfaldende med *Closing* (i modsætning til aftaletidspunktet – underskrivelsen/signing).
- Obs! En VO-aftale kan indgås med en fremtidig overtagelsesdag såvel som med tilbagevirkende kraft,
 - den faktiske overtagelsesdag ikke behøver at være sammenfaldende med den aftalte overtagelsesdag, som i så fald alene har betydning for udarbejdelse af den økonomiske skæringsopgørelse mellem S og K.

Hvilke rettigheder / forpligtelser

- En VO medfører et debtorskifte med den virkning, at køber er indtrådt i rettigheder og forpligtelser,

og sælger er frigjort.

- Der foreligger ingen solidarisk hæftelse mellem sælger og køber, medmindre dette kan støttes på andet grundlag, f.eks. culpa.
- Kun over for de lønmodtagere, hvis arbejdsforhold bestod ved overtagelsen,
 - for disse lønmodtagere indtrædes i alle krav, både fra tiden før eller efter overtagelsen.

Konklusion:

Afgørende er

- om en medarbejder er fratrukket forud for den faktiske overtagelse eller ej.
 - Det er uden betydning, om medarbejderens opsigelsesvarsel er udløbet eller ej, afgørende er, om medarbejderen fysisk beskæftiges i virksomheden efter overtagelsen (den faktiske overtagelse).
- Såfremt medarbejderen er fratrukket påhviler medarbejderens krav alene overdrageren og omvendt, hvis medarbejderen ikke er fratrukket.
- 1. Ansættelsesforholdet for medarbejdere, der på opfyldelsestidspunktet har **lovligt fravær**, f.eks. pga graviditet, sygdom, *anses for at bestå*.
- 2. For medarbejdere, der er **opsagt og endeligt hjemsendt**, dvs. opsagt og fritstillet eller bortvist, forud for VO, anses ansættelsen for *ikke at bestå*.
- 3. Medarbejdere, der er **opsagt og suspenderet**, dvs. hjemsendt, men ikke fritstillet, her er udgangspunktet at ansættelsesforholdet *består* i VOL's forstand.
- 4. Er en **opsigelse ugyldig**, hænger køber på medarbejderen og dennes krav i forbindelse hermed.
- HR:
 - VOL § 2 - Herefter indtræder erhververen umiddelbart i rettigheder og forpligtigelser.
 - Enhver LM, der ikke forinden overtagelsestidspunktet er fratrukket eller fritstillet, er herefter fortsat hos erhververen, hvad enten vedkommende på det pågældende tidspunkt er syg, på ferie, kursus, barselsorlov etc.
- Indtræden i individuelle aftaler om løn og arbejdsforhold
 - VOL § 2, stk. 1, nr. 3: Gælder en hvilken som helst individuel ansættelsesaftale, hvad enten den er indgået skriftligt eller mundtligt, uanset om den følger af kutyme eller sædvane i virksomheden.
 - → forpligtigelse til at aflønne efter samme løn- og ansættelsesforhold som var gældende hos overdrager.
 - Alle typer af løn og accessorer fx fri bil er omfattet
 - Næppe forlange, at erhververen skal indtræde i pligt til at stille sommerhus, sportsfaciliteter, lavt forrentede lån eller lignende til rådighed.
 - Bestemmelsen omfatter indtræden i:
 - Lønforhold- og ansættelsesforhold
 - Anciennitet
 - I angivne opsigelsesvarsler
 - Indtræden i rettigheder ifht. midlertidig ansættelsesforhold, prøvetid etc., hvor man ikke kan anse ansættelsesforholdet begyndt på ny.
 - Forpligtigelserne til afregning/afspadsering af allerede optjent overarbejde efter samme retningslinjer som var gældende ved overdragelsen
 - Forpligtigelser til optjent provision
 - Forpligtigelse til betaling af gratiale, tantieme, bonusordninger m.v.
 - Særvilkår af enhver art \$
 - Modsat er FN bundet af alle hidtidige forpligtigelser vedr. ansættelsen, arbejdets udførelse,

påtagne fremtidige forpligtigelser som fx konkurrenceklausuler, aftale om 120 dages reglens anvendelse.

- Alene aftaler, der ikke har forbindelse med ansættelsesforholdet, falder uden for loven.
 - Eks. lån ydet af FN til virksomheden >< erhververen indtræder i at honorere de udlæg FN efter aftale har afholdt under rejse, til kørsel, overnatning osv.
- Erhververen har en selvstændig forpligtigelse til i forbindelse med due diligence eller ved overdragelsesaftalen i øvrigt at sikre sig, at ansættelsesbevisloven er overholdt.
 - Erhververen kan ikke unddrage sig hæftelse ved, at der efter overdragelsen oprettes et ansættelsesbevis
 - Erhververen indtræder i forpligtigelsen til at honorere LMs godtgørelseskrav – også hvor LM fratræder sin stilling hos erhververen mindre en 1 måned efter overdragelsen.

Hvornår er der tale om nyansættelse ved erhverver?

- Eks. ikke omfattet fordi opsagt og fritstillet, men får alligevel ansættelse ved erhverver. Fortsat ansættelse el. nyansættelse? Ansæt vil jo gerne ny, for så få løn i opsigelsesperioden af overdrager og løn fra erhverver.
 - Opstår ofte i konkurssituationer og her er lønmodtagers garantifond meget strikse og vil sige VO.
- Men kan også være til ugunst for LM at få nyansættelse i andre tilfælde pga. anciennitetserhvervelse.
- Det man skal se på: Er der en definitiv fratrædelse samt at man ikke er ansat af erhverver i umiddelbar tilknytning til fratræden.
 - Er en konkret vurdering – ser bl.a. på:
 - Har Lm meldt sig ledig på Arbejdsformidlingen
 - Antallet af dage ml. fratræden og ansættelse m.v.
 - Klarheden i den tilkendegivelse om opsigelse/fritstilling som AG/kurator har givet
 - Flere utrykte afgørelse har fastslået at ansættelse 6-7 dage efter en fratræden, der var en definitiv fritstilling var tilstrækkelig til, at loven ikke fandt anvendelse
 - Ændrer ikke herpå, at parterne har haft en anden opfattelse af sagen

Ansattes frigørelse

- LM kan alene blive frigjort fra ansættelsesforholdet ved selv at opsigere deres stilling med det for de enkelte LM gældende opsigelsesvarsel.

Inter partes

- I det indbyrdes forhold mellem køber og sælger afgøres det ikke af VOL, men derimod af overdragelsesaftalen og almindelige retsgrundsætninger, hvorvidt der skal ske refusion mellem sælger og køber af de forpligtelser køber indtræder i.

Særligt om kollektive overenskomster

Hovedaftalen:

- Den kollektive arbejdsrets ”grundlov” er den såkaldte hovedaftale ml. LO og DA,
 - fastlægger de overordnede spilleregler ml. parterne, herunder bl.a. regler om hvordan arbejdsmarkedskonflikter skal forsøges løst, inden konflikterne udvikler sig således, at de ender i Arbejdsretten.
- De mere detaljerede regler om f.eks. opsigelsesvarsler for ansatte findes ikke i hovedaftalen,
 - men derimod i de enkelte overenskomster, lokalaftaler mv.
- Mht. opsigelsesvarsler bemærkes, at disse som HR forlænges med den ansattes stigende anciennitet.

Problemstilling:

- Det følger af VOL § 2, at LM’s rettigheder iht den kollektive overenskomst, der gælder for

målvirksomheden, følger med ved en VO. Problemet er således især, hvor E i forvejen har haft en tilsvarende virksomhed, der er dækket af andre overenskomster.

Overenskomst hos målvirksomheden alene

VOL § 4a, stk. 1: - fra 1/7 2001 gælder,

- **Køber bliver bundet** af målvirksomhedens overenskomster, *med mindre* han *inden 5 uger* efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide at målvirksomhedens medarbejdere var omfattet af en kollektiv overenskomst, *underretter* fagforbundene om, at han ikke vil tiltræde overenskomsten,
 - dog tidligst 3 uger fra overtagelsen.

Modif:

- *Undskyldelig uvidenhed* kan medføre at fristen på 5 uger forlænges.

Hvis køber ikke tiltræder:

- Udgangspunkt: Medfører alene at køber derved ikke bliver overenskomstpart i forhold til arbejdstagerorganisationerne.
 - Medarbejdernes rettigheder beholdes derimod som en del af hans ansættelsesaftale.
 - De individuelle rettigheder beholdes, mens de kollektive rettigheder bortfalder

VOL § 4a, stk. 2:

- Mulighed for både LM og køber for at anmode om, at en **tvist** vedr. de forhold, som ville have været omfattet af overenskomsten, hvis denne var blevet tiltrådt, *afgøres af det fagretlige system*.

Overenskomst hos køber alene

Her antages det, at de overtagne **medarbejdere inden for det samme fagområde og geografiske område**, som købers overenskomst dækker, *vil blive omfattet af denne*.

Det samme gælder, hvor køber har meddelt, at han ikke ønsker at tiltræde de overenskomster, som målvirksomheden havde.

- I en sådan situation antages det, at de overtagne medarbejdere, foruden at bevare de personlige rettigheder efter de gamle overenskomster, vil kunne påberåbe sig de rettigheder, der følger af købers overenskomster.

Overenskomst hos både målvirksomheden og erhverver

Udgangspunktet

- LMs rettigheder i henhold til de gamle overenskomster består uændrede indtil overenskomstens udløb eller opsigelse, mens de
- faglige organisationsrettigheder bortfalder, såfremt køber ikke ønsker at indtræde.

En køber der selv har overenskomst

- kan ikke vælge at beholde targettselskabets overenskomst og bringe sin egen til ophør.

Tiltræder køber, eller glemmer han at give meddelelse om ikke-indtræden

- antages det, at der vil gælde dobbelte overenskomster.
- LM i målvirksomheden er således berettiget til at vælge, hvilken de vil være omfattet af. De kan derimod ikke plukke det bedste fra hver.

Identitet og fusion

Identitet mellem sælger og køber (f.eks. omdannelse af personlig virksomhed til selskab),

- Køber er uden videre bundet af den overtagne målvirksomheds overenskomster.
 - Disse kan kun bringes til ophør efter de for opsigelsen af eksisterende overenskomster foreskrevne (mere omstændelige) procedurer.

Fusion:

1. **egentlig** fusion,
 - begge deltagende ophører og et nyt fortsætter. Det fortsættende selskab indtræder i begge overenskomster.
2. **uegentlig** fusion,
 - et selskab ophører, det andet fortsætter. Samme regler som ved dobbelte overenskomster.

Opsigelse på grund af virksomhedsoverdragelse

VOL § 3:

- En opsigelse fra AG side pga. VO, vil ikke kunne anses for at være saglig med mindre opsigelsen kan begrundes i targets økonomiske, tekniske eller organisatoriske forhold, som medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

NB! Man kan altid fyres, saglighedskriteriet har alene betydning for om der kan kræves erstatning.

Væsentlige ændringer af LM's forhold:

- Kan af LM sidestilles med ophævelse af ansættelsesforholdet, jf. VOL § 3, stk.2, og LM er berettiget til erstatning svarende til løn i opsigelsesvarslet.
- Om LM har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse, afgøres efter de almindelige regler om saglighed ved opsigelse.

Orientering af medarbejderne om virksomhedsoverdragelsen

VOL § 5:

- Sælger skal så vidt muligt i rimelig tid inden VO underrette LM i target om VO.
 - Der skal underrettes om datoen, årsagen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for LM.

VOL § 6:

- Hvis der som led i VO vil blive iværksat foranstaltninger for LM eller disses repræsentanter.
 - Skal sælger indlede forhandlinger med disse.

Overtrædelse af VOL § 5 og 6:

- Betingelsen om orientering i rimelig tid, overtrædes ofte i praksis, da det kan være forbundet med vanskeligheder bl.a., omkring hemmeligholdelse af forhandlingerne om en VO, at orientere medarbejderne på et tidspunkt før VO aftalens indgåelse.

Overtrædelse => bødestraf jf. VOL § 7.

Salg fra konkursbo

Konkurs:

- Den overførsel af en virksomhed, som sker, når en person eller selskab erklæres konkurs, er ikke omfattet af VOL,
 - => konkursboet anses ikke automatisk for indtrådt i rettigheder og forpligtelser iht ansættelsesforholdet som følge af konkursen,
 - hvilket ville have medført at alle lønkrav mv. fik massekravsstatus, jf. KL § 93.
 - => LM kan ikke påberåbe sig VOL over for konkursboet.

Erhvervelse af virksomhed fra et konkursbo:

- Her finder loven anvendelse, jf. VOL § 1, stk.3.
- De krav som overtages af køber vil alene omfatte dels de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold

bestod på overdragelsestidspunktet, og dels kun disse krav i det omfang, de påhviler konkursboet som massekrav (= pådraget boet efter konkursdekretets afsigelse).

- Krav forud for konkursdekretets afsigelse må derfor dækkes af konkursboet respektive Lønmodtagernes Garantifond
 - Se U 1998.294 SH.
- HUSK: Ved køb fra konkursbo sker der altså ikke universalsuccession for køber, hvilket grundlæggende strider mod VOL § 2.
- Modif:
 - Det må antages, at en overdragelse, der effektueres efter konkursdekretets afsigelse, men som er aftalt allerede inden afsigelsen, kan blive anset som en omgåelse af loven,
 - hvorefter VOL § 2 om universalsuccession for køber gælder alligevel.

Problemer i forhold til medarbejdere der følger med i aktivitetsoverdragelsen

- Såfremt medarbejderne har **udækkede tilgodehavender** i henhold til deres ansættelseskontrakt
 - Kan medarbejderne hæve deres ansættelsesforhold eller holde egen ydelse tilbage.
- Købers muligheder er
 - at udlåne lønnen til medarbejderne, eller
 - at betale de udækkede forpligtelser (selvom han ikke er forpligtet hertil da der ikke er universalsuccession) og derefter indtræde i medarbejdernes krav mod boet.
 - Der er ingen garanti for at boet kan opfylde hele dette krav.

Lønmodtagerrepræsentanternes retsstilling – VOL § 4

- HR:
 - Repræsentanter for LM, der berøres af en virksomhedsoverdragelse, **bevarer deres hidtidige retsstilling og funktion.**
 - Omfatter bl.a. sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere i samarbejdsudvalg.
- Modif.:
 - Indebærer overdragelsen, at grundlaget for LM-representationen ophører, bortfalder beskyttelsen – dog først efter udløb af opsigelsesperioden.
 - Opsigelse kræver dog fortsat overholdelse af § 3 (*tvingende nødvendigt at lige netop disse afskediges*)

Medarbejderrepræsentanter i selskabsbestyrelsen

- Deres repræsentation er knyttet til et bestemt selskab – det overdragne
- Kan derfor ikke efter VOL kræve sig repræsenteret i det erhvervende selskabs bestyrelse.

Funktionærloven – FUL

Funktionærbegrebet

FUL

- Eneste eks. på egentlig lovregulering af en bestemt medarbejdergruppes ansættelsesvilkår.
 - Loven er dog ikke en udtømmende regulering af funktionærers forhold.

Hvilke personer der kan betragtes som funktionærer?

- Defineret FUL § 1
- Beskæftigelsen skal være gennemsnitlig mere end 8 timer ugentligt og i et

over-/underordningsforhold.

- Handels- og kontormedhjælpere beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig eller -fabriksmæssig art og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan ligestilles hermed.
- Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- Personer, hvis arbejde overvejende er af den under 1. og 2. angivne art.
- (Formentlig er medarbejdere med aktieinteresse stadig omfattet, hvis det er en ubetydelig mængde aktier.
- Direktører er som udgangspunkt ikke omfattet)

Præceptiv

- FUL's kan ikke fraviges til ugunst for F jf. § 21.

Opsigelse af funktionærer

Skal være saglig:

- Hvorved forstås, at opsigelsen kan begrundes rimeligt i enten i F's eller virksomhedens forhold.
- *Afskedigelse pga. en VO* ikke i sig selv vil være saglig begrundet, jf. VOL § 3, stk. 1.
 - Bestemmelsen gælder bl.a. for funktionærer, og det medfører for disse en godtgørelse, jf. FUL § 2b.
- Dog almindeligt forekommende, at der ifm VO sker afskedigelse af medarbejdere, herunder F.
 - Såfremt sådanne afskedigelser – med rette – er *begrundet i tekniske, øko, eller organisatoriske forhold*, kan de ikke anfægtes som værende usaglige.

Usaglig opsigelse:

- F har krav på erstatning/godtgørelse,
 - forudsat at F har været beskæftiget i mindst et år før opsigelsen, jf. FUL § 2b.
 - (18 års kravet er fjernet, da det blev anset som aldersdiskriminerende)
- HR:
 - Erstatningen, kan som udgangspunkt ikke overstige F's løn for en periode svarende til halvdelen af det gældende opsigelsesvarsel.
 - Erstatningen udbetales ud over løn i opsigelsesperioden.
- U:
 - der er undt for F, der er fyldt 30 år, og F, som har været ansat i 10 respektive 15 år.
- Andre krav: Udover erstatning/godtgørelse for usaglig opsigelse kan det komme på tale at skulle svare erstatning efter andre love, eks. lov om ligebehandling, af mænd og kvinder, lov om barselsorlov, lov om beskyttelse mod afskedigelse pga foreningsforhold og lov om ligeløn til mænd og kvinder.
- - Der er ikke mulighed for at kræve genansættelse, selvom afskedigelsen er usaglig.

Opsigelsesvarslene for F fremgår af FUL § 2

- **HR:**
 - Fra AG's side er varslerne følgende:
 - En måned inden udløbet af 5 måneder
 - Tre måneder inden udløbet af 2 år og 9 måneder
 - Fire måneder inden udløbet af 5 år og 8 måneder
 - Fem måneder inden udløbet af 8 år og 7 måneder

- Seks måneder derefter
 - Fra funktionærens side er opsigelsesvarslet 1 måned
 - Kan dog forlænges, hvis AG's varsel forlænges tilsvarende jf. FUL § 2, stk. 6.
 - Opsigelse fra såvel AG's side som funktionærens side sker til den første i en måned.
- **U:**
 - Man kan aftale længere opsigelsesvarsler. (Blot ikke til ugunst for F)
 - Der gælder særlige regler for:
 - Midlertidigt arbejde (opsigelse med dags varsel)
 - Arbejde på prøve (opsigelsesvarsel 14 dage)
 - Tidsbestemt ansættelse (intet opsigelsesvarsel når perioden udløber)
 - Her er der ingen indrettelseshensyn at tage, da medarbejderen har vist det hele tiden.
 - FUL må ikke omgås ved bare at lave konstante periodebegrænsede ansættelsesforhold.
- Opsigelsen skal være afgivet så betids, at varslet, er udløbet, inden F pga anciennitet er berettiget til yderligere forlængelse af opsigelsesvarslet
 - **Varslet regnes fra udløbet af den måned, hvori det er afgivet.**
 - => Opsigelsesvarslet tælles altså med i perioderne.

Opsigelsesform

- I en opsigelsesperiode kan AG vælge enten at beskæftige F, suspendere denne eller fritstille denne,
- **Suspension:**
 - Herved forstås, at AG forbeholder sig ret til at gøre brug af F's arbejdskraft, hvilket skal ske ud fra et loyalt skøn,
 - dvs. at AG meddeler F, at vedkommende pt. ikke skal møde på arbejde, men at man forbeholder sig retten
 - Bruges som regel hvis der ikke er noget arbejde.
 - → arbejderen stadig underlagt en loyalitetspligt.
- **Fritstilling:**
 - Herved forstås, at F er frit stillet til at søge anden beskæftigelse, der dog ikke må være konkurrerende.
 - F er berettiget til at oppebære løn fra AG i opsigelsesperioden, jf. analogi af FUL § 3.
 - Da AG ikke ved en fritstilling skal komme uden om sine forpligtelser overfor F.
 - => F kan opnå betaling af løn både fra den tidligere AG og den nye på samme tid.

Bortvisning af funktionærer

Væsentlig misligholdelse:

- F kan bortvises, såfremt der foreligger væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Ved bortvisning ophører enhver forpligtelse

- => medarbejderen har **intet lønkrav** i opsigelsesperioden.

Uberettiget bortvisning:

- Krav på erstatning (for den løn man ville have fået i opsigelsesperioden),
 - i mangel af andet grundlag fastsættes til løn indtil det tidspunkt, til hvilket F kunne have været lovligt opsagt (opsigelsesvarslet).
- Derudover vil man normalt kræve godtgørelse efter FUL § 2b, og måske § 2a.

- Såfremt opsigelsesperioden overstiger 3 mdr, har F, altid krav på løn i mindst 3 mdr,
 - uanset om der opnås løn fra anden side,
 - krav derudover fastsættes efter alm erstatningsretlige principper,
 - herunder at F har pligt til i videst muligt omfang at **begrænse sit tab**.

Fratrædelsesgodtgørelse

Iht FUL § 2a har en F, som har været **beskæftiget uafbrudt i en virksomhed i 12, 15 eller 18 år** krav på en fratrædelsesgodtgørelse, såfremt F opsiges.

- Hhv. 1, 2 eller 3 mdr's løn. - (ud over løn i en opsigelsesperiode)

→ Bestemmelsen finder tilsvarende anv. i de situationer, hvor der sker en uberettiget bortvisning af en F.

U: F går på pension.

Ferieloven – FEL

Lønmodtagere

Anvendelsesområde: Alene lønmodtagere er omfattet af loven.

Lønmodtagerbegrebet:

- Personer, som mod vederlæggelse personligt udfører arbejde i et tjenesteforhold, hvor de er underlagt instruktioner (over-/underordningsforhold), og hvor deres arbejde udføres for AG's regning og risiko.
- FEL § 1, stk. 2: ”Ved LM forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.”
- **Direktører:** Den adm. direktør er ikke omfattet af ferieloven.
 - Det er dog ganske alm, at der i direktørkontrakter er henvist til, at ferielovens bestemmelser også gælder.

Feriedage

HR:

- Efter FEL § 8 har en LM krav på 25 feriedage i et ferieår.
 - Som feriedage regnes alene alm arbejdsdage.
- Præceptivt

U:

- Mange overenskomster og/eller lokalaftaler tillægger lønmodtagerne yderligere ferie-/fridage, og mange har i dag seks ugers ferie/frihed.

Når FEL har **betydning ved VO**, skyldes det først og fremmest, at en af de øko. forpligtelser overfor medarbejderne, som en virksomhedskøber påtager sig, er pligten til at give medarbejderne tilgodehavende ferie med løn, alternativt udbetale feriegodtgørelse.

Optjeningsår, ferieår, ferieperiode

Optjeningsåret omfatter kalenderåret

- Der optjenes for hver én måneds beskæftigelse 2,08 feriedage, jf. FUL § 7,
 - (før 2001: 2,5 feriedage og 30 dages ferie ved 6 dages uge).

Ferieåret omfatter, perioden 1. maj til 30. april, jf. FUL § 12.

- → Ferie optjent i 2009 afvikles således i perioden 1. maj 2010 til 30. april 2011.

Ved hovedferieperioden forstås, perioden 1. maj til 30. september, hvori mindst 3 ugers ferie skal placeres, jf. FUL § 14.

F modtager løn under ferie i det omfang ret hertil er optjent.

- Har man ikke optjent ferie har man stadig ret til ferie, man får bare ikke løn under ferien.

Timelønnede modtager som udgangspunkt feriegodtgørelse (alternativ til ferie med løn).

En ansat, som modtager løn under ferie, kan forud for, at et optjeningsår påbegyndes, kræve at modtage feriegodtgørelse i stedet, jf. FUL § 23, stk. 5.

Feriegodtgørelsesprocenten

- For ansatte, som vælger at få feriegodtgørelse i stedet for løn under ferie, udgør feriegodtgørelsesprocenten 12 %.
- For øvrige udgør den 12, 5 %.
 - Tilsvarende gælder ved opgørelse af feriegodtgørelse ved fratræden.

Feriegodtgørelse og ferietillæg oppebæres ikke af løn modtaget under ferie.

I relation til VO skal man som K gøre sig klart hvor store de økonomiske forpligtelser er i relation til optjent, men endnu ikke afviklet eller forældet ferie for de ansatte i virksomheden.

- Normalt vil ikke-afregnede ferieforpligtelser blive refunderet til køber. Sælger skulle gerne have hensat midler til betaling af disse udgifter.

Lov om ansættelsesbeviser

Obligatorisk ansættelsesbevis (kontrakt)

- Obligatorisk, at en AG skal udfærdige **skriftlige** ansættelsesbeviser eller andre dokumenter, hvoraf medarbejdernes *ansættelsesvilkår fremgår*.

Loven **omfatter** alle lønmodtagere,

- hvis ansættelsesforhold har en varighed på **mere end 1 måned**,
- og hvis gennemsnitlige ugentlige **arbejdstid overstiger 8 timer**.
 - (tidligere 15 timer, men ændret, da anset for kønsdiskriminerende)

Lønmodtagere er

- personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Oplysningspligten skal opfyldes senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Oplysningspligten kan, opfyldes i form af: - jf. § 2, stk. 3

- En skriftlig erklæring.
- En skriftlig arbejdskontrakt
- Ansættelsesbrev

Loven trådte i kraft d. 1/7 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået efter denne dato.

- For eksisterende ansættelsesforhold er AG forpligtet til at meddele tilsvarende oplysninger senest to mdr efter, at lønmodtageren måtte have fremsat anmodning her om.

Oplysningsforpligtelsen omfatter

- AG's og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed.
- Beskrivelse af arbejde eller angivelse af titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis det ikke er tidsubestemt.
- Lønmodtagerens rettigheder under ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Opsigelsesvarslet.
- Løn med tillæg og andre frынsegoder samt angivelse af udbetalingsterminer.

- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet, med angivelse af, hvem der har indgået disse overenskomster eller aftaler.

Ændring af ansættelsesvilkår

- skal meddeles hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft.
- Ændringerne skal meddeles i skriftlig form.
- Omfatter ikke ændringer, der følger af lov, kollektive overenskomster mv.

Overtrædelse af reglerne

Afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Overtrædelse medfører

- at LM kan tilkendes en godtgørelse ved DS på op til 13 ugers løn. (Retspraksis 5-10.000 kr.) Formentlig skattefri for LM og ikke fradragsberettiget for virksomheden.
 - – praksis lægger vægt på, om der er tale om en sparet lønudgift eller en bod (pønalt element).

Masseafskedigelsesloven

Loven finder anvendelse, hvis antallet, der skal afskediges inden for 30 dage, udgør:

- mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
- mindst 10 % af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
- mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

§ 5:

- AG skal så tidligt som muligt **indlede forhandlinger** med lønmodtagerne på virksomheden og underrette Arbejdsmarkedsrådet. (pligt til forhandling, men ikke pligt for AG til at man skal nå et resultat)

§ 7:

- Agter AG efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i § 5 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af loven,
 - AG skal sende Arbejdsmarkedsrådet skriftlig meddelelse herom.
 - Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, **udgør mindst 50 %** af antallet af lønmodtagere på arbejdsstedet, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere,
 - kan denne meddelelse **tidligst sendes 21 dage efter**, at der er indledt forhandlinger efter § 5, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst.

§ 8:

- Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet.
- Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 % af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere,
 - får disse afskedigelser tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsrådet, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst.

§ 11:

- En AG, der ifm afskedigelser er omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller underlader at indsende meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet efter § 7,
 - skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse.

- Godtgørelsen udgør det beløb, der for den enkelte lønmodtager svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet.
- Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en evt. individuel opsigelsesperiode.

Såfremt varslet iht § 8 er 8 uger, så udgør godtgørelsen 8 ugers løn, fratrukket evt løn modtaget i en individuel opsigelsesperiode.

Lønmodtagers opfindelser

Lov om arbejdstageres opfindelser

Arbejdstager har som **udgangspunkt** ret til opfindelsen

Arbejdsgiveren **kan kræve denne overdraget** til sig, hvis – jf. § 5

- indenfor dens område
ELLER...
- vedrører konkret stillet opgave

Afgørende er ikke, om funktionæren har udført opfindelsen på arbejdspladsen eller i hjemmet, o gheller ikke om det er sket i arbejdstiden. Det er derimod vurderingen af, om opfindelsen falder inden for hans virksomheds arbejdsområde, der afgør, om loven finder anvendelse.

Underretning:

- AT skal uden ugrundet ophold underrette AG om en opfindelse, der kan forlanges overdraget
- → AG har 4 mdr. til at tage stilling til, om han vil kræve opfindelsen overdraget.

AT ret til en ”rimelig godtgørelse”,

- medmindre værdien ikke overstiger, hvad han efter forholdene med rimelighed kunne forudsættes at skulle præstere for sin løn
- Kan ikke frasiges i ansættelseskontrakt. da loven på dette punkt er beskyttelsespræceptiv.

Loven i øvrigt deklaratorisk, og AT kan derfor godt aftale sig til en bedre stilling.

En **overdragelse er endelig og fuldstændig**, selvom ansættelsesforholdet senere ophører.

Sikring af nøglemedarbejdere

- Funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler -

En virksomheds direktion og ledelse samt betroede medarbejdere vil kunne påføre virksomheden betydelig skade, såfremt de forlader målvirksomheden for at udøve konkurrerende virksomhed.

→ Konkurrenceklausuler og kundeklausuler.

Ledelsen ÷ FUL:

- Allerede som følge af, at en virksomheds øverste ledelse ikke er omfattet af FUL, vil FUL ikke finde anv. på de konkurrenceklausuler, som meget hyppigt aftales med en virksomhedsledelse ved dens ansættelse eller ift målvirksomhedens ejere ifm overdragelsen.
- Klausuler for sådanne personer er alene omfattet af bestemmelserne i AFTL § 36 og 38.
- Man kan direkte aftalte at FUL skal finde anvendelse.

Konkurrenceklausuler

Def:

- Konkurrenceklausuler, er def. som en aftale, hvorefter en person i et vist tidsrum og inden for et nærmere bestemt område forhindres i at udøve konkurrerende virksomhed efter at F's ansættelse hos den oprindelige AG er ophørt.

- Gælder både ansættelse eller egen virksomhed.
- Reguleres tillige af AFTL § 36 og 38.

HR: FUL § 18: siger, at en konkurrenceklausul kan aftales med en ansat såfremt:

- F indtager en særlig betroet stilling eller
- den ansatte indgår aftale med AG om udnyttelsen af den ansattes opfindelser.
- Med virkning for konkurrenceklausuler indgået efter 15/7 1999 er det endvidere en betingelse for gyldigheden:
 - at F modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen skal gælde.
 - at forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig aftale parterne imellem, samt
 - at kompensationen udgør mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

U: FUL § 18, stk. 4 – F fratræder efter indtil 3 måneders beskæftigelse

- Konkurrenceklausul vil ikke kunne gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation.

Kompensation

Udbetaling:

- Udbetales for de første 3 mdr som et engangsbeløb ved fratrædelsen og
- derefter månedsvi i den resterende del af konkurrenceklausulens gyldighedsperiode.
 - Lønnen fra andet ”passende arbejde” fradrages i F’s krav på kompensation.
- => F, som har accepteret klausulen, vil således ved fratræden modtage en minimumskompensation svarende til 1 ½ mdr’s løn (50 % af 3 mdr løn).

Opsigelse:

- AG kan til enhver tid opsig klausulen med 1 mdr’s varsel.
- Minimumskompensationen skal dog betales til F alligevel, hvis denne fratræder inden 6 mdr efter opsigelsen af klausulen.

Kundeklausuler

Ful regulerer endvidere forholdene omkring F’s kundeklausuler jf. § 18a.

Def:

- En aftale om, at en F efter sin fratræden ikke må tage ansættelse direkte hos eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere AG’s kunder og andre forretningsforbindelser.

Betingelser:

- Aftaler med F om kundeklausuler kan kun gøres gældende:
 - hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde indenfor de seneste 18 mdr før opsigelsestidspunktet.
 - og kun ift kunder, som F selv har haft erhvervsmæssig kontakt til, samt kunder, som AG ved særskilt skriftlig aftale med F har ønsket omfattet af klausulen.
- Kan også påtages af F, der ikke indtager en særlig betroet stilling.

Kompensation:

Udbetaling:

- Kompensation på mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet.
 - Dog skal beløbet for de første 3 mdr ikke udbetales som et engangsbeløb. (modsat konkurrenceklausuler)
- Den særlige minimumskompensation er for kundeklausuler begrænset:
 - ved at der, **hvor der både er konkurrence- og kundeklausuler**, kun skal svares kompensation til 50 % af lønnen tilsammen og

- ved, at der skal ske **fuld modregning i kompensationen** for en kundeklausul med indtægt fra andet passende arbejde.

Opsigelse:

- AG kan opsigse klausulen med 1 mdr varsel, og skal i modsætning til konkurrenceklausuler ikke betale kompensation, selvom F fratræder stillingen inden 6 mdr efter opsigelsen.

AFTL § 36 gælder men ikke AFTL § 38.

Diverse, som jeg ikke tror skal kunnes

Ansættelsesretlig due diligens

Ansatte er i og for sig den væsentligste værdi i selskabet:

- Den viden, som en virksomheds medarbejdere besidder, og som de ofte har erhvervet ved langvarige ansættelser, og den idérigdom de besidder mht. udvikling af produkter mv. er ofte et af de allerstørste aktiver, uanset at medarbejdere ikke i traditionel regnskabsmæssig forstand betragtes som et aktiv.

Forpligtelser:

- Ved ansættelse af medarbejdere påtager virksomheder sig en række forpligtelser over for disse, som enten følger af lov, kollektiv overenskomst eller individuel ansættelsesaftale.

Due diligence undersøgelse:

- Ifm en VO, efter aktie-/eller substansmodellen, vil det ud fra en kommerciel og driftsmæssig betragtning være relevant for K at opnå viden om, hvordan de ansatte fungerer i målvirksomheden,
 - f.eks. om forholdet mlm ledelsen og de ansatte er præget af stridigheder og om samarbejdet mellem forskellige medarbejdere.
- Også viden om de øko og juridiske forhold omkring medarbejderne vil være af betydn. for K
- Endvidere:
 - Ledelsen → kontrakter? Det fortsatte management forbliver ledelsen?
 - Videns tunge medarbejdere → kontrakter? IPR
 - Samarbejde → god stemning i virksomheden?

Overenskomster:

- Hovedparten af den retlige regulering af medarbejders ansættelsesforhold sker i DK, i modsætning til de fleste andre lande, ved kollektive overenskomster, dvs. på aftalemæssigt grundlag.
- Tilvejebringelsen af de oplysninger om medarbejderforholdene, som en virksomhedskøber typisk vil ønske at få inden indgåelse af en aftale om køb af målvirksomheden, sker som regel ved en såkaldt ansættelsesretlig due diligence undersøgelse.

Udover den direkte ansættelsesretlige due diligence undersøgelse vil undersøgelse af forholdene for visse faggrupper eller bestemte medarbejdere også indgå i andre særlige undersøgelser.

- F.eks. vil en nærmere undersøgelse af visse nøglemedarbejders forhold ofte indgå i en virksomhedskøbers kommercielle og teknologiske vurdering af målvirksomheden.

Requestliste:

- Den ansættelsesretlige DD-undersøgelse tager som regel udptk i K's rådgiveres fremlæggelse af en liste over, hvilke oplysninger K og rådgiverne ønsker udleveret til gennemgang.
- Blandt de dokumenter eller oplysninger, der rekvireres ved denne såkaldte request lister vil ofte være:
 - Organisationsdiagram

- Liste over målvirk. 's medarbejdere med angivelse af stillingsbetegnelse, anciennitet, løn, mv.
- Oplysning om eksisterende og tidligere medlemsskab af AG organisationer
- Kopi af individuelle ansættelsesaftaler mv

Når K har gennemgået materialet, vil det være hensigtsmæssigt, om K eller dennes repræsentanter får lejlighed til at bese målvirksomheden, mens den er i brug og mødes med ledelsen og betroede medarbejdere.

- Dette vil ofte være en god strømpil for, hvordan målvirksomheden selv har det. Efter eller ifm ved besøget vil K indlede forhandl om fastholdelsesaftaler med nøglemedarbejdere.

Opsigelse af medarbejdere:

- Som led i forhandlinger om et VO fremsætter K evt krav om, at S foranlediger nogle medarbejdere opsagt eller fritstillet, inden overdragelsen,
 - idet lønudgiften i opsigelsesperioden (ved substansoverdragelser) påhviler S.
 - → VOL betragter dette som en usaglig opsigelse, hvorfor begge parter i en sådan situation løber en risiko, for at de opsagte medarbejdere gør krav gældende pga. usaglig opsigelse.
 - (Krav vil formentlig efter eget valg enten kunne rettes mod S eller K.)

(Persondatalov: forbud mod videregivelse af personfølsomme oplysninger.)