

EU-retlige nyheder

AnsættelsesAdvokaters Generalforsamling november 2021

Advokat Jacob Sand

Program

- Udstationerede arbejdstageres ret til at påberåbe sig værtslandets mindsteløn ved hjemlandets domstole. I lyset af EU-Domstolens dom af 8. juli 2021, C-428/19, Rapidspeed v/Advokat Jacob Sand
- Ny praksis fra EU-Domstolen om virksomhedsoverdragelse
 - Er sondringen mellem virksomheder karakteriseret ved hhv. centrale driftsaktiver og arbejdskraft under opblødning? Gennemgang af EU-Domstolens dom af 27. februar 2020, C-298/18, GRAFE OG POHLE og
 - Overdragelse til to erhververe – er fokus ikke længere på, i hvilken del medarbejderen primært er beskæftiget? Gennemgang af EU-Domstolens dom af 26. marts 2020, C-344/18, ISS v/Advokat Jacob Sand

Arbejdstid i lyset af nyeste retspraksis

Hvorfor er arbejdstid relevant?

- **EU's indflydelse på danske regler om arbejdstid de seneste år:**
 - **Ferie:** EU-Kommissionen udtalte i 2015, at den danske ferielov var i strid med arbejdstidsdirektivet. Dette medførte regler om erstatningsferie og også den nye ferielov.
 - **Registrering af arbejdstid:** EU-Domstolen udtalte i 2019, at medlemsstaterne skal pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et **objektivt, pålideligt og tilgængeligt system**, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid (EU-Domstolens dom af 14. maj 2019, C-55/18 – DEUTSCHE BANK SAE).
 - **Nye krav til ansættelsesbeviser:** Direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Pr. 1. august 2022 skal der nu oplysningspligt om, hvorvidt arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt mv.
 - **Nyt fokus:** Arbejdstid kontra hviletid (rejsetid og tilkaldevagter) – vores fokus i dag.
- **Konklusion:** Forvent øget fokus på arbejdstid i fremtiden. Få styr på det.

Udstationerede arbejdstageres ret til at påberåbe sig værtslandets mindsteløn ved domstole i hjemlandet

Udstationeringsdirektivet art. 1, stk. 1, art. 3 og art. 5

Art. 1, stk. 1:

”Dette direktiv finder anvendelse på virksomheder, som i forbindelse med levering af tjenesteydelser over grænserne udstationerer arbejdstagere på en medlemsstats område i henhold til stk. 3.”

Art. 3, stk. 1:

”Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat (i) ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller (ii) ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter: ...

c) Mindsteløn ...”

Art. 5:

Stk. 1: Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af dette direktiv.

Stk. 2: De sørger især for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over **egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv.**

C-428/19 – Rapidsped, dom af 8. juli 2021

- Sagen vedrørte tre lastbilchauffører, der var ansat i det ungarsk firma *Rapidsped*, men som udførte deres arbejde i Frankrig.
- Ifølge deres ansættelseskontrakt havde de krav på en timeløn på EUR 3,24 i timen, hvilket var væsentligt lavere end den franske mindsteløn på EUR 9,76 i timen.
 - Efter ungarsk ret har arbejdstagere, der udfører arbejde i udlandet, ret til diæter.
 - Herudover ville chaufførerne modtage et tillæg beregnet efter arbejdsgiverens skøn, hvis de kunne opnå besparelse på brændstofforbruget under deres kørsel.
- Chaufførerne anlagde sag ved forvaltnings- og arbejdsretten i Ungarn med påstand om, at deres løn for den tid, de havde arbejdet i Frankrig var lavere end den franske mindsteløn.
 - Heroverfor gjorde den ungarske arbejdsgiver gældende, at lønforskellen på de EUR 6,52 var dækket af diæter og tillæg for brændstofbesparelser.

Søgsmålskompetencen

Præmis 33 – det første spørgsmål:

”Skal artikel 1, stk. 1 i direktiv 96/71, sammenholdt med artikel 3 og 5 i samme direktiv [...] fortolkes således, at ungarske arbejdstagere kan indlede en sag mod deres ungarske arbejdsgivere ved de ungarske domstole med påstand om overtrædelse af direktivet og af den franske lovgivning om mindsteløn?”

Præmis 38:

*”... for at sikre overholdelsen af kernen i de ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse bestemmer artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71, at **medlemsstaterne**, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, påser, at de virksomheder, der er hjemmehørende i en medlemsstat, i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser **sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på en medlemsstats område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som gælder i denne medlemsstat, inden for de områder, der er nævnt i denne bestemmelse, herunder mindsteløn**”*

Præcis 39:

*”Hvad angår artikel 5 i direktiv 96/71 fremgår det af denne bestemmelses stk. 2, at medlemsstaterne især sørger for, at udstationerede arbejdstagere råder over **egnede procedurer med henblik på gennemførelse af forpligtelserne i dette direktiv. De nævnte arbejdstagere skal derfor have mulighed for ved domstolene at påberåbe sig de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er nævnt i direktivets artikel 3, stk. 1, såsom vilkåret om mindsteløn.**”*

Søgsmålskompetencen, fortsat

Præmis 40:

”Artikel 6 i direktiv 96/71 bestemmer, at der ud over muligheden for, at udstationerede arbejdstagere i en medlemsstat, hvis retter har kompetence i overensstemmelse med gældende internationale konventioner om retternes kompetence, kan anlægge retssag for at gøre retten til de i dette direktivs artikel 3 sikrede arbejds- og ansættelsesvilkår gældende, kan disse arbejdstagere ligeledes anlægge et sådant søgsmål ved de kompetente retter i den medlemsstat, på hvis område de er eller var udstationeret.”

Præmis 41:

”Det følger heraf, at artikel 3, stk. 1, samt artikel 5 og 6 i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at disse bestemmelser sikrer, at en udstationeret arbejdstager, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, har ret til at anlægge sag ved en af de i den foregående præmis nævnte kompetente retter og påberåbe sig værtsmedlemsstatens bestemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår inden for de områder, der er nævnt i denne bestemmelse, herunder mindsteløn.”

Søgsmålskompetencen, fortsat

Konklusion

EU-Domstolen konkluderer dermed, at udstationerede arbejdstagere kan anlægge sag ved en kompetent domstol i deres hjemland, og påberåbe sig arbejds-og ansættelsesvilkår, herunder mindsteløn, som gælder i værtslandet, mod en arbejdsgiver i den medlemsstat, hvor de udstationeres fra. Det er op til den nationale domstol at efterprøve, om den har den fornødne kompetence.

Overvejelse

Hvilken betydning vil dette have fremover for arbejdsgivere, der udstationere medarbejdere?

Mindstelønsbegrebet – fortolkning af direktivets art. 3, stk. 7

Præmis 33 – det andet spørgsmål:

”Skal diæter, som er bestemt til at dække udgifter i forbindelse med en arbejdstagers udstationering til udlandet, anses for at udgøre en del af lønnen?”

Art. 3, stk. 7:

” ... Ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, betragtes som en del af mindstelønnen, hvis de ikke udbetales som godtgørelse af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse , kost og logi”

Mindstelønsbegrebet – fortolkning af direktivets art. 3, stk. 7, forsat

Præmis 49:

”... at det af artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 fremgår, at diæter skal anses for »*ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen*«, og som udgør en del af mindstelønnen, hvis de *ikke udbetales som godtgørelse* af udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen.”

Præmis 50:

”... Dette andet element, navnlig disse diæters *faste og progressive karakter*, synes imidlertid at tyde på, at disse diæter ikke er bestemt til at dække de udgifter, som arbejdstagerne har afholdt i udlandet, men snarere, i lighed med den godtgørelse, der var omhandlet i den sag, som gav anledning til dom af 12. februar 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (C-396/13, EU:C:2015:86, præmis 48), har *karakter af kompensation for de ulemper, der følger af udstationeringen*, og som beror på, at de berørte personer befinder sig fjernt fra deres sædvanlige opholdssted”

Mindstelønsbegrebet – fortolkning af direktivets art. 3, stk. 7, fortsat

Præmis 52:

”Imidlertid bemærkes, at de tillæg og supplerende ydelser – der ifølge national lovgivning eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret, ikke defineres som en del af mindstelønnen, og som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side det vederlag, som den pågældende modtager – ikke kan anses for sådanne elementer i medfør af bestemmelserne i direktiv 96/71.”

Præmis 54:

”... artikel 3, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at diæter, hvis størrelse varierer afhængigt af varigheden af arbejdstagerens udstationering, udgør en ydelse, der specifikt vedrører udstationeringen, og som udgør en del af mindstelønnen, medmindre den udbetales som godtgørelse for de udgifter, der reelt er afholdt i forbindelse med udstationeringen, såsom udgifter til rejse, kost og logi, eller der svarer til et tillæg, som ændrer forholdet mellem på den ene side arbejdstagerens arbejdsydelse og på den anden side det vederlag, som den pågældende modtager.”

Mindstelønsbegrebet – fortolkning af direktivets art. 3, stk. 7, fortsat

Konklusion

EU-Domstolen bekræfter dermed eksisterende retspraksis om, hvad hvilke løndele, der indgår som en del af mindstelønnen efter direktivets regler, således godtgørelse for udgifter, der vedrører udstationering, kan indgå i mindstelønnen, hvis den ikke er compensation for faktiske omkostninger eller svarer til et tillæg, som ændrer forholdet mellem arbejdstagerens arbejdsydelse og det vederlag, som vedkommende modtager.

Anvendelsesområdet for EU-Direktiv 2001/23/EF om virksomhedsoverdragelse

Virksomhedsbegrebet

Hvilke kriterier skal der lægges vægt på?

C-24/85 - Spijkers

Præmis 13:

*” ... hensyn til samtlige omstændigheder ..., herunder hvilken form for virksomhed ... der er tale om, hvorvidt der er sket **overtagelse af virksomhedens fysiske aktiver**, som for eksempel bygninger og løsøre, værdien af immaterielle aktiver på tidspunktet for overdragelsen, hvorvidt den nye indehaver **overtager størstedelen af arbejdsstyrken**, om kundekredsen overtages, samt i hvor høj grad de økonomiske aktiviteter før og efter overdragelsen er de samme, og hvor længe virksomhedens drift eventuelt har været indstillet.”*

C-160/14 – Ferreira da Silva e Brito m.fl.

Præmis 25:

*”Det afgørende ved vurderingen af, om der foreligger en overførsel i direktivets forstand, er, om den pågældende økonomiske enhed har **bevaret sin identitet**, hvilket navnlig må lægges til grund, såfremt **driften faktisk fortsættes eller genoptages**.”*

To typer af virksomheder

Der sondres mellem to typer af virksomheder:

1. Virksomhed karakteriseret ved **arbejdskraften**
2. Virksomhed karakteriseret ved **fysiske elementer/driftsmidler**

C-13/95 – Ayse Süzen

Præmis 21:

"I visse brancher, hvor arbejdskraften udgør den væsentligste del af aktiviteten, vil en gruppe arbejdstagere, som i længere tid udfører en fælles aktivitet, kunne udgøre en økonomisk enhed, og en sådan enhed vil kunne opretholde sin identitet efter en overførsel, når den nye indehaver ikke blot viderefører den hidtidige aktivitet, men også overtager en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som hos forgængere specielt udførte denne opgave."

C-172/99 – Liikenne – virksomheder kendetegnet ved driftsaktiver

Præmis 39:

”Bustransport kan ikke anses for en aktivitet, der i det væsentligste er baseret på arbejdskraft, idet der kræves omfattende materiel og anlæg. Den manglende overførsel af materielle aktiver til drift af de pågældende busruter fra den gamle til den nye kontraktmodtager er en omstændighed, der skal tages i betragtning.”

Præmis 42:

I en branche som regulær offentlig bustransport, hvor de fysiske elementer udgør et væsentligt element i virksomhedsdriften, kan den manglende overførsel fra den gamle kontraktpart til den nye af en væsentlig del af disse elementer, der er uundværlige for en tilfredsstillende drift af enheden, føre til, at enheden ikke kan anses for at have bevaret sin identitet.

Præmis 43:

Dette medfører således i en situation som den i hovedsagen omhandlede, at direktiv 77/187 ikke finder anvendelse, såfremt der ikke er overført væsentlige fysiske elementer mellem den gamle kontraktpart og den nye.

Brancher karakteriseret ved driftsaktiver

Opsummering:

- Kravet om overdragelse af væsentlige elementer kræver ikke en forholdsmæssig vurdering
- Afgørende er rådigheden over de pågældende aktiver, ikke ejendomsretten
- Storkøkkener er eksempelvis i tilsvarende kategori

C-298/18 - GRAFE OG POHLE, dom af 27. februar 2020 - Brancher karakteriseret ved driftsaktiver – undtagelse

Sagen vedrørte overdragelse af busruter

- I forbindelse med en udbudsprocedure for busruter overgik driften med busruter til en ny erhververen.
 - Virksomheden, som hidtil havde stået for driften, ønskede ikke give et bud og indstillede derfor driften. I den forbindelse indgik de fratrædelsesaftaler med alle arbejdstagere om fratrædelsesgodtgørelse ved manglende overtagelsestilbud eller løntab ved ansættelse hos erhververen.
- Erhververen af driften med busruterne ønskede ikke at overtage overdragerens busser, depoter eller andre driftsanlæg, eller at benytte dennes værkstedstjenesteydelser.
- To medarbejdere, Grafe og Pohle anfægtede opsigelserne og gjorde gældende, at de var berettiget til at hhv. at overføre anciennitet fra overdrageren til den nye ansættelse hos erhververen, samt fratrædelsesgodtgørelse, som følge af manglende tilbud om ansættelse hos erhververen.
- Udgangspunktet har indtil været, at direktivet ikke finder anvendelse ved overførsel af bustransport, medmindre der ligeledes er overført driftsaktiver. EU-Domstolen skulle derfor tage stilling til, hvorvidt:
 - 1) Overdragelsen af busruter fra et busselskab til et andet kan udgøre en overførsel, som anført i direktivets art. 1, stk. 1, u anset, at der ikke er overdraget driftsmidler i nævneværdigt omfang?
 - 2) Overdragelsen af en væsentlig del af personalet kan føre til, at direktivet finder anvendelse?

C-298/18 - GRAFE OG POHLE, dom af 27. februar 2020 Brancher karakteriseret ved driftsaktiver – undtagelse, fortsat

Præmis 30:

”Det bemærkes imidlertid, at selv om Domstolen i præmis 39 i dom af 25. januar 2001, Liikenne (C-172/99, EU:C:2001:59), har sørget for at fremhæve, at den manglende overførsel af materielle aktiver til drift af de pågældende busruter fra den gamle til den nye kontraktmodtager er en omstændighed, der skal tages i betragtning ved kvalificeringen af overførsel af virksomhed, kan det ikke udledes af denne præmis, at overtagelsen af busserne in abstracto skal anses for at være det eneste afgørende element i en overførsel af virksomhed, hvis aktivitet består i offentlig personbefordring med bus.

Præmis 32:

”Det fremgår herved af forelæggelsesafgørelsen, at overholdelsen af de nye tekniske og miljømæssige standarder, som den ordregivende myndighed kræver hvad angår driftsmidlerne, ikke ud fra et både økonomisk og retligt synspunkt gjorde det muligt at overtage driftsmidlerne fra den virksomhed, som tidligere var indehaver af kontrakten på den i hovedsagen omhandlede offentlige transport. Ud fra et økonomisk synspunkt ville det nemlig ikke have været fornuftigt for en ny operatør at overtage en eksisterende busflåde bestående af køretøjer, som ikke kunne anvendes, da de havde nået den tilladte driftslevetid og ikke opfyldte de begrænsninger, som den ordregivende myndighed forlangte. [...]

C-298/18 - GRAFE OG POHLE, dom af 27. februar 2020 Brancher karakteriseret ved driftsaktiver – undtagelse, fortsat

Præmis 35

*”I den forbindelse er den manglende overførsel af driftsmidler som følge af **retlige, miljømæssige eller tekniske begrænsninger** ikke nødvendigvis til hinder for, at den pågældende overtagelse af aktiviteten kvalificeres som ”overførsel af virksomhed” som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23.”*

C-298/18 - GRAFE OG POHLE, dom af 27. februar 2020 Brancher karakteriseret ved driftsaktiver – undtagelse, fortsat

Præmis 40:

”I det omfang, hvor den manglende overtagelse af de driftsmidler, som er nødvendige for videreførelsen af den økonomiske aktivitet, som nævnt i præmis 32 og 35 i nærværende dom, ikke nødvendigvis er til hinder for, at den i hovedsagen omhandlede enhed bevarer sin identitet, skal overtagelsen af størstedelen af chaufførerne i hovedsagen således anses for en faktisk omstændighed, der skal tages i betragtning for at kvalificere den pågældende operation som overførsel af virksomhed.”

Præmis 41:

”...den omstændighed, at en økonomisk enhed – i forbindelse med enhedens overtagelse af en aktivitet, der kræver betydelige driftsmidler, efter en offentlig udbudsprocedure – ikke overtager de driftsmidler, som var ejet af den økonomiske enhed, der tidligere udøvede denne aktivitet, som følge af de retlige, miljømæssige og tekniske begrænsninger, som den ordregivende myndighed kræver, ikke nødvendigvis er til hinder for, at denne overtagelse af aktivitet kvalificeres som en overførsel af virksomhed, når andre faktiske omstændigheder, såsom overtagelse af størstedelen af arbejdsstyrken og videreførelsen af den nævnte aktivitet uden afbrydelse, gør det muligt at fastslå, at den pågældende økonomiske enhed har bevaret sin identitet”.

C-298/18 - GRAFE OG POHLE, dom af 27. februar 2020 Brancher karakteriseret ved driftsaktiver – undtagelse, fortsat

Konklusion

EU-Domstolen vender endnu engang tilbage til helhedsvurderingen som fastslået i Spijkers. Det giver EU-Domstolen fleksibilitet og rum til at være dynamisk.

Overdragelse til to erhververe

Direktivets artikel 3, stk. 1

”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.”

C-344/18 - ISS Facility, dom af 26. marts 2020 – to erhververe

- Sagen vedrørte fortolkning af artikel 3, stk. 1, første afsnit, i tilfælde hvor virksomhedsoverdragelsen involverer flere erhververe:
- ISS var ansvarlig for rengøring og vedligeholdelse af forskellige bygninger i byen Gent, som var fordelt på tre delkontrakter. Den 1. april 2013 blev Sonia Govaerts projektleder for de tre arbejdssteder svarende til disse delkontrakter.
- På et senere tidspunkt iværksatte byen Gent et offentligt udbud vedrørende alle de ovennævnte delkontrakter for perioden fra den 1. september 2013 til den 31. august 2016.
- Ved afslutningen af denne procedure den 13. juni 2013 blev ISS ikke udvalgt. Delkontrakt 1 og 3 blev tildelt Atalian, svarende til 85 % af værdien og 2/3 af Sonia Govaerts' arbejdstid, imens delkontrakt 2 blev tildelt Cleaning Masters NV, svarende til 15 % af værdien og 1/3 Sonia Govaerts' arbejdstid.

C-344/18 - ISS Facility, dom af 26. marts 2020 – to erhververe, fortsat

Præmis 23:

EU-Domstolen skulle derfor tage stilling til om artikel 3, stk. 1, fortolkes således, at rettighederne og forpligtelserne:

- 1) Skulle overføres til hver af disse erhververe på **pro rata-basis** ift. de af arbejdstageren udførte opgaver, eller
- 2) Alene skulle overføres til den erhverver, som arbejdstageren **hovedsageligt skal udføre sine opgaver for**, eller
- 3) Om varetagelsen af rettighederne og forpligtelserne iht. en arbejdskontrakt kan ikke gøres gældende over for nogen af erhververne.

C-344/18 - ISS Facility, dom af 26. marts 2020 – to erhververe, fortsat

- Hidtil har vi antaget, at medarbejderen pr. automatik, jf. dom af 7.2.1985, Botzen, C186/83, ville overgå med overdragelsen af den virksomhed, hvortil hun primært var tilknyttet, her til Atalian, hvor hun var beskæftiget 85 % af sin tid. Den løsning forholder EU-Domstolen sig til i præmis 31, men de vælger at forkaste den, da det ellers ville bevirke at erhververen, her Atalian, ville blive påtvunget at overtage en medarbejder på fuld tid, uagtet at vedkommende alene forud for overdragelsen havde været beskæftiget på deltid med den overdragne opgave – fokus er altså på erhververs rettigheder.

Præmis 34:

”Desuden gør en sådan overførsel af rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt til hver af erhververne på pro rata-basis i forhold til de af arbejdstageren udførte opgaver det principielt muligt at sikre en rimelig balance mellem beskyttelsen af arbejdstagerens interesser og beskyttelsen af erhververnes interesser, for så vidt som arbejdstageren sikres, at rettighederne i henhold til dennes arbejdskontrakt varetages, mens erhververne ikke pålægges forpligtelser, der overstiger dem, som den pågældende overførsel af en virksomhed indebærer for deres vedkommende. [...]

C-344/18 - ISS Facility, dom af 26. marts 2020 – to erhververe, fortsat

Præmis 37:

”... såfremt opdelingen af denne kontrakt viser sig at være umulig eller indebærer en forringelse af arbejdstagerens arbejdsvilkår eller de rettigheder, der er sikret ved direktiv 2001/23, således ophæves, og ophævelsen kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 anses for at være sket på initiativ af erhververen eller erhververne, selv om denne ophævelse er sket på initiativ af arbejdstageren.”

Konklusion

Præmis 38:

I situationer, hvor der sker en overførsel af en virksomhed, der involverer flere erhververe, skal artikel 3, stk. 1, fortolkes således, at rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt **overføres til hver af disse erhververe på pro rata-basis i forhold til de af den pågældende arbejdstager udførte opgaver på den betingelse, at den efterfølgende opdeling af arbejdskontrakten (i) er mulig eller (ii) ikke medfører en forringelse af arbejdsvilkårene eller er til skade for varetagelsen af arbejdstagernes rettigheder, der er sikret ved dette direktiv, hvilket det påhviler den forelæggende ret at efterprøve. I tilfælde af, at en sådan opdeling viser sig at være umulig at gennemføre eller er til skade for den nævnte arbejdstagers rettigheder, kan den eventuelle ophævelse af arbejdsforholdet, der følger heraf, i henhold til det nævnte direktivs artikel 4 anses for at være sket på initiativ af erhververen eller erhververne, selv om denne ophævelse er sket på initiativ af arbejdstageren.**

C-344/18 - ISS Facility, dom af 26. marts 2020 – to erhververe, fortsat

Overvejelser

1. Skal arbejdsgiver tilpasse arbejdsbeskrivelserne for hver enkelt af de berørte ansatte, således at de 100 % er beskæftiget i en del af virksomhed?
2. De ansatte kan hæve – en erhververs manglende medvirken til overdragelse, kan det smitte af på den anden? Generaladvokat sagde ophævelse, hvis medfører væsentlig ulempe, siger Domstolen det samme, eller er den mere restriktiv, jf. betragtning i punkt 79 i Generaladvokatens forslag til afgørelse?
3. Hvad hvis medarbejderen er beskæftiget i to dele, en del forbliver hos overdrager, og en anden overgår til erhverver?
4. Hvad hvis der er tre erhververe?

Tak for i dag



Jacob Sand

Partner, Arbejds- og Ansættelsesret

D + 45 86 20 74 04

M + 45 24 28 69 09

E-mail: jas@gorrissenfederspiel.com