

NOTAT

Erhververen indtræder i rettigheder og forpligtelser efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2

April 2011

Side 1/12

Dette notat redegør for hvilke rettigheder og pligter erhververen indtræder i i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Notatet er udarbejdet af KL's Juridiske Kontor, og lanceres af Udbudsportalen.dk.

1. Indledning

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2 har følgende ordlyd:

”§ 2. Overdrages en virksomhed eller en del heraf, indtræder erhververen umiddelbart i de rettigheder og forpligtelse, der bestod på overtagelsestidspunktet i henhold til:

- 1. Kollektiv overenskomst eller aftale,*
- 2. bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlig myndighed, og*
- 3. individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.*

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder kun anvendelse på aftaler om lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser mv., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lære sted eller praktiksted mv.

Stk. 3 Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.”

Det følger af bestemmelsen, at erhververen indtræder umiddelbart i rettigheder og forpligtelser over for de lønmodtagere, hvis arbejdsforhold bestod ved overdragelsen, og for disse lønmodtagere indtrædes i alle krav, uanset om de vedrører tiden før eller efter overdragelsen.

Medarbejderne stilles herved som om, der er tale om ét ubrudt ansættelsesforhold uden arbejdsgiverskifte.

2. Forholdet mellem overdrager og erhverver

Virksomhedsoverdragelsesloven regulerer forholdet mellem lønmodtagerne og henholdsvis overdrager og erhverver. For så vidt angår retsforholdet mellem overdrager og erhverver bedømmes dette i forhold til den indgåede aftale om overdragelse af opgaven eller i mangel heraf på baggrund af retspraksis om refusion af ældre krav.¹

Udgangspunktet er, at der sker et skyldnerskifte, hvor erhververen indtræder umiddelbart i rettigheder og forpligtelser over for de lønmodtagere, han overtager, mens overdrageren tilsvarende frigøres over for disse lønmodtagere.

2.1 Aftalte virksomhedsoverdragelser

Det følger af praksis, at overtagedelsesdagen er skæringsdag for opgørelse af løn- og feriekraft mv.

Det er sædvanligt, at der ved aftalte virksomhedsoverdragelser udarbejdes en refusionsopgørelse, som fastlægger, hvilke krav der er, og som tager stilling til, hvem der i det indbyrdes forhold mellem overdrager og erhverver hæfter for de enkelte krav.

Det følger af retspraksis², at det er udgangspunktet, at overdrager hæfter for ældre krav i de situationer, hvor ikke andet følger af overdragelsesaftalen mellem overdrager og erhverver.

Følger det af overdragelsesaftalen, at erhververen også hæfter for krav opstået før overdragelsen, må disse klart fremgå af overdragelsesaftalen. Der påhviler således overdrager en vidtgående oplysningspligt, og undladelse af at meddele sådanne oplysninger medfører, at overdrageren bliver erstatningsansvarlig overfor erhververen.

Med udgangspunkt i ovenfor nævnte retspraksis vil krav opstået før overdragelse, som ikke udtrykkeligt er specificeret i overdragelsesaftalen eller på anden måde er gjort erhverver bekendt, kunne rejses over for overdrageren af erhververen.³

¹ Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 154 ff.

² U86.567SH, U86.714ØL og U86.948SH.

³ Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 156.

Erhververen hæfter i det indbyrdes forhold for de krav, der forfalder efter overdragelsen, medmindre andet er aftalt. Det gælder krav som fratrædelsesgodtgørelse, efterløn etc., under forudsætning af, at overdrageren har meddelt de oplysninger, fx om anciennitet, der muliggør erhververs kendskab til kravene.

I forhold til den såkaldte trekantsituation, hvor medarbejderne overdrages fra den nuværende leverandør til den fremtidige leverandør kan ordregiver efter omstændighederne blive erstatningsansvarlig for restancer overfor den fremtidige leverandør, såfremt udbyderen ikke medvirker til at oplyse om disse forhold.⁴

Lægger parterne til grund, at der ikke foreligger en virksomhedsoverdragelse, vil der naturligvis ikke skulle ske refusion af lønforpligtelser. Konstateres det efterfølgende, at virksomhedsoverdragelsesloven alligevel finder anvendelse, og retter lønmodtagerne herefter overfor erhververen krav om betaling af tilgodehavender optjent før overdragelsen, kan erhververen efter omstændighederne kræve beløbet refunderet hos overdrageren efter samme retningslinier som ovenfor beskrevet.

En fejlagtig opfattelse af virksomhedsoverdragelsesloven vil imidlertid ikke indebære, at erhververen kan forlange erstatning for langt opsigelsesvarsel eller fratrædelsesgodtgørelse på grund af, at han indtræder i medarbejderens optjente anciennitet. Sådanne fremtidige eventualforpligtelser ville erhververen heller ikke i normale virksomhedsoverdragelsessituationer kunne få refunderet.

2.2 Faktiske virksomhedsoverdragelser

Virksomhedsoverdragelsesloven kan finde anvendelse i tilfælde, hvor opgaven videreføres af en ny leverandør, uden at der foreligger en udtrykkelig eller stiltiende aftale herom mellem overdrageren og erhververen, jf. notat ”Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelsesområde ved konkurrenceudsættelse”.

Spørgsmålet er, om der i disse situationer, hvor der ikke er eller kun har været begrænset kontakt mellem overdrageren og erhververen, kan rejses et refusionskrav som følge af, at erhververen må indfri lønmodtagerkrav fra tiden før overdragelsen.

⁴ Scandic-dommen U2001.1993H

Det fremgår af retspraksis⁵, at hvor der ikke er nogen form for kontraktforhold mellem overdrager og erhverver – heller ikke om overtagelse af aktiver – har erhverver ikke et refusionskrav mod overdrageren. Overdrager har ikke forsømt sin oplysningspligt og erhverver bør ved faktiske virksomhedsovertagelser være bevidst om, at der ved overtagelse af virksomheden kan følge ældre lønmodtagerkrav med.

Det fremgår endvidere af retspraksis⁶, at hvor der er et kontraktforhold, der imidlertid ikke vedrører overtagelse af medarbejdere men enkelte aktiver, vil erhverver have et krav mod overdrager for lønmodtagerkrav fra tiden før overtagelsen.

I lyset af praksis må det konkluderes, at der formentlig ikke skal meget til, før erhverver indrømmes et refusionskrav. En aftale mellem overdrager og erhverver om overtagelse af enkelte aktiver er tilstrækkelig til, at erhverver ud fra synspunkter om kontraktudfyldning og forudsætningssynspunkter opnår et refusionskrav.

3. Hvad indtræder erhververen i?

Erhververen indtræder umiddelbart i rettigheder og pligter i forhold til de ansættelsesforhold, der består på overtagelsestidspunktet. Overførslen sker ved den faktiske overtagelse af virksomheden, og kan ikke ved aftale mellem overdrager og erhverver udskydes til et senere tidspunkt.

3.1 Ændring af ansættelsesvilkår

Det forhold at erhververen fuldt ud indtræder i overdragerens rettigheder og pligter over for lønmodtagerne medfører, at lønmodtagerne kan betragte ansættelsesforholdet under ét med den nye arbejdsgiver som hæftende for alle krav og indtråd i alle rettigheder og forpligtelser over for dem.

I det omfang overdrager og lønmodtager kunne indgå aftale om ændrede ansættelsesvilkår, vil erhverver tilsvarende kunne træffe aftale med lønmodtagerne ved overdragelsen. Erhververen vil ligeledes som udslag af ledelsesretten kunne iværksætte ændringer i samme omfang, som overdrageren ville kunne have gjort.

Det fremgår af en udtalelse fra EFTA-domstolen⁷, at lønmodtageren ikke kan fraskrive sig dennes rettigheder efter virksomhedsoverdragelsesdirektivet, heller ikke selvom dette sker som led i en samlet ordning, der set under ét stiller lønmodtageren mere gunstigt.

⁵ U1999.180VL

⁶ U99.1128ØL

⁷ EFTA-domstolens udtalelse af 25. september 1996, Langeland, E-3/95.

Direktivet er på den anden side ikke til hinder for, at lønmodtageren efterfølgende med erhververen indgår aftale om ændrede ansættelsesvilkår, forudsat at dette er i overensstemmelse med national lovgivning.

Det følger ligeledes af funktionærlovens § 21, at en funktionær ikke er bundet af aftaler, der forringer hans funktionærlovssikrede rettigheder, fx en aftale i strid med funktionærlovens § 2, stk. 8, om ikke at overføre anciennitet, aftale om ny prøvetid eller kortere opsigelsesvarsler, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2 og stk. 3.⁸

Inden for de ovenfor nævnte retningslinier er virksomhedsoverdragelsesloven imidlertid ikke til hinder for, at erhververen indgår aftale med lønmodtagerne og/eller deres organisationer om fortsættelse på ændrede vilkår.

Såfremt en lønmodtager aftaler forringelse af rettigheder i forhold til en erhverver, er han bundet af denne aftale, når den ikke strider mod de ovennævnte ufravigelige rettigheder. Dette uanset om aftalen er indgået under tilkendegivelse af, at manglende enighed indebærer, at erhververen vil opsiges lønmodtageren.

Lønmodtageren må – som i et løbende ansættelsesforhold – vælge mellem to alternativer, opsigelse eller forringede ansættelsesvilkår. Opsiges lønmodtageren må denne, hvis han finder opsigelsen usaglig, rejse krav om en godtgørelse, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1.

Erhververs muligheder for at ændre såvel individuelle som overenskomst-mæssige aftaler er i øvrigt i det hele de samme som overdragers.⁹

3.2 Hvilke ansættelsesforhold?

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, at erhverver indtræder i de arbejdsforhold der *bestod* på overtagelsestidspunktet.

Der er en række arbejdsforhold, der består, selv om den pågældende ikke arbejder på overtagelsesdagen. Det gælder fx hvor lønmodtageren er syg, er på barselsorlov, har ferie, har fået bevilget orlov, er genindkaldt til militærtjeneste, er midlertidigt hjemsendt på grund af vejrliget o.l. eller er

⁸ se U89/69H.

⁹ Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 188.

fritaget for tjeneste. I disse situationer forsætter ansættelsesforholdet på de aftalte vilkår.

Erhverver indtræder ikke i forhold til de lønmodtagere, som er bortvist af overdrager, eller lønmodtagere der er fritstillet eller fratrukket før overtagelsesdagen grundet overdragelsens opsigelse. Der henvises endvidere til notat; ”Hvilke medarbejdere er omfattet af en virksomhedsoverdragelse”.

4. Kollektiv overenskomst og aftale

Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer alene en beskyttelse af den enkelte lønmodtager og ikke en beskyttelse af de organisationer, der er part i de kollektive aftaler. Den enkelte lønmodtager kan påberåbe sig sine *individuelle* rettigheder såvel efter individuel aftale som efter kollektive overenskomster og aftaler, men overenskomsten ”som sådan” overføres ikke umiddelbart til erhververen som følge af lovens bestemmelser.

Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 1 henviser ved ”kollektiv overenskomst og aftale” til alle kollektive overenskomster og aftaler, herunder også til lokale aftaler og kutymmer, særoverenskomster o.l.

Dette rejser spørgsmålet om, hvornår en kollektiv rettighed også er en individuel rettighed, der er beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven?

Loven retter sig til enkeltindividet og det afgørende for afgrænsningen må herefter være, om den enkelte lønmodtager over for sin arbejdsgiver kan påberåbe sig rettigheden, og om den enkelte arbejdsgiver direkte over for den enkelte lønmodtager kan påberåbe sig dennes forpligtelse.

Udgangspunktet er, at erhververen skal overholde de normative og neutrale bestemmelser i overenskomsten.

Derimod er de obligatoriske bestemmelser ikke en del af aftaleforholdet direkte med lønmodtageren. De obligatoriske bestemmelser regulerer forhold mellem overenskomstens parter (organisationerne).

Det henvises til notat; ”Individuelle og kollektive rettigheder ved virksomhedsoverdragelse” for uddybende redegørelse.

Lønmodtagerens beskyttelse mod forringelse af overenskomstmæssige rettigheder ligger i, at disse aftaler skal respekteres af erhververen frem til overenskomstens udløb. Efter dette tidspunkt afgør øvrige ansættelsesvilkår (fx funktionærloven eller anden i virksomheden gældende overenskomst), om ansættelsesvilkårene kan ændres og i givet fald med hvilket varsel.

De generelle aftaler, der i øvrigt er indgået med organisationerne om løn- og arbejdsvilkår, og de lokalaftaler, der måtte være indgået, skal erhververen respektere, indtil disse aftaler opsiges eller udløber. Mange aftaler knytter sig til overenskomster og kan alene opsiges sammen med disse, mens andre aftaler indeholder bestemmelser om opsigelsesvarsel og kan dermed opsiges særskilt.

Såfremt erhverver ønsker at forringe lønmodtagernes ansættelsesvilkår i forhold til de overenskomstmæssige rettigheder, kan sådanne forringelser først gennemføres ved overenskomstens automatiske udløb, ved udløbet af overenskomstens opsigelsesperiode eller i forbindelse med en ny overenskomsts ikrafttræden. Det kan derimod ikke antages, at individuelle rettigheder støttet på en overenskomst bortfalder automatisk og uden varsel ved overenskomstens udløb.

Gennemførelse af forringelser af bestående individuelle ansættelsesvilkår må derfor som udgangspunkt varsles over for den enkelte med den pågældendes opsigelsesvarsel og altså i en situation, hvor erhverver har frasagt sig den kollektive overenskomst, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, tidligst til udløb af den frasagte overenskomst. Indeholder overenskomsten selv bestemmelser om opsigelse af enkelte rettigheder, kan disse opsiges med de aftalte varsler, medmindre aftalen strider mod præceptive regler, fx funktionærlovens § 21.

Vælger en medarbejder, der har fået varslet forringelser af individuelle vilkår at forblive ansat på de forringede vilkår efter varslingsperiodens og den frasagte overenskomsts udløb, vil dette blive anset for accept af forringelsen.¹⁰

5. Løn- og arbejdsforhold fastsat eller godkendt af offentlig myndighed

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 2, at erhververen indtræder umiddelbart i løn- og arbejdsforhold fastsat eller godkendt af offentlig myndighed.

Det karakteristiske ved bestemmelsen i § 2, stk. 1, nr. 2 er, at denne omhandler løn- og arbejdsforhold, der gælder i kraft af en offentlig myndigheds *fastsættelse deraf*, i modsætning til en *aftalt* rettighed som omhandlet i § 2, stk. 1, nr. 1 og nr. 3.

¹⁰ Se U04.2751H.

Det kunne fx være vilkår, der er ensidigt fast af Kommunernes Lønningsnævn, jf. lov om kommunernes styrelse § 67, og som ikke har karakter af en kollektiv overenskomst.

Det forekommer imidlertid uklart, hvad indholdet i bestemmelsen i § 2, stk. 1, nr. 2 er i praksis. Bestemmelsen ses ikke at have særlig betydning i forbindelse med overdragelse af medarbejdere ved offentlige ordregivers konkurrenceudsættelse af opgaver.¹¹

Nedenfor gøres nogle bemærkninger vedrørende samspillet mellem en særlig gruppe offentligt ansatte, tjenestemændene, og virksomhedsoverdragelsesloven.

5.1 Tjenestemænd

Tjenestemænd er ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven og har derfor som udgangspunkt ikke pligt til at overgå til en privat leverandør i forbindelse med en udlicitering.

Baggrunden herfor er, at en privat virksomhed ikke kan indtræde i rettigheder og pligter i forhold til tjenestemandspension, det særlige disciplinærsystem mv.

Der kan aftales særlige vilkår eller indgås frivillige udlånsaftaler, jf. notat ”Udlån af tjenestemænd”.

Medarbejdere der er ansat på tjenestemandslignende vilkår vil efter omstændighederne kunne være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Dette afhænger af en konkret vurdering af i hvor høj grad ansættelsesforholdet er ”tjenestemandslignende”.¹²

Der kan endvidere opstå den situation, hvor tjenestemanden vælger at overgå til ansættelse hos erhverver på overenskomstvilkår. I dette tilfælde vil ”tjenestemanden” blive omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, og

¹¹ Mette Klingsten; Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse, DJØF, 1. udgave 2002, side 214. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 215.

¹² Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 222.

erhverver skal respektere de individuelle rettigheder, der følger af tjenstemandsaftaler (som ofte henviser til en kollektiv overenskomst) mv.¹³

6. Individuel aftale om løn- og arbejdsforhold

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, nr. 3, at erhverver indtræder i de mellem lønmodtager og overdrager indgåede aftaler ”om løn- og arbejdsforhold”. Dette gælder for aftaler, der fremgår af ansættelsesaftalen og aftaler der er indgået - skriftligt eller mundtligt – under ansættelse.

Derimod indtræder erhververen ikke efter bestemmelsen i nr. 3 i forpligtelser og rettigheder, der ikke udspringer – direkte eller indirekte – af en *aftale* mellem parterne.

Overdrager skal loyalt oplyse om de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for medarbejderne, men erhverver har også en ret vidtgående pligt til at undersøge de aftalte vilkår og herunder også få fastlagt, hvilke konkrete krav der eksisterer allerede ved overtagelsen.

6.1 Anciennitet mv.

Erhverver indtræder i optjent anciennitet. Erhverver indtræder ligeledes i aftalt funktionærstatus eller aftaler om forlængelse af gældende lov- eller overenskomstbestemte opsigelsesvarsler.

Fratræder lønmodtageren efter overdragelsen, hæfter erhverver - uanset at opsigelse er afgivet før overdragelsen – for de ydelser, der skal udredes ved fratræden, fx fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

I relation til midlertidige ansættelsesforhold, prøvetid etc., betragtes ansættelsesforholdet under ét, således at erhverver ikke kan beregne en ny midlertidig ansættelsesperiode efter funktionærlovens § 2, stk. 4, eller en ny prøvetid, jf. funktionærlovens § 2, stk. 5.

Erhverver indtræder endvidere i forpligtelserne til at afregne eller lade afspadsere optjent overarbejde.

Endelig kan overdrager have afgivet løfte til lønmodtager om deltagelse i kurser, efter-/videreuddannelse o.l., der vil påføre erhverver omkostninger.

6.2 Aftalte særvilkår

¹³ Se Arbejdsrettens dom af 26. januar 2011 (sag nr. AR2009.0469) vedrørende tjenstemandsansatte brandmænds overgang fra Gentofte Kommune til Falck.

Grænserne for hvad der anses for ”løn- og arbejdsforhold” kan forekomme flydende.

Det fremgår bl.a. følgende af retspraksis:

Erhververen kunne ikke uvarslet ændre tidspunktet for lønudbetaling fra den sidste torsdag i måneden til sidste hverdag i måneden. Der var tale om en væsentlig misligholdelse af ansættelsesaftalen.

Påberåbte personalegoder (vask af arbejdstøj, tilskud til fodtøj, gruppelevsforikring) fremgik ikke af ansættelsesaftalen med overdrageren, og det var i øvrigt ikke godtgjort, at lønmodtagerne havde krav på de omtalte goder.¹⁴

Det kan lægges til grund, at vilkår, der er knyttet til ansættelsen som tillæg til lønnen, dvs. fri bolig, fri telefon, værdi af fri bil, aftaler om dækning af repræsentations- og rejseudgifter, kørselsgodtgørelse etc. er omfattet af § 2, stk. 1, nr. 3.

Løfter om bonus, resultatløn og tantieme mv. er også omfattet i det omfang disse udgør et retskrav.

Indebærer virksomhedsoverdragelsen, at det ikke er muligt at bevare goderne, fx fri bolig eller fri bil, er erhververen forpligtet til at betale kompensation svarende til værdien af godet. Kan erhververen ikke opretholde pensionsudbetalingsordningen – fx fordi virksomheden ikke længere er overenskomstdækket – må erhverver sikre indbetaling af pensionsbidrag på tilsvarende vilkår.

Det gælder generelt for aftalte særvilkår, at erhverver – og lønmodtager – kan frigøre sig herfra på samme vilkår, som var gældende inden overdragelsen.

Uden for anvendelsesområdet af § 2, stk.1, nr. 3, falder forpligtelser og rettigheder, der ikke hviler på en aftale mellem overdrageren og lønmodtageren, eller er en indirekte konsekvens af en aftale mellem parterne.

En forpligtelse der ikke hviler på en aftale er arbejdsgiverens ansvar for arbejdsskader som følge af uforsvarlige forhold hos overdrager.

¹⁴ Sø- og Handelsrettens dom af 4.11.1993 (F28/1989 og F32/1990)

Heller ikke ansvar efter erstatningsansvarslovens § 26 om godtgørelse for tort må antages at gå over til erhververen.

Særligt vedrørende ferie

Ved en virksomhedsoverdragelse skal der altid tages stilling til såvel optjent ferieret som omfang af afholdt ferie.

Lønmodtagere, der er antaget månedsvist, og som får løn under ferien i kraft heraf eller efter særskilt aftale/overenskomst, bevarer efter overdragelsen krav på ferie med løn hos erhverver. Ved overtagelsen refunderer overdrager ofte et beløb svarende til den feriegodtgørelse, lønmodtagerne ville have krav på ved fratræden i forbindelse med overdragelsen, men erhverver må som nævnt udbetale den faktiske løn under feriens afholdelse, ligesom lønmodtagerne har krav på ferietillæg.

Erhverver indtræder også i forpligtelserne til at yde ferie med løn/feriegodtgørelse i det ved overdragelsen løbende ferieår, og omfanget af restferie må således afklares ved overdragelsen, herunder også om ferietillæg er udbetalt.

7. Elever

Det fremgår af virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, at loven finder anvendelse på lærlingeforhold, uddannelsesaftaler for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser mv., såfremt virksomheden efter overdragelsen godkendes som lære- /praktiksted. mv.

Udgangspunktet er altså, at der gælder samme retsstilling for elever som for andre lønmodtagere. Erhverver er umiddelbart forpligtet til at indtræde i elevforholdet – og herunder til at søge virksomheden godkendt til oplæring. Omvendt er eleven forpligtet til at fortsætte elevforholdet, såfremt erhverver godkendes til at oplære elever. I praksis er der nærmest tale om en formalitet, da erhverver jo overtager og fortsætter den virksomhed eller del af virksomhed, hvor eleven var ansat.

Der kan være særlige problemstillinger i forhold til elever, idet disse aftaler tillige er uddannelsesaftaler. Der må således stilles krav til erhververs muligheder for at kunne give en fortsat forsvarlig uddannelse.

Hovedreglen er, at uddannelsesaftaler ikke kan opsige af aftalens parter, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 1.¹⁵ Dog kan begge parter opsige aftalen i prøvetiden uden angivelse af grund og uden forudgående varsel.

¹⁵ Erhvervsuddannelsesloven LBK 510 af 19. maj 2010.

Bestemmelsen i § 60, stk. 1 udelukker ikke, at parterne i enighed ophæver eller opsiger uddannelsesaftalen.

I henhold til erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2 kan uddannelsesaftalen endvidere hæves af hver af parterne (eleven/arbejdsgiveren) på grund af bristede forudsætninger. Der kan være tale om en urigtig forudsætning, hvor den ene part ved indgåelsen af uddannelsesaftalen har svævet i en vildfarelse vedrørende faktiske omstændigheder, og disse faktiske omstændigheder har motiveret denne til at indgå aftalen.

Endelig kan der være en bristet forudsætning hvorved forstås et forhold, som ville have medført, at en af parterne eller begge parter ikke ville have indgået aftalen, hvis de havde været klar over, hvordan forholdene ville udvikle sig.

8. Ydelser ved alderdom, invaliditet mv.

Det anføres i virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 3, at erhververen ikke indtræder i forpligtelsen til at udrede ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til pensionsordninger.

Bestemmelsen undtager alene betaling af *ydelser* til tidligere eller fortsat ansatte lønmodtagere. Udbetaling af pensionsydelse er sikret i henhold til pensionskasseloven.¹⁶

Erhverver indtræder derimod i forpligtelsen til at *indbetale* bidrag til pensionsordninger, hvis sådanne forpligtelser følger af overenskomster eller aftaler, som erhverver indtræder i.

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer af Lars Svenning Andersen m.fl., DJØF, 5. udgave 2009, side 248.

¹⁶ LBK nr. 1561 af 19. december 2007 – Lov om tilsyn med firmapensionskasser.