



Forbundet for
arbeidsfolk

JOB, LØNN OG ARBEIDSVILKÅR VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

Veileder for medlemmer og tillitsvalgte



www.arbeidsmandsforbundet.no

Innholdsfortegnelse

Rettigheter og trygge jobber	4
Medlemmer + tariffavtale + tillitsvalgt	5
Reglene om virksomhetsoverdragelse – et overblikk	6
Arbeidsmiljøloven kapitel 16	6
Hovedavtalen	6
Overenskomstene	7
Nærmere om reglene	8
«Selvstendig enhet» og «identitet etter overføringen»	8
Anbud	9
Spesialtilfellene	11
Skjult virksomhetsoverdragelse	11
«Tilpasninger» for overdragelse	11
Ikke aksjesalg eller konkurs	11
Oppsigelsesvernet i overdragelsen	11
Lønns- og arbeidsvilkår	12
Kollektive vilkår	13
Pensjon	14
Ny arbeidskontrakt og ansiennitet	14
Tariffavtalen	15
Ansattes reservasjon	15
Medvirkning og informasjon	16
Informasjon til ansatte	16
Tillitsvalgtes medvirkning	16
Bistand fra Arbeidsmandsforbundet	18
Tillitsvalgtes kjøreplan	18
Vedlegg 1. Eksempel på brev med krav om virksomhetsoverdragelse	23
Vedlegg 2. Arbeidsmiljøloven kapittel 16.	24

Rettigheter og trygge jobber

Virksomhetsoverdragelse – ordet oser av komplisert jus. Det kan virke fremmed. Hva har dette med trygghet i jobben å gjøre?

Svaret er – svært mye. Kort fortalt dreier «virksomhetsoverdragelse» seg om å sikre ansattes jobb og rettigheter når de får ny arbeidsgiver.

Når en bedrift selges til andre, for eksempel når et stort konsern kjøper opp en mindre virksomhet, snakker vi om at den mindre virksomheten overdras fra en arbeidsgiver til en annen. Det er en virksomhetsoverdragelse. Det samme kan gjelde når en avdeling selges fra en bedrift til en annen. Det kan også være virksomhetsoverdragelse når arbeidsoppgaver flyttes fra en arbeidsgiver til en annen. Det viktige er at når en overføring av arbeid fra en arbeidsgiver til en annen regnes som *virksomhetsoverdragelse*, er de ansatte sikret å få fortsette i den «nye» bedriften og ta med seg sine lønns- og arbeidsvilkår.

Virksomhetsoverdragelse er arbeidervern, det dreier seg om å sikre folks trygghet i hverdagen.

«Bestemmelsene innebærer i hovedtrekk at arbeidstakernes individuelle rettigheter og plikter i arbeidsforholdet skal overføres uendret til den nye innehaveren ved virksomhetsoverdragelse.»

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

Virksomhetsoverdragelse er også jus. Bestemmelser i lover og avtaler forteller om når vi kan snakke om virksomhetsoverdragelse og hvilke følger det har for bedrifter og ansatte. Når vi går dypere inn i stoffet ser vi at det er mye å være oppmerksom på. I dette heftet forsøker vi å forklare reglene og hva som kan være gode framgangsmåter for tillitsvalgte og medlemmer dersom arbeidsplassen - helt eller delvis - står overfor et skifte av arbeidsgiver.

...virksomhets-overdragelse dreier seg ... om rettigheter i selve overføringen, men også om det faktisk er snakk om en virksomhets-overdragelse

«Virksomhetsoverdragelse» er vern for ansatte. Det oppstår stadig situasjoner, for eksempel når en bedrift har tapt et anbud, hvor det spørres om dette er en virksomhetsoverdragelse eller ikke. Kan vi slå fast at anbudsvinneren og taperen er i en situasjon med virksomhetsoverdragelse, kan det bety at ansatte sikres jobb og arbeidsbetingelser. Hvis ikke, kan situasjonen i verste fall ende med at de ansatte mister jobben. Temaet virksomhetsoverdragelse dreier seg etter dette om rettigheter i selve overføringen, men også om det faktisk er snakk om en virksomhetsoverdragelse.

Medlemmer + tariffavtale + tillitsvalgt

Som alltid; det hjelper ikke å ha gode regler hvis de ikke følges. Også når det gjelder virksomhetsoverdragelse er det avgjørende at ansatte er organiserte, at det er inngått tariffavtale og at ansatte har en eller flere tillitsvalgte som kan gå inn i prosessen på deres vegne. Et sterkt, organisert fellesskap er nødvendig for å sikre et godt og ryddig resultat.

Reglene om virksomhetsoverdragelse er en følge EØS-avtalen (fra 1994). Etter avtalen må Norge blant mye annet etterleve EU-direktivet om «sikring av arbeidstakeres rettigheter ved overføring av virksomhet». Det er gjort gjennom arbeidsmiljølovens § 16. Denne bestemmelsens kobling til EU-reglene betyr bl.a. at dommer i EU kan ha vesentlig betydning for hvordan vi praktiserer reglene her. Fordi arbeidslivet endrer seg, har innholdet i og tolkingen av bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse blitt tilpasset, men også utvidet gjennom årene.

EU-direktivet om virksomhetsoverdragelse er et minimumsdirektiv. Det fastsetter det minimum av rettigheter som ansatte har når en bedrift e.l. skifter eier. Direktivet begrenser ikke Norges muligheter for å fastsette bedre betingelser for de ansatte.¹

1

¹ EUs direktiv om virksomhetsoverdragelse (gjeldende direktiv 2001/23/EF og tidligere direktiv 98/50/EF og 77/187/EØF)

Reglene om virksomhetsoverdragelse – et overblikk

Arbeidsmiljøloven kapittel 16

De sentrale bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse ligger arbeidsmiljøloven kapittel 16 (følger som vedlegg bakerst i heftet).

Loven setter ikke grenser for hva tillitsvalgte og fagforeninger kan få til for å ivareta medlemmenes behov i lokale særavtaler, protokoller o.l. Lovbestemmelsene er minimumsbestemmelser, de fastsetter den nedre grensen for hva som gjelder.

I § 16 -1 nr. 1 slås det fast at bestemmelsene i kapitlet gjelder «*ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver*», altså når hele eller deler av bedriften skifter eier. Men det sies også hva som er «*virksomhet eller del av virksomhet*», nemlig det som kan forstås som en *selvstendig enhet* og som etter overføringen *beholder sin identitet*. Her treffer vi på begrepene selvstendig enhet og beholder sin identitet som det kan bli diskusjon om. Lenger ned i dette avsnittet går vi nærmere inn på dem.

Videre i kapittel 16 følger det bestemmelser om

- lønns- og arbeidsvilkår som ansatte beholder ved overgangen til den nye arbeidsgiveren,
- at arbeidstakere kan reservere seg mot å bli overflyttet til den nye arbeidsgiveren
- oppsigelsesvernet i forbindelse med overgangen, og
- informasjon til ansatte og tillitsvalgtes deltakelse og posisjon i overgangen.

Dette kommer vi mer inn på nedenfor.

Hovedavtalen

Hovedavtalenes bestemmelser om drøfting og informasjon er som alltid av stor betydning. I denne sammenheng innebærer de både en utvidelse og konkretisering av arbeidsmiljølovens krav til drøftinger med tillitsvalgte og

informasjon til ansatte. For eksempel er kravet om at «drøftelser skal holdes så tidlig som mulig» i §§ 9-3 og 9-5 av stor betydning, det samme gjelder § 9-6 nr. 1 som fastslår ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. Reglene i § 9-8 om eksterne rådgivere kan også ha betydning i en virksomhetsoverdragelse

I tilknytning til virksomhetsoverdragelser kan det følge nedbemanning og oppsigelser. Da vil prinsippet om ansiennitet ha stor betydning for utvelgelsen av hvem som må gå. I en slik sammenheng vil hovedavtalens bestemmelse i § 8-2 om saklig begrunnet fravikelse av ansienniteten ha betydning.

Overenskomstene

Noe er likt, men det er også til dels store forskjeller på innholdet i overenskomstene i bransjene. I en virksomhetsoverdragelse snakker vi om å overføre rettigheter, og da gjelder det å ha god kontroll på innholdet i den gjeldende overenskomsten. Overenskomster inneholder rettigheter f.eks. om:

- Arbeidstid
- Lønn under sykdom og svangerskap (ut over Folketrygden)
- Ytelser ved yrkesskade
- Overtidsarbeid og godtgjørelse (ut over arbeidsmiljøloven)
- Arbeidsklær
- Ferie
- Permisjoner
- Betaling for bevegelig helligdag
- Minstelønnsordninger mv.
- Pensjon

Ofte har ansattes arbeidskontrakt en henvisning til overenskomsten uten at rettighetene er direkte skrevet inn. Slike rettigheter skal også være med i virksomhetsoverdragelsen, noe vi kommer tilbake til.



Nærmere om reglene

«Selvstendig enhet» og «identitet etter overføringen»

Når hele eller deler av en bedrift bytter eier, kan det bety at de ansatte får ny arbeidsgiver. Dette kan skje gjennom oppkjøp og sammenslåinger, men utskilling og salg av deler av bedriften, er også eksempler på dette.

For at overføringen skal regnes som *overdragelse* etter arbeidsmiljøloven § 16-1 (1) må, i tillegg til en ny innehaver, følgende to betingelser være oppfylt:

- Det som overføres må utgjøre en selvstendig økonomisk enhet
- Denne enheten må beholde sin identitet etter overføringen

En *selvstendig økonomisk enhet* kan være en avdeling i en bedrift, som f.eks. en brøytestasjon i veidriftssammenheng, en alarmstasjon i vaktbransjen, en spesialavdeling i et entreprenørfirma, et større, eller et stabilt oppdrag innen renhold. Rett og slett enheter bestående av ansatte, fra en enkelt ansatt og oppover, og deres oppgaver og arbeidsredskaper, maskiner og annet utstyr. Det er særlig ansatte og oppgavene det etter forbundets oppfatning det skal legges vekt på, i mindre grad utstyret som er i bruk.

Men det er ikke tilstrekkelig at vi snakker om en avgrenset enhet. For at det skal være virksomhetsoverdragelse, må i tillegg *identiteten* opprettholdes i den nye bedriften. Det betyr at sentrale kjennetegn opprettholdes. I sammenhenger hvor det er en tydelig enhet med en fysisk avgrensing som overføres, er saken opplagt. I mer servicepregede bedrifter kan det i utgangspunktet se mindre opplagt ut. Her kan de ansatte selv være et slikt sentralt kjennetegn. I mange sammenhenger er det de ansattes langvarige forhold til kunder og omgivelsene lokalt som er kjernen i enhetens identitet, de ansatte er et bærende uttrykk for virksomheten. Slik kan det for eksempel bli der det over tid har vært en «fast» kundekrets (f.eks. renhold på skoler i en kommune, vakthold på faste objekter i et geografisk avgrenset område). Men identiteten kan også finnes igjen i stedene oppgavene utføres, som f.eks. der de er knyttet til en gitt infrastruktur (vedlikehold av bestemte veistrekninger, brøyting, salting osv.)

Vår oppgave er alltid å hevde at ansatte skal behandles som om det foreligger en virksomhets-overdragelse ...

Det ligger i beskrivelsen over at det kan være vanskelig å skille vurderingen av «selvstendig enhet» fra «bevart identitet». Det blir til slutt en helhetsvurdering om vi kan si at en overføring faller inn under begrepet virksomhetsoverdragelse etter § 16-1 (1).

Det gjelder alltid at virksomheten må overføres til ny innehaver for at det skal være en virksomhetsoverdragelse. Som regel er dette opplagt, men i tilfeller hvor det omorganiseres innenfor større virksomheter, som for eksempel i konsern, kan dette ha spille en stor rolle. Da må det avklares om det faktisk er snakk om en ny «innehaver» eller om det er den samme arbeidsgiveren som «bare har omorganisert».

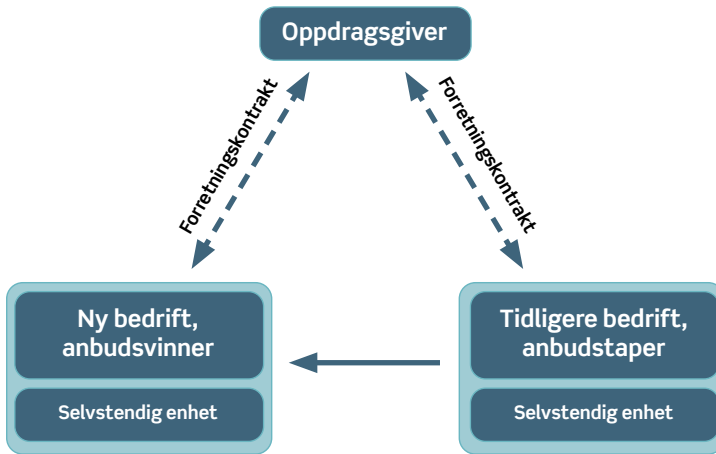
Det har stor betydning for ansatte at en overføring kommer inn under § 16-1 (1) i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen er innfallsporten til å beholde jobben i seg selv, og for å beholde dagens lønns- og arbeidsbetingelser. Tillitsvalgte bør i slike sammenhenger ikke være den første til å trekke de juridiske grensene. *Vår oppgave er alltid å hevde at ansatte skal behandles som om det foreligger en virksomhetsoverdragelse, og eventuelt å legge på bordet alle momentene som taler for at det er en slik overdragelse som pågår.*

Når det er klarhet eller uenighet om virksomhetsoverdragelse trekkes det ofte fram *formelle* beskrivelser, beslutninger og dokumenter. Det er langt ifra alltid at det som står på papiret stemmer med det som skjer i praksis. I slike tilfeller er det ifølge rettsavgjørelser de såkalte «faktiske og reelle forhold» som skal avgjøre.

Reglene om som avgjør om det er snakk om en virksomhetsoverdragelse er kompliserte. Dette er spørsmål som fortolkes og avgjøres gjennom dommer i EU-domstolen og norsk Høyesterett. Det lar seg ikke gjøre å dekke opp alle hensyn og varianter i en kort framstilling - slik som her.

Anbud

Svært mange av Arbeidsmandsforbundets medlemmer har arbeid på oppdrag som er tildelt etter anbud. Bedriften de er ansatt i konkurrerer om jobbene. Det kan ofte bety at en bedrift som har utført et arbeid må se at en konkurrent kommer inn og overtar. Spørsmålet kan da bli om et tapt anbud innebærer virksomhetsoverdragelse, dvs. at de ansatte i den tapende bedriften har rett til å fortsette i den vinnende bedriften med lønns- og arbeidsbetingelser som tidligere?



Virksomhetsoverdragelse

- Ansatte beholder jobb
- Lønns- og arbeidsbetingelser følger med

Anbudssituasjonen er kontraktmessig noe annet enn en situasjon hvor en bedrift eller en enhet overdras direkte til en annen bedrift. Bedriftene har ikke et kontraktsforhold med hverandre, men med oppdragsgiveren, den som har utlyst anbudet. Anbudssituasjonen gir med andre ord et trekantforhold hvor en oppdragsgiver kan gi en ny bedrift oppgavene som en annen bedrift har hatt. Den tapende bedriften har ikke selv ønsket overføringen, men som tapende i konkurransen må den gi fra seg oppdraget. Rent forretningsmessig har ikke de to bedriftene noe forhold seg imellom, men likevel kan det være en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven.

Det er ikke forretningskontraktene i dette trekantforholdet som avgjør. Arbeidsmiljøloven, som er en vernelov for ansatte, tar også i disse tilfellene utgangspunkt i om situasjonen innebærer en overføring av en «selvstendig enhet» som «beholder sin identitet». Arbeidsmiljøloven krever ikke at det må dreie seg om et salg, en fusjon e.l., kravet er at det skal foreligge en «overdragelse». Hvis disse kravene er oppfylt vil det være en virksomhetsoverdragelse, og ansatte har rett til jobb i den vinnende bedriften i anbudskonkurransen.

Spesielltilfellene

Skjult virksomhetsoverdragelse

«Virksomhetsoverdragelse» kan innebære en kostnad bedrifter ønsker å unngå. Kanskje ønsker en bedrift å overdra en verdifull kontrakt, et viktig oppdrag, et marked e.l. uten at den nye bedriften overtar de ansatte og deres lønns- og arbeidsbetingelser. Ved å innstille virksomheten en periode for deretter å overdra den stillestående bedriften, eller starte opp igjen under nytt navn, kan enkelte forsøke å unndra seg forpliktelsene overfor sine ansatte. Dette kan være et eksempel på skjult virksomhetsoverdragelse.

«Tilpasninger» for overdragelse

Også med formål å redusere utgiftene, kan en bedrift gjennomføre nedbemanning, omstrukturering, endringer i vilkårene for ansatte eller andre tiltak som medfører besparelser for den nye bedriften ved en overtakelse. Det kan være vanskelig å dokumentere at det er slike tilpasninger som foregår, kanskje kan det ikke fastslås før i ettertid når overdragelsen allerede har funnet sted. Da kan det være vesentlig at både tidligere og nye eier har ansvar for overdragelsen, også etter at den er gjennomført.

Ikke aksjesalg eller konkurs

Salg av aksjer i et AS har normalt sett ikke betydning for om det foreligger virksomhetsoverdragelse. Det vesentlige i denne sammenheng er om salget innebærer et skifte av arbeidsgiver for de ansatte, noe det normalt sett ikke gjør.

Dersom det åpnes bedrift konkurs mot en bedrift, vil den vanligvis innstille driften og ansatte miste jobben. Men det hender at bedrifter drives videre mens konkursbehandlingen pågår og bostyret jobber med å finne nye eiere. Dersom det kommer nye eiere på banen og ansatte overføres fra konkursboet til en ny virksomhet, gjelder ikke reglene om virksomhetsoverdragelse fullt ut. Det er et eget unntak i arbeidsmiljøloven § 16-1 nr. 2) hvor vernet av lønns- og arbeidsvilkårene og vernet mot oppsigelse er unntatt ved overføring fra konkursbo.

Oppsigelsesvernet i overdragelsen

Kapitlet om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven har en paragraf om oppsigelsesvern. § 16-4 slår fast at det ikke er adgang til å si opp eller avskjedige ansatte hvis begrunnelsen er overføringen av ansatte fra en bedrift til en annen.

Det betyr at ansatte i den enheten som overdras i utgangspunktet er sikret å få bli med over i den nye bedriften. Men – også her gjelder de vanlige oppsigelsesreglene: ansatte kan bli sagt opp med en saklig begrunnelse i personlige forhold, som dårlig arbeidsutførelse, oppmøte eller lignende.

Likevel kan det oppstå situasjoner. I et tilfelle kan det en tid etter overdragelsen konstateres et reelt behov for nedbemanning, dvs. den nye arbeidsgiveren ser at den nye bemanningen ble for høy i forhold til oppgavene, altså en arbeidsmangel. I diskusjon om utvelgelse av arbeidstakere i nedbemanningen skal da alle ansatte, både tidligere ansatte og ansatte som kom inn i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen, tas inn i utvalgsprosessen. Da vil ansattes individuelle ansiennitet ha stor betydning (se avsnittet nedenfor). Ansatte har da rett til å få videreført opparbeidet ansiennitet fra tidligere arbeidsgiver.

Som i alle oppsigelsesprosesser er det viktig å skille på hva som er bakgrunnen for oppsigelsene. Er de begrunnet i arbeidstakers (disiplinære) forhold? Eller i bedriftens/arbeidsgivers (omorganisering/nedbemanning) forhold?

Lønns- og arbeidsvilkår

Hovedregelen ved virksomhetsoverdragelse er at alle rettigheter og plikter som ansatte har automatisk overføres fra tidligere til ny arbeidsgiver. Det skal skrives ny arbeidsavtale, men betingelsene i avtalen må i all hovedsak være de samme som tidligere.

Det er innholdet i den enkelte ansattes arbeidskontrakt som skal overføres til ny arbeidsgiver. Det er for det første vesentlig at alle ansatte har arbeidskontrakt iht. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6, og deretter at den er ajourført. De fleste ansatte har i dag en arbeidskontrakt, men etter en del års ansettelse har den kanskje ikke blitt revidert. Endringer i stilling, nye rettigheter og praksis kan ha kommet til og kontraktene som den nye arbeidsgiveren skal ta inn må være oppdaterte.

“Innarbeidet praksis” finnes i mange bedrifter, dvs. ikke-formaliserte enigheter som noen eller alle praktiserer. Det kan dreie seg om arbeid hjemmefra, lån av utstyr, oppmøtetidspunkter, ulike frynsegoder osv. Også slike fordeler kan følge med i virksomhetsoverdragelsen, men dette kan også bli et diskusjonstema. Det er utvilsomt en fordel om så mye som mulig er nedfelt i arbeidskontrakten på forhånd.

Kollektive vilkår

Rettigheter man som ansatt har fordi de er en del av tariffavtalen kalles med et samlebegrep «kollektive vilkår». Det er vanlig at arbeidskontraktene viser til overenskomsten som ansatte følger, se arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) m). Det innebærer at de individuelle rettighetene som følger av overenskomsten også gjelder i den nye virksomheten, selv om den nye arbeidsgiveren ønsker å si opp eller reserverer seg mot tariffavtalen. I praksis gjøres de kollektive vilkårene om til individuelle vilkår. Her kan det allikevel være noen unntak, som for eksempel pensjon og rettigheter som er hjemlet i særavtaler.

Det gjelder generelt at overenskomstene har bedre betingelser enn minimumsbestemmelsene i lovverket. Arbeidsmandsforbundet har til sammen 24 overenskomster i sitt område, og det er mange variasjoner mellom dem. I tabellen nedenfor har vi tatt med noen eksempler for å illustrere noe forskjellen mellom lovverkets minimum og overenskomster. Tabellen understreker dermed betydningen av å ha orden på arbeidskontraktene i forbindelse med overdragelser.

	Lovverk	Overenskomster (kan inneholde)
Arbeidstid	Arbeidsmiljøloven. Utgangspunkt 40 pr. timer/uke. Redusert ved skift- og nattarbeid.	Utgangspunkt 37,5 timer pr. uke. Redusert ved skift- og nattarbeid.
Lønnsatser	(I noen tilfeller allmenngjort)	Lønn inkl. minstelønnsatser
Skifttillegg	Ingen	Skifttillegg i %
Overtidsarbeid og godtgjørelse	Arbeidsmiljøloven. 40 % tillegg ved overtidarbeid	50% tillegg, øker til 100% avhengig av når overtidarbeidet foregår
Ferie	4 uker + 1 dag	5 ukers ferie, tilsvarende økning i feriepenger
Betaling for bevegelig helligdag	Ikke regulert	Ja

Pensjon

Pensjon kan innebære ulike ordninger. For forbundets medlemmer vil dette først og fremst dreie seg om Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og Avtalefestet pensjon (AFP).

OTP-ordningen kan ha ulike nivåer på innskudd, minimum er 2% fra 1G. Denne ordningen skal, siden dette er et lovfestet minimum, videreføres hos ny arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren kan imidlertid overføre de ansatte til en ordning som bedriften allerede har etablert. Det kan bety at ansatte som har en ordning ut over minimum i dag, f.eks. kan komme til å få reduksjon i innskuddsbeløpet ved en virksomhetsoverdragelse.

AFP er en kollektiv ordning, dvs. at den enkelte ansatte har ikke en individuell opptjening i ordning som er mulig å ta med seg ved skifte av arbeidsgiver. Dersom den nye arbeidsgiveren innen tre uker etter overdragelsen velger å reservere seg mot tariffavtalen, vil dette kollektivet godet dermed falle bort. Derfor er det en stor fordel om den nye eieren enten tegner tariffavtale med AFP-vedlegg eller allerede er tilsluttet en slik avtale.

Dersom det foreligger virksomhetsoverdragelse mellom offentlig og privat sektor, altså når en virksomhet blir overført fra stat, fylke eller kommune til privat virksomhet, eller motsatt, er det usikkert hvilke pensjonsrettigheter som faktisk overføres. Arbeidsmandsforbundet og Norsk Tjenestemannslag (NTL) har anlagt sak mot ISS Facility Service AS i forbindelse med saken om overføring av renholderne fra Forsvaret om dette spørsmålet, og når dette skrives er ennå ikke dette spørsmålet ferdigbehandlet i rettsapparatet.

Ny arbeidskontrakt og ansiennitet

Den nye arbeidsgiveren skal snarest mulig, eller seneste etter en måned, ha gitt alle overførte ansatte ny arbeidskontrakt. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 nr. 2. Tillitsvalgte kan bistå medlemmene også i den forbindelse.

Ansiennitet er et vesentlig punkt i denne kontrakten. Ansiennitet kan være viktig i forbindelse med spørsmål om lønn, utvelgelse ved oppsigelser, permittering osv. Selv om ansiennitet kan fravikes når det er saklig grunn for det, legger hovedavtalen til grunn at ansienniteten følges i ulike sammenhenger. Overførte ansatte må påse at ansienniteten fra tidligere arbeidsgiver (den virksomheten ble overdratt fra) kommer inn i arbeidsavtalen.

Tariffavtalen

Hovedavtalen og overenskomsten som gjaldt hos den forrige arbeidsgiveren overføres til den nye arbeidsgiveren, og fortsetter å gjelde som tidligere. Dette er hovedregelen, og vil også gjelde særavtaler som er inngått med den «gamle» arbeidsgiveren. I lovens forstand er en særavtale også en tariffavtale. Det innebærer at ny arbeidsgiver viderefører de kollektive forpliktelsene (f.eks. AFP) og samarbeidet med tillitsvalgte og klubben, i tillegg til de individuelle lønns- og arbeidsbetingelsene som følger av tariffavtalen.

Den nye arbeidsgiveren kan reservere seg mot tariffavtalen.

Men den nye arbeidsgiveren kan reservere seg mot dette. Det vil si, den nye arbeidsgiveren kan velge å ikke slutte seg til samme tariffavtale som tidligere arbeidsgiver, enten fordi bedriften er tilsluttet en annen avtale i samme område eller fordi bedriften ikke vil ha tariffavtale i det hele tatt. Den nye arbeidsgiveren har etter arbeidsmiljøloven § 16-2 nr. 2 tre ukers frist fra overdragelsestidspunktet for å melde fra til fagforeningen (til tillitsvalgte) at tariffavtalen ikke vil bli videreført. Meldingen skal være skriftlig.

En reservasjon som innebærer at tariffavtalen faller bort vil ha konsekvenser. For det første vil det regulerte partssamarbeidet med utvikling, drøftinger og konfliktløsning falle bort. For det andre vil AFP og de individuelle betingelsene som følger av overenskomsten være truet. Disse betingelsene er sikret inntil den inneværende tariffperioden løper ut, men det er ikke gitt at de videreføres ut over dette.

Ansattes reservasjon

Ansatte kan reservere seg mot å bli med på en virksomhetsoverdragelse. Det kan bety at den ansatte mister jobben fordi dagens arbeidsgiver ikke arbeid å tilby. Men ansatte som reserverer seg og har minst 12 måneders ansettelse gjennom de to siste årene, vil ha fortrinnsrett til ledige stillinger som den ansatte er kvalifisert for. Denne fortrinnsretten gjelder i et år. Ansatte som ønsker å bruke denne reservasjonsretten må gi skriftlig beskjed innen den fristen arbeidsgiver setter.

Medvirkning og informasjon

Ansatte skal ha grundig informasjon i forbindelse med virksomhetsoverdragelse og tillitsvalgte og klubben skal trekkes inn så tidlig som mulig. Kravene til informasjon og medvirkning er tydeligere i bedrifter som har inngått tariffavtale, her kommer hovedavtalens bestemmelser inn i tillegg til kravene i arbeidsmiljøloven §§ 16-5 og 16-6.

Informasjon til ansatte

«Så tidlig som mulig» heter det ofte i bestemmelser om informasjon. Det heter ikke «når dere får tid» eller «det kan tas etter hvert» – selv om mange ansatte har opplevd situasjonen slik. Arbeidsmiljøloven § 16-6 forventer at ansatte informeres grundig og på et tidlig tidspunkt. Det er ikke slik at alt må være klart, det vesentlige er at ansatte tidlig får kunnskap om det som pågår og som kan ha stor betydning for deres jobb, lønn og videre yrkesliv. Ansatte skal ha informasjon om alle sider ved overdragelsen som kan ha betydning for dem, og § 16-5 regner opp det arbeidsgiver har en minimumsforpliktelse til å informere om.

Tillitsvalgte skal enda tidligere inn i prosessen enn øvrige ansatte. Tillitsvalgte må straks drøftinger kommer i gang, påse at arbeidsgiver legger opp til tidlig og god informasjon til alle ansatte.

Tillitsvalgtes medvirkning

Lovparagrafen om virksomhetsoverdragelse har egne bestemmelser om tillitsvalgtes deltakelse i prosessen. Denne bestemmelsen kommer i tillegg til de mer utførlige bestemmelsene i hovedavtalen som gjelder i alle bedrifter hvor det er inngått tariffavtale.

All erfaring tilsier at endringsprosesser går bedre i bedrifter hvor det er et utviklet partssamarbeid, dvs. ledelse og tillitsvalgte har hatt som praksis å møtes, diskutere og finne løsninger på utfordringer i fellesskap. Et slikt samarbeid utvikles best der det bygger på en samarbeidsavtale slik hovedavtalen skisserer i § 5-6. Det er vanskeligere å få prosessen til å gli godt hvis virksomhetsoverdragelsen er første gang tillitsvalgte og ledelsen setter seg ned for å snakke alvor.

Hovedavtalens § 9-3 legger til grunn til at det avholdes drøftingsmøter i bedriftene minst en gang hver måned, og at drøftelser skal avholdes så tidlig som mulig når noe skjer – eller når tillitsvalgte ber om det. Etter hovedavtalens

§§ 9-4 og 9-5 skal det ut over de regelmessige møtene, også gjennomføres drøftinger om omlegginger av betydning for arbeidsforholdene og fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten. Dette peker direkte inn i en prosess med virksomhetsoverdragelse, og det er derfor vesentlig av hovedavtalen gir ledelsen en ledelsens en plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. «Så tidlig som mulig» som det heter i arbeidsmiljøloven § 16-5 nr. 1 innebærer for tariffbundne bedrifter at drøftinger skal gjennomføres *før beslutning tas*, dvs. at tillitsvalgte skal ha reel betydning for hva arbeidsgiver til slutt bestemmer seg for.

Arbeidsmiljøloven § 16-5 nr 2 angir minimumskravene til innholdet i drøfting og informasjon. Dette er vesentlige punkter og det må skrives dekkende protokoller fra disse møtene. Det er viktig å merke seg at punktene i § 16-5 legger til grunn at det skal skje en virksomhetsoverdragelse iht. arbeidsmiljøloven. Det betyr at når disse drøftingene kommer i gang er det allerede konstatert at de lovbeskyttede lønns- og arbeidsvilkår skal være med i overdragelsen.

Som vi tidligere har sett, f.eks. i noen anbudssituasjoner, blir det ikke uten videre godtatt at det er snakk om en virksomhetsoverdragelse. Da er det igjen avgjørende og å ha hovedavtalens bestemmelser med seg. Tillitsvalgte bør i saker hvor tapte anbud slår tungt inn i driften, be om drøftinger og initiativ fra arbeidsgiver. Dersom det dreier seg om en selvstendig enhet som videreføres hos anbudsvinneren, er det grunnlag for å hevde at det foreligger en virksomhetsoverdragelse som må gjennomføres i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Tillitsvalgte må også forholde seg til den nye arbeidsgiveren. Dette bør også starte så tidlig som mulig, noe som i denne sammenheng betyr før overdragsesdatoen. Når virksomhetsoverdragelsen er gjennomført, og den overførte enheten fortsetter sin drift som tidligere, opprettholder tillitsvalgte sin funksjon. Bli derimot enheten fusjonert inn som del av en større virksomhet må det etter en overgangsperiode være en representasjon som er tilpasset den nye virksomheten.

Bistand fra Arbeidsmandsforbundet

Arbeidsmandsforbundet bistår medlemmer og tillitsvalgte, også i saker om virksomhetsoverdragelse. Det er alltid en fordel å ta kontakt tidlig og sørge for å bli informert om lov, avtale og hvordan forbundet kan bistå i den videre prosessen. Medlemmer og tillitsvalgte skal kontakte avdelingskontoret i den avdelingen dere er medlem.

Tillitsvalgtes kjøreplan

Virksomhetsoverdragelse er et komplisert tema og prosessen kan bli langvarig. Det er ikke mulig å gi en allmenngyldig beskrivelse av et forløp med virksomhetsoverdragelse. I håp om at den kan være en støtte i arbeidet, har vi nedenfor satt opp en huskeliste som har en viss progresjon.

Når	Tillitsvalgte ...	Referanser
Til enhver tid	Påser at det finnes en dekkende samarbeidsavtale i bedriften	HA § 5-6
Med jevne mellomrom	Forsikrer seg om at alle medlemmer har ajourførte arbeidskontrakter	AML §§ 14-5 og 14-6
Så tidlig som mulig	Tar kontakt med Arbeidsmandsforbundets avdelingskontor. Gir orientering og ber eventuelt om bistand. Spør når neste kontakt skal være.	
Så tidlig som mulig, før beslutning tas	Ber om (skriftlig)/deltar i drøftingsmøte vedrørende mulig virksomhetsoverdragelse. Påser at protokoll skrives og undertegnes.	HA § 9-5
Så tidlig som mulig, før beslutning tas	Forsikrer seg om at dagens arbeidsgiver kjenner reglene om virksomhetsoverdragelse	

Når	Tillitsvalgte ...	Referanser
Så tidlig som mulig, før beslutning tas	<p>Ber om redegjørelse for følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Grunn til plan om overdragelse – Fastsatt eller foreslått dato for overdragelse – Rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen – herunder om eventuell nedbemanning i ettertid – Endringer i tariffavtaleforhold – Planlagte tiltak i forbindelse med overdragelsen – herunder informasjon til ansatte – Reservasjon og fortrinnsrett, frister i den sammenheng <p>Påser at protokoll skrives og undertegnes.</p>	<p>HA § 9-9</p> <p>AML § 16-5</p>
Før drøftingsmøte	<p>Forberede argumentasjon om virksomhetsoverdragelse iht AML</p> <ul style="list-style-type: none"> – Det er en selvstendig enhet som overdras <ul style="list-style-type: none"> • Maskiner, utstyr, lokaler • Ansatte som hel gruppe/team • Kundekrets, relasjoner og lokasjoner • Lokal tilhørighet – Identiteten beholdes <ul style="list-style-type: none"> • Samme ansatte, oppgaver og kunder 	<p>AML § 16-1</p>

Når	Tillitsvalgte ...	Referanser
I drøftingsmøte	<p>Hvis det er uklarhet, legg fram en begrunnet oppfatning om at ledelsens planer vil innebære en virksomhetsoverdragelse iht. arbeidsmiljøloven.</p> <p>Påser at protokoll skrives og undertegnes.</p>	AML § 16-1
Sende brev med krav om virksomhetsoverdragelse	<p><i>Dersom arbeidsgiver ikke godtar krav om virksomhetsoverdragelse kan dette kreves på vegne av de ansatte.</i> I vedlegg 1 er det tatt inn et eksempel på brev som tillitsvalgte kan tilpasse og sende arbeidsgiver for å fremme et slikt krav. Husk at brevet også må sendes rekommandert.</p>	
I drøftingsmøte	<p>Ber om tidsplan for virksomhetsoverdragelsen f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajourføring av dagens arbeidskontrakter - Oversikt øvrige rettigheter/goder som skal følge med - Tillitsvalgtes møte med ny arbeidsgiver <p>Påser at protokoll skrives og undertegnes.</p>	
I klubbmøte	<p>Informerer medlemmer om prosessen så langt og ber om synspunkter og forslag. Tillitsvalgte ivaretar egen taushetsplikt. Påser at sekretær skriver protokoll.</p>	

Når	Tillitsvalgte ...	Referanser
I klubbmøte	Ber om at alle sjekker arbeidskontrakter. Ber om innspill på fordeler/praksis som ikke er nedfelt i avtaler.	
Egnet tidspunkt	Ta kontakt med tillitsvalgte hos nye arbeidsgiveren for gjensidig orientering	
Ved uenighet med arbeidsgiver	Tar kontakt med Arbeidsmandsforbundets avdelingskontor	
Ved behov for bistand	Tar kontakt med Arbeidsmandsforbundets avdelingskontor	
I møte med ny arbeidsgiver	<p>Orientere/spørre om oppfølging av virksomhetsoverdragelsen f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dagens tariffavtale og holdninger til samarbeid og utvikling - Dagens tillitsvalgtes funksjon hos ny arbeidsgiver, samarbeid med tillitsvalgte hos ny arbeidsgiver - Etterspørre tanker mht. videreføring av tariffavtale - Oppfølging mht. nye arbeidskontrakter - Legge fram/påse ivaretagelse av øvrige rettigheter/goder som skal følge med - Pensjonsordning og overføring - Bemanningssituasjonen framover, eventuelle planer om nedbemanning <p>Påser at protokoll skrives og undertegnes.</p>	

Når	Tillitsvalgte ...	Referanser
I drøftingsmøte	<p>Går gjennom punkter i prosessen så langt, samler trådene og påser at det settes opp en protokoll som inneholder:</p> <ul style="list-style-type: none">- Endelig tidsplan- Lønns- og arbeidsvilkår, nå og hos ny arbeidsgiver<ul style="list-style-type: none">• Innhold i arbeidskontrakter• Andre goder/fordeler• Tariffavtalen• Pensjoner- Bemanningssituasjonen, forventninger framover.- Ansvarsfordeling mellom tidligere og ny arbeidsgiver	

Vedlegg 1. Eksempel på brev med krav om virksomhetsoverdragelse

Til: Arbeidsgivers navn, adresse

Sted og dato

BEGJÆRING OM VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

I forbindelse med overtagelse av(bedrift, avdeling, enhet, oppdrag) for(kunder/oppdragsgiver, dersom aktuelt), kreves med dette på vegne av organiserte i Norsk Arbeidsmandsforbund at Arbeidsmiljølovens kapittel 16 legges til grunn for overtagelsen, og at de berørte arbeidstakere virksomhetsoverdras til(ny leverandør, bedrift).

Dette gjelder ansatte som for tiden utfører oppgaver for(kunder/oppdragsgivere) og i dag er ansatt i(nåværende leverandør, bedrift, avdeling, enhet).

Det bes samtidig om at drøftinger etter AML § 16-5 kommer i stand så raskt som mulig.

Møtetidspunkt kan avtales med(tillitsvalgtes navn og kontaktinformasjon).

Dette brevet er også sendt i rekommandert.

Med vennlig hilsen

.....

Tillitsvalgt

Vedlegg 2. Arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

§ 16-1. Hva kapitlet omfatter

(1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) §§ 16-2 og 16-4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår

(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16-3. Reservasjonsrett mv.

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

§ 16-4. Vern mot oppsigelse

(1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,

- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 16-1. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5 andre ledd bokstavene a til f.

§ 16-7. Representasjon

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 16-1, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Huskelapp

om virksomhetsoverdragelse for tillitsvalgte

1. Virksomhetsoverdragelse handler om å ivareta arbeidsfolk! Det dreier seg om å beholde jobben og arbeidsbetingelsene når en annen driver eller leverandør overtar kontrakter, eller når bedriften skifter eier.
2. Når oppgavene, oppdraget, enheten eller avdelingen får ny driver, eller eier, må det undersøkes om dette kan være en virksomhetsoverdragelse.
3. Det er lurt å ta kontakt med de tillitsvalgte i den bedriften som har mistet eller overtar oppdraget. Det er en stor fordel å jobbe sammen i slike prosesser.
4. Reglene om virksomhetsoverdragelse står i Arbeidsmiljøloven kapittel 16. Etter loven er det virksomhetsoverdragelse når:
 - hele eller deler av bedriften skifter eier, og
 - det dreier seg om en *selvstendig enhet* som overføres, og
 - enheten beholder sin *identitet* hos den nye eieren.
 - En helhetsvurdering av alle forhold kan bli avgjørende.
5. Hvis det er en situasjon som kan være virksomhetsoverdragelse, er viktig at det sendes krav om virksomhetsoverdragelse til ny driver. Kravet må sendes på vegne av organiserte ansatte og kan sendes av tillitsvalgte eller av forbundet.
6. Krev drøftinger etter Arbeidsmiljølovens § 16.5 så fort som mulig. I disse drøftingene er det viktig å få greie på hvor mange som er omfattet av overdragelsen, og hvilke endringer det dreier seg om. Det må også avklares om ny driver/eier vil reservere seg mot den tariffavtalen som er gjeldende.
7. Dersom det ikke er en virksomhetsoverdragelse kan det være at vi står overfor en nedbemanning. Da er det ansiennitetsprinsippet og hovedavtalens regler som gjelder.
8. Hovedregelen er at ved virksomhetsoverdragelse skal rettigheter og plikter som ansatte har overføres fra tidligere til ny arbeidsgiver. Det skal skrives nye arbeidsavtaler, men betingelsene i avtalen må i all hovedsak være de samme som tidligere. Ved overføring av rettigheter, skal både individuelle, kollektive (fra overenskomsten) og praksis være med.
9. Hvis du lurer på noe, ta kontakt med noen i forbundet eller avdelingen din!

