



Informasjon om virksomhetsoverdragelse

En virksomhetsoverdragelse er et juridisk begrep som omhandler hva som skjer når en virksomhet, eller en del av den, overdras til en annen arbeidsgiver.

En virksomhetsoverdragelse får betydning for arbeidstakerne som omfattes av virksomhetsoverdragelsen, ved at arbeidsforholdet “automatisk” overføres til den nye arbeidsgiveren ved overdragelsestidspunktet.

En virksomhetsoverdragelse innebærer både rettigheter og plikter for ansatte og arbeidsgivere. I arbeidsmiljøloven § 16-2 står det at “tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiveren”. Eksempler på slike individuelle rettigheter er lønnsbestemmelser, tillegg, frynsegoder, bonusavtaler, tittel og arbeidstidsordninger.

Pensjon

Trondheim kommune kan på dette tidspunktet ikke si noe sikkert om hvordan pensjonsordningene vil bli etter virksomhetsoverdragelsen. Det arbeidstakerne minimum har krav på etter loven, er at ny arbeidsgiver skal “sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning”. Mest trolig vil det skje en endring hvor arbeidstakerne flytter pensjonsordning fra den offentlige tariffbestemte pensjonsordningen gjennom Trondheim kommunale pensjonskasse, til en annen pensjonsordning.

Tariffavtale

Ny arbeidsgiver kan si at den ikke ønsker å være bundet til gjeldende tariffavtale. Da vil gjeldende tariffavtale likevel gjelde inntil den går ut eller til det inngås ny tariffavtale for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne.

Reservasjonsrett

Arbeidstaker kan velge å reservere seg mot å få sitt arbeidsforhold overført til ny arbeidsgiver. Da opphører arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver automatisk og arbeidstakeren blir ikke med over til ny arbeidsgiver.

Reservasjonsrett må meldes skriftlig, og frist vil bli satt når virksomhetsoverdragelsen nærmer seg. Det vil komme mer informasjon om dette etterhvert.

Ved å reservere seg vil arbeidstaker få en fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver. Det betyr at du kan få fortrinn til ny ansettelse i kommunen i en stilling du er kvalifisert for. Fortrinnsrett gjelder inntil ett år og er betinget av at det er ledig stilling i kommunen og at du

aksepterer tilbudet.

Valgrett

Noen arbeidstakere kan ha en rett til å velge om de vil bli igjen hos sin opprinnelige arbeidsgiver. Da heter det valgrett og er en (relativt) snever unntaksregel for at arbeidstaker kan velge å forbli i sitt opprinnelige arbeidsforhold. Vilkåret er at virksomhetsoverdragelsen må føre til en vesentlig negativ endring i arbeidstakers situasjon.

Spørsmålet om valgrett har vært til behandling i rettssystemet ved flere anledninger. Det klare utgangspunktet er at det må foretas en konkret helhetsvurdering av forholdene hos arbeidstakeren ved tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen.