

Virksomhetsoverdragelse

Så vel i privat som i offentlig sektor foretas overføringer av virksomheter. Private bedrifter slås sammen, eller deler av dem skilles ut fra morselskapet og overdras til andre selskaper. I offentlig sektor ser vi også sammenslåing av virksomheter, f.eks. for å få større fagmiljøer. Et typisk eksempel har vært sammenslåing av en rekke universiteter og høyskoler de siste årene. I offentlig sektor står vi nå også overfor en rekke kommunesammenslåinger. I alle disse tilfellene reises spørsmålet om slike sammenslåinger kan anses som en virksomhetsoverdragelse iht. Arbeidsmiljølovens kapittel 16. Spørsmålet reises ofte fordi reglene i Arbeidsmiljøloven beskytter en del av arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse.

Reglene om hvor vidt det foreligger en virksomhetsoverdragelse er relativt kompliserte og baserer seg i stor grad på fortolkninger i dommer fra EU-domstolen og norsk Høyesterett. Det vil i denne artikkelen føre for langt å gå detaljert inn på de grensedragningene som er gjort, men lovens tekst tilsier at reglene i kapittel 16 kommer til anvendelse når en virksomhet eller del av en virksomhet overdras til en annen arbeidsgiver. Det forutsettes i loven at det skal ha foregått en overføring av en selvstendig enhet som har bevart sin identitet ved overføringen. I praksis kan vi si at sammenslåing av to bedrifter ved oppkjøp, ved fusjon e.l., er å anse som en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand. Sammenslåing av offentlige virksomheter reiser også en del andre prinsipielle spørsmål mht. om sammenslåingen kan anses som en virksomhetsoverdragelse. Man har imidlertid lagt til grunn at sammenslåing av statlige enheter som høyskoler og universitet skal anses som en virksomhetsoverdragelse.

Dersom det foreligger en virksomhetsoverdragelse, medfører dette at reglene i Arbeidsmiljølovens § 16-2 flg. kommer til anvendelse.

§ 16-2 verner den ansattes arbeidsavtale. Ved en virksomhetsoverdragelse overføres alle rettigheter og plikter etter den enkeltes arbeidsavtale til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver blir således bundet av den foreliggende arbeidsavtale. Dette innebærer et vern mot nedsetting av lønn, endring av arbeidstid, endring av arbeidssted mv. som går ut over arbeidsgivers styringsrett. Videre gir reglene i **§ 16-2** en viss beskyttelse av tariffavtaleverket de ansatte har vært omfattet av. Reglen fastslår at ny arbeidsgiver også blir bundet av den tariffavtalen de ansatte var omfattet av hos tidligere arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver kan imidlertid innen 3 uker fra overdragelsestidspunktet erklære overfor vedkommende fagforening at han ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. Arbeidstakerne opprettholder i dette tilfellet de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen frem til denne utløper eller til tariffavtale som er bindene for ny arbeidsgiver, blir inngått. Videre gis det også et vern om arbeidstakers rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon iht. kollektive tjenestepensjonsordninger. Arbeidsgiver kan her velge å gjøre den tidligere pensjonsordningen gjeldende eller dersom dette ikke er mulig, sikre arbeidstakerne rett til videre opptjening i en annen kollektiv pensjonsordning.

Lovens regler i **§ 16-4** gir også et visst vern av selve arbeidsforholdet. Reglen fastslår at virksomhetsoverdragelsen i seg selv ikke er noen oppsigelses- eller avskjedsgrunn. Vi ser imidlertid at domstolene har akseptert nedbemanning i virksomheten relativt kort tid før og etter overdragelsen. I tillegg til det ovennevnte vern av arbeidstakerne gir loven også en plikt for tidligere

og ny arbeidsgiver til tidligst mulig å informere og drøfte virksomhetsoverdragelsen med de tillitsvalgte.

Lovens **§ 16-5** inneholder en oversikt over temaer det skal gis særskilt informasjon om.

I tillegg til å informere de tillitsvalgte fremgår det av lovens **§ 16-6** at slik informasjon også skal gis de berørte arbeidstakere. I tillegg gir loven også et visst vern om tillitsvalgsapparatet.

Advokat Bjørn Bråthen