

Virksomhetsoverdragelse

Mange arbeidstakere har opplevd at bedriften har skiftet eier. For noen har ikke dette medført annet enn et skifte av firmanavn. For andre blir det en kamp for å beholde de betingelser og arbeidsoppgaver som ansatte trodde var sikret gjennom arbeidsavtalen med tidligere arbeidsgiver.

Hvorfor slike regler?

Ved salg av en virksomhet kan kjøper ønske å presentere nye og endrede arbeidsavtaler for de ansatte. Oppkjøper er for eksempel en større butikkjede som ønsker like arbeidsvilkår for alle butikkansatte innenfor kjeden. Endringer kan også skje i forkant av en virksomhetsoverdragelse. Arbeidsgiver ønsker for eksempel å gjøre bedriften mer salgbar ved å fjerne etablerte frynsegoder, bonusordninger m.m. Kjøper og selger kan også ha avtalt at arbeidsstokken skal slankes før overdragelse skjer.

Hensikten med arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse er å sikre at arbeidstakernes arbeidsforhold og betingelser ikke endres på grunn av overdragelsen. Enhver arbeidsgiver har adgang til å gjøre visse endringer i et løpende arbeidsforhold. Lønningsdagen må for eksempel kunne endres fra siste torsdag i måneden til månedens siste hverdag. Slike mindre endringer må også en ny arbeidsgiver kunne gjøre etter at virksomheten er overdratt til ham. Virksomhetsoverdragelse gir arbeidsgiver verken større eller mindre adgang til å gjennomføre endringer i arbeidsvilkårene.

[Reglene om virksomhetsoverdragelse finnes i kapittel 16 i arbeidsmiljøloven](#)

Hvilke rettigheter er vernet?

De rettigheter og plikter som gjaldt mellom den ansatte og den opprinnelige arbeidsgiver på overdragelsestidspunktet skal respekteres av ny arbeidsgiver. Dette kan være lettere sagt en gjort. Ikke alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler. Enda vanligere er det nok at det foreligger en skriftlig avtale, men at denne ikke er ajourført. For eksempel kan arbeidstaker hevde å ha en muntlig avtale om å få komme senere eller gå tidligere visse dager i uken. Kanskje er det ikke engang snakk om en konkret avtale, men mer en praksis som arbeidsgiver over tid må sies å ha godtatt. Både muntlige avtaler og praktiserte rettigheter må imidlertid overholdes av ny arbeidsgiver. En annen sak er at det for arbeidstaker kan være vanskeligere å kreve en rettighet som ikke er nedskrevet.

Det at ny arbeidsgiver ikke er blitt opplyst om hvilke avtaler som gjaldt mellom de ansatte og tidligere arbeidsgiver, er ikke avgjørende.

“ Ny arbeidsgiver er forpliktet til å videreføre de arbeidsbetingelser som gjaldt på den tiden da overdragelsen skjedde.

Dersom ny arbeidsgiver ikke overholder tidligere avtaler, kan den ansatte til og med rette krav mot sin tidligere arbeidsgiver. Opprinnelig arbeidsgiver og ny arbeidsgiver er solidarisk ansvarlige for at arbeidsavtalen overholdes.

Det er heller ikke slik at arbeidsgiver kan bruke overdragelsen som oppsigelsesgrunn. Blir arbeidstaker oppsagt samtidig med at det skjer en virksomhetsoverdragelse, må arbeidsgiver bevise at dette ikke har noe å gjøre med overdragelsen. I motsatt fall er oppsigelsen ugyldig.

Nedleggelse og nyetablering

En del arbeidstakere har opplevd å bli sagt opp fordi virksomheten nedlegges. Like etterpå oppdager de at virksomheten har startet opp igjen, men denne gang med en annen innehaver og/eller under nytt navn. I realiteten kan det her dreie seg om en skjult virksomhetsoverdragelse. Dersom den nye virksomhetens drift i det vesentlige er den samme som den som ble lagt ned, kan dette bli ansett som en virksomhetsoverdragelse som omfattes av arbeidsmiljølovens verneregler. Dermed kan de som ble sagt opp ha rett til å få fortsette i den nye virksomheten.
