

Informert om 5.9.2018

## **Administrative arbeidsgruppe, A1**

**Oppgave A1.1.1 Virksomhetsoverdragelse, avklaringer**  
**Konkretisering av virksomhetsoverdragelse – rettslig krav på stilling**

**Hensikten** med notatet er å etablere og sikre felles forståelse mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver, slik at samme begrep og språk benyttes om forholdet rundt virksomhetsoverdragelse, etableringen av Viken fylkeskommune. Entydig kommunikasjon, der tillitsvalgte og arbeidsgiver opptrer og kommuniserer likt vil reduseres, tolknings- og spekulasjonsmuligheter og utryggheten blant de ansatte.

### **Forkortelser og definisjoner**

AML - Arbeidsmiljøloven

HTA -Hovedtariffavtalen

HA -Hovedavtalen

SFS – sentral forbundsvise særavtaler

SGS – sentrale generelle særavtaler

Kollektivt nivå betyr at de ansatte representeres og involveres gjennom tillitsvalgte

Medbestemmelse på individuelt nivå betyr at den enkelte ansatte involveres

Virksomhetsoverdragelse – arbeidsforholdet til de ansatte i Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner overføres til Viken fylkeskommune.

Reservasjonsrett - arbeidstakers rett til å motsette seg å få ny arbeidsgiver og ansattes mulighet til å avslutte arbeidsforholdet uten å si opp

Valgrett - arbeidstakers rett til å kreve at ansettelsesforholdet opprettholdes hos arbeidsgiver nr 1, forutsatt at arbeidstaker reserverer seg.

### **Virksomhetsoverdragelse**

Sammenslåingen av de tre fylkene til Viken fylkeskommune vil innebære en virksomhetsoverdragelse fra alle de opprinnelige fylkeskommunene til den nye fylkeskommunen, og aml kap 16 om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse overfor alle ansatte. Arbeidsforholdet til de ansatte i den enkelte fylkeskommune blir overført til den nye fylkeskommunen som blir ny arbeidsgiver.

### **Saksbehandlingsregler**

#### **Informasjon og drøfting**

Bestemmelsene i aml, HA og HTA.

Hovedavtalen regulerer medbestemmelse på kollektivt nivå, dvs at de ansatte ved tillitsvalgte skal involveres og gis mulighet til å kunne påvirke beslutningsprosesser. Medbestemmelse på individuelt nivå vil si at den enkelte ansatte involveres. Enkelte bestemmelser i aml regulerer informasjon og drøfting overfor ansatte, jfr aml § 16 -6. I tillegg følger det av ulovfestede



forvaltningsrettslige prinsipper at det bør foretas individuelle drøftinger før enkelte beslutninger som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett treffes.

*HA del B § 1 – 4 -1*

arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder informasjonsprosedyrer og bestemmelser om tidsplan

*HA del B § 1 – 4 -3, jfr 1 – 4 -1*

ved en fylkessammenslåing skal de lokale parter så tidlig som mulig drøfte tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jfr HA del B § 3 -3 a og b

*HA del B § 3 -3*

Det skal drøftes om omstillingsprosessen medfører behov for utvidet frikjøp av tillitsvalgtressurser

*Aml § 16 -5*

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal gis «særskilt informasjon» om grunnen til overdragelsen, tidspunktet for overdragelsen, de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, endringer i tarifforhold, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og reservasjons- og fortrinnsretten og fristen for å utøve slike rettigheter, jfr annet ledd bokstavene a -f.

Av tredje ledd fremgår det at dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med de tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

Bestemmelsen er en minimumsregel. Annen informasjon kan være fordelaktig å gi avhengig av omstendighetene.

*Aml § 16 -6*

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelsen. Det skal gis «særskilt informasjon» om de samme forhold som nevnt i aml § 16 -5 annet ledd bokstav a -f, jfr overfor.

**Felles forståelse:**

Behovet for utvidet frikjøp er drøftet og skal evalueres, jf. ....

Informasjons- og drøftingsarenaer med de tillitsvalgte er drøftet, «Drøftingsarenaer i omstillingsprosessen for Viken fylkeskommune» vedlegges.

Informasjonsplan er utarbeidet og skal legges fram for PSU og FN i september.

I tillegg arbeider undergrupper under administrative arbeidsgruppe A1 med flere forhold som det etterhvert vil bli nødvendig og både drøfte og informere om.

**Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse**

**Individuelle rettigheter og plikter basert på arbeidsavtale/arbeidsforholdet**



#### Aml § 16 – 2 første ledd første pkt

Bestemmelsen innebærer en automatisk videreføring av det etablerte arbeidsforholdet hos ny arbeidsgiver. Typisk vil lønn, ansiennitet, feriepenger og feriefritid bli overført. Det gjelder både forfalte og ikke forfalte krav, kjente og ukjente krav. Det er bare rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen som overføres til ny arbeidsgiver. At individuelle rettigheter overføres etter § 16 -2 er ikke til hinder for at ny arbeidsgiver senere kan gjøre endringer. Endringer utenfor styringsretten vil innebære endringsoppsigelse. Aml § 16 -4 første ledd er ikke til hinder for at oppsigelse/endringsoppsigelse kan skje på annet grunnlag enn virksomhetsoverdragelse.

Tilsvarende vil arbeidstakers forpliktelser overfor tidligere arbeidsgiver bli overført til ny arbeidsgiver. Tidligere arbeidsgiver kan ha gitt tilrettevisninger/advarsler og bl.a ha stilt krav til opptreden, kvalitet på arbeidet mm. Dette er plikter som påhviler arbeidstaker og som ny arbeidsgiver tilsvarende trer inn i. Overføring av slik informasjon skal skje ihht lovverket, bl.a. personopplysningsloven og lovbestemt taushetsplikt.

#### **Felles forståelse:**

Rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet overføres til Viken fylkeskommune.

#### **Rettigheter basert på tariffavtale**

Etter aml § 16 – 2 annet ledd blir ny arbeidsgiver bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av med mindre ny arbeidsgiver reserverer seg mot dette. Ved sammenslåing av fylkeskommuner vil tidligere og ny fylkeskommune være i samme tariffområde. De er begge bundet av HA og HTA i fylkeskommunesektoren. I tillegg er de bundet av sentrale generelle særavtaler (SGS) og sentrale forbundsvise særavtaler (SFS). Det vil si at det bare er aktuelt å reservere seg mot lokale særavtaler som de enkelte fylkeskommuner er bundet av. Det er tilstrekkelig at ny arbeidsgiver skriftlig erklærer overfor fagforeningen senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet, jfr aml § 16 – 2 annet ledd annet pkt.

Selv om ny arbeidsgiver har reservert seg mot tidligere fylkeskommuners tariffavtaler, dvs i dette tilfelle lokale særavtaler, vil de overførte arbeidstakere ha rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen 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, jfr aml § 16 -2 annet ledd tredje og fjerde pkt.

Aml § 16 – 2 tredje ledd regulerer retten til overføring av pensjonsordninger. I og med at det er samme tariffområde og pensjonsrettigheter, vil det ikke skje noen endringer for de ansattes rettigheter her.

#### **Felles forståelse:**

HA, HTA, SGS og SFS gjelder også i Viken fylkeskommune.

Lokale særavtaler, reservasjon fra arbeidsgiver skal vurderes, jf. omstillingsdokumentet pk.t 11. Ansatte beholder individuelle vilkår som følger av lokal særavtale til avtalen utløper eller til ny er inngått.



Pensjonsordningen overføres uten endringer til Viken fylkeskommune. Felles pensjonsleverandør utredes og tillitsvalgte deltar i arbeidet.

### Reservasjons- og valgrett

Utgangspunktet er at arbeidstakerne overføres til ny arbeidsgiver ved sammenslåing av fylkeskommuner. Arbeidsforholdet mellom tidligere arbeidsgiver og ansatte opphører i kraft av og samtidig med overdragelsen. Reservasjonsretten er et unntak fra dette utgangspunktet og innebærer at den ansatte kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til den nye fylkeskommunen. Reservasjonsretten er regulert i aml § 16 -3 første og annet ledd.

Utøvelse av reservasjonsrett ved fylkessammenslåing innebærer at ansettelsesforholdet opphører på tidspunktet for overdragelse uten at den ansatte må gå veien om oppsigelse. Ansatte som ikke har benyttet seg av reservasjonsretten, og ikke ønsker å arbeide hos ny arbeidsgiver må gå veien om oppsigelse.

Etter aml § 16 -6 skal tidligere og ny arbeidsgiver gi særskilt informasjon om reservasjonsretten og fristen for å utøve denne rettigheten. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16 -6 er gitt, jfr aml § 16 -3 annet ledd. KS-advokatene anbefaler at informasjon til de ansatte i tråd med aml § 16-6, jfr § 16 -5 gis i god tid før overdragelsestidspunktet slik at det på et tidlig tidspunkt i prosessen blir avklart hvilke ansatte som ikke vil videreføre sitt arbeidsforhold hos den nye arbeidsgiveren. Hvis denne informasjonen gis så sent at 14-dagersfristen ikke utløper før overdragelsestidspunktet, må opphøret av ansettelsesforholdet skyves ut tilsvarende for dem som utøver reservasjonsretten. Ved fylkessammenslåinger der tidligere arbeidsgiver opphører å eksistere, må vedkommende få lønn i et slikt tilfelle, men vil ikke ha arbeidsplikt.

Dersom overføringen av ansettelsesforholdet medfører ikke uvesentlige negative endringer for ansattes situasjon og ansatte bruker sin reservasjonsrett, har ansatte unntaksvis en ulovfestet valgrett til å fastholde arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver. Ved fylkessammenslåinger vil denne valgretten ikke få noen praktisk betydning fordi den tidligere fylkeskommune som arbeidsgiver opphører å eksistere.

Etter am § 16 -3 tredje ledd har ansatte som benytter seg av reservasjonsretten på visse vilkår fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver. Ved fylkessammenslåinger vil tidligere fylkeskommune som arbeidsgiver opphøre og fortrinnsretten vil ikke få noen praktisk betydning.

### **Felles forståelse:**

Ansettelsesforholdet i Viken fylkeskommune opphører dersom dagens ansatte i Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner reserverer seg mot overføring.

Valgretten til å fastholde sitt arbeidsforhold i Akershus, Buskerud eller Østfold fylkeskommuner har ingen betydning fordi disse tre ikke eksisterer etter 31.12.19.

### **Endringer i arbeidsforhold**

#### Arbeidsgivers styringsrett

Når det gjelder rammene for styringsretten, vil de være de samme for Viken fylkeskommune som for tidligere arbeidsgiver, og gjelder således generelt uavhengig av om det dreier seg om

en virksomhetsoverdragelse eller ikke. Det sentrale utgangspunktet for styringsretten er hva som er avtalt mellom tidligere arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsavtalen i seg selv gir ikke nødvendigvis svar på dette, men må tolkes og utfylles i tråd med Høyesteretts uttalelser i Nøkk-dommen.

Før endringer innenfor styringsretten anbefaler KS-advokatene at det gjennomføres et drøftingsmøte med den ansatte. Eventuelle innsigelser mot endringen vil da fremkomme, slik at arbeidsgiver kan ta stilling til hvorvidt dette innebærer en begrensning av styringsretten eller ikke. Dersom det ikke er hjemmel innenfor styringsretten til å gjennomføre endringen, må det eventuelt gjennomføres en endringsoppsigelse. Eventuelle begrensninger i adgangen til endringsoppsigelser omtale i avsnittet «*endringer av oppgaver*», nedenfor.

Endringer som kan være aktuelle kan være:

#### *Endring av arbeidssted*

En fylkessammenslåing vil nødvendigvis innebære endring av arbeidssted for noen arbeidstakere. Dette vil typisk gjelde for ansatte på «fylkeshuset». Dette er en naturlig følge av virksomhetsoverdragelsen og er i utgangspunktet noe den ansatte må finne seg i.

#### *Endring av arbeidsoppgaver*

Endringer av arbeidsoppgaver ved en fylkessammenslåing må vurderes tilsvarende som ved endringsbehov i andre tilfeller der en fylkeskommune gjennomgår omorganisering/nedbemanning. Endring av arbeidsoppgaver vil særlig være aktuelle for ledere og andre som blir overtallige ved en fylkessammenslåing. I utgangspunktet må en leder akseptere at arbeidsgiver innenfor styringsretten begrenser eller utvider vedkommendes ansvarsområde. En leder må i utgangspunktet også akseptere en omorganisering som innebærer at vedkommende får et nytt ledd å rapportere til og som innebærer at vedkommende blir plassert på et lavere nivå i organisasjonen. Summen av endringene kan imidlertid totalt sett blir vurdert som vesentlig endring av det etablerte arbeidsforholdet slik at det vil ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett.

#### *Arbeidstid*

Det ligger i utgangspunktet innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta endringer i organisering av arbeidstiden. Ved en fylkessammenslåing kan enkelte av fylkeskommunene ha fleksisystemer og disse kan eventuelt være ulike. Spørsmålet er om ny arbeidsgiver fritt kan etablere andre ordninger eller beslutte at det ikke skal være noen slike ordninger. Dersom ordningene er fremforhandlet med de tillitsvalgte og har status som særavtaler, kan ny arbeidsgiver reservere seg mot ordningen, jfr foran om dette. Er ordningen etablert ensidig av arbeidsgiver, vil ny arbeidsgiver i utgangspunktet ikke være rettslig forpliktet til å videreføre ordningen. En endring fra et ordinært fleksisystem til fast oppmøtetid, vil normal ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett.

#### *Seniorpolitiske tiltak*

Ensidige fastsatte seniorpolitiske tiltak av arbeidsgiver vil ikke være bindende for den nye fylkeskommunen. Hvis det er inngått individuelle avtaler om seniorpolitiske tiltak, vil det måtte vurderes konkret om arbeidsgiver her har gitt avkall på sin styringsrett. Dersom de



individuelle tiltakene etablerer individuelle rettigheter, vil de overføres til ny arbeidsgiver som blir bundet av disse.

**Felles forståelse:**

Endring av arbeidssted, endringer i arbeidsoppgaver og endringer i arbeidstid må ansatte regne med i forbindelse med etableringen av Viken fylkeskommune. Endringene må ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett og gjeldende lov- og avtaleverk. Før endringer iverksettes skal det gjennomføres et drøftingsmøte med arbeidstaker. Eventuelle innsigelser som fremkommer i et slikt møte blir en del av vurderingene om endringene ligger innenfor eller begrenses av styringsretten.

Andre personalpolitiske tiltak kan også endres jf. samme rammer.

**Spørsmålet om oppsigelse**

Etter aml § 16 – 4 første ledd er overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver «ikke i seg selv» grunn til oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Av omstillingsdokumentet fremgår det videre at ingen som er fast ansatt i en av fylkeskommunene pr 31.12.19 kan bli sagt opp som følge av sammenslåingen før 31.12.24. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidstakerne er vernet mot oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. I og med at arbeidsforholdet overføres ved virksomhetsoverdragelsen innebærer det at Viken fylkeskommune kan gå til oppsigelse dersom det var grunnlag for oppsigelse hos tidligere arbeidsgiver på grunn av arbeidstakers forhold. Heller ikke er arbeidstakerne vernet mot oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold som ikke er en følge av sammenslåingen. Vår forståelse er også at arbeidstakerne ikke er vernet mot såkalte endringsoppsigelser, jfr over.

**Felles forståelse:**

Både aml og vedtatt omstillingsdokument gir ansatte vern mot oppsigelse begrunnet med virksomhetsoverdragelse fra Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner til Viken fylkeskommune. Vernet gjelder ikke oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold eller forhold i virksomheten som ikke er en følge av virksomhetsoverdragelsen.

Kilde: Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger  
KS Advokatene og KS forhandling (2015)

Tor Allstrin mfl.: Endring og opphør av arbeidsforhold (2008) når det gjelder  
spørsmålet om «rettskrav» på stilling



**VIKEN**  
fylkeskommune fra 2020