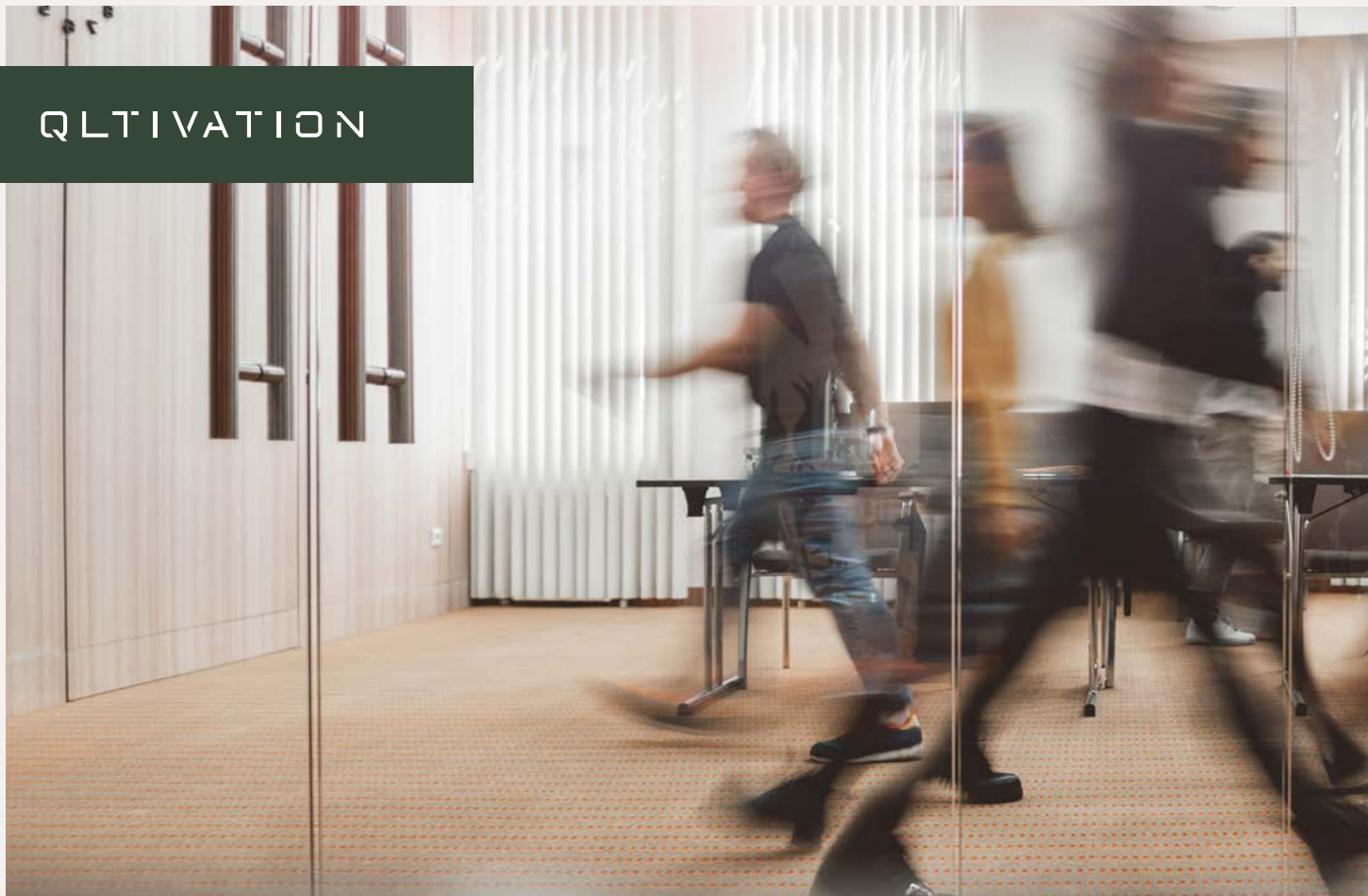
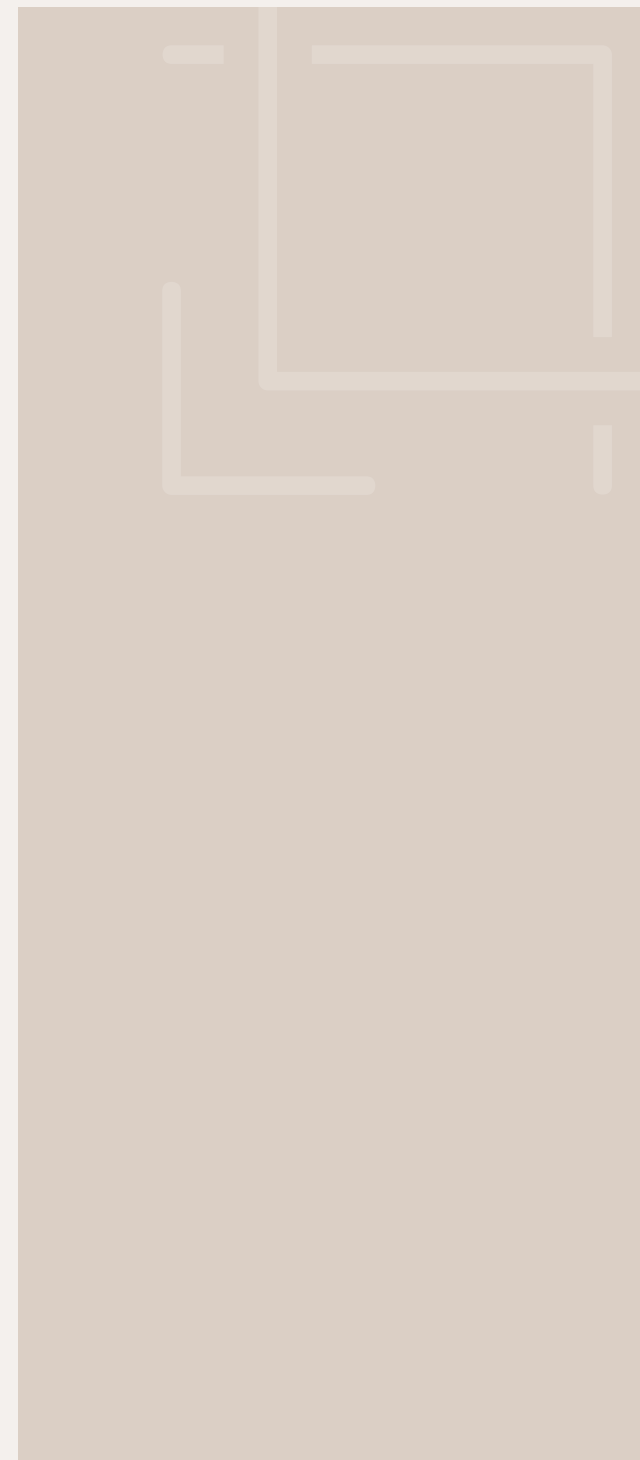


Q L T I V A T I O N



Utsetting og oppkjøp av virksomhet

En kort innføring i virksomhetsoverdragelse



Hva er virksomhetsoverdragelse?

Selskaper som planlegger å overdra eller kjøpe opp hele eller deler av en annen virksomhet, må være oppmerksom på reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens kapittel 16.

Ved planlegging av organisasjonsendringer er det vanlig å vurdere outsourcing til et annet selskap. Supportfunksjoner og annet som ikke er del av kjernevirksomheten er ofte utsatt, eksempelvis IT, regnskap, HR administrasjon eller kantinedrift.

Andre praktiske eksempler er der man kjøper opp hele eller deler av en annen virksomhet for å utvide til et nytt geografisk område eller etablere seg innen nye forretningsområder. Slike prosesser kan være "virksomhetsoverdragelse" i

arbeidsmiljølovens forstand. I så fall kommer en rekke ufravikelige regler til anvendelse som det er viktig at man følger, og som bør være med i vurderingen så tidlig som mulig.

Dersom en overføring er en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand får dette flere konsekvenser både for arbeidstakerne og de involverte selskapene.

Den viktigste konsekvensen er at de ansatte får rett til å bli med over til nytt selskap, og at de har rett til å beholde sine eksisterende lønns- og arbeidsvilkår. Ansatte kan nekte å bli med over til nytt selskap, men i så fall mister de ansettelsen med sin eksisterende arbeidsgiver uten at selskapet må gå veien om oppsigelse.



Qttivation AS ble etablert av Elise Letmolie Ramse i 2023, og er et teknologi- og konsultentselskap spesialisert på strategisk HR.

Når foreligger det en virksomhetsoverdragelse?

Etter arbeidsmiljøloven er det tre vilkår som må være oppfylt for at det skal foreligge en virksomhetsoverdragelse. Man kan stille tre overordnede spørsmål i vurderingen:

- 1 Skjer det en overdragelse eller en overføring av aktivitet fra et selskap til et annet? Dette kan skje gjennom avtale mellom partene, eksempelvis at man blir enige med et annet selskap om at renholdsfunksjonen skal settes ut til dem. Overdragelse kan også skje mer indirekte, eksempelvis ved at man taper en anbudskonkurranse slik at et nytt selskap overtar en kontrakt om å utføre samme arbeid.
- 2 Gjelder overdragelsen en selvstendig økonomisk enhet? Vilkåret tolkes ganske vidt i rettspraksis. Det avgjørende er om det er snakk om en stabil og operasjonell enhet. Eksempelvis kan utsetting av en økonomifunksjon være en selvstendig enhet i lovens forstand, selv om den er avhengig av støttefunksjoner i selskapet for øvrig.
- 3 Beholder enheten sin identitet etter overføringen? I dette ligger blant annet at aktiviteten i stor grad er lik før og etter overføringen, eksempelvis der en økonomifunksjon i stor grad skal utføres på samme måte etter at den er overført til et nytt selskap.



I praksis kan det være krevende å fastslå om en overdragelse er en virksomhetsoverdragelse eller ikke. Vurderingen er en helhetsvurdering der mange momenter er relevant.

Dersom man er i tvil er det viktig å avklare om overføringen er en virksomhetsoverdragelse eller ikke siden dette har flere rettslige konsekvenser.

Man bør tidlig som mulig legge opp en prosess for organisasjonsendringen med utgangspunkt i en godt dokumentert vurdering av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse eller ikke.



Hvilke krav stilles til saksbehandling, dokumentasjon og kommunikasjon?

Ved virksomhetsoverdragelse stilles det også krav til de involverte selskapenes saksbehandling. I korte trekk skal selskapene:

- Så tidlig som mulig gi informasjon om, og drøfte, overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte. Nøyaktig hvilken informasjon som skal gis følger direkte av loven.
- Så tidlig som mulig gi de ansatte informasjon om overdragelsen og konsekvensene av denne. Også her følger det direkte av loven hvilken informasjon som skal gis.
- Informasjonen som skal gis til tillitsvalgte og ansatte omfatter a) grunnen til overdragelsen, b) fastsatt/foreslått dato for overdragelsen, c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, d) evt. endringer i tariffavtaleforhold, e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

Det er viktig at selskapet kan dokumentere at saksbehandlingsreglene er fulgt. Det bør derfor settes opp en protokoll fra drøftelsene med tillitsvalgte og fra informasjonsmøtet med de ansatte. Informasjonen bør også sendes til de ansatte skriftlig.

Når lønner det seg å be om hjelp?



1

I vurderingen av om overdragelsen er en virksomhetsoverdragelse:

Der det er tvil om det er snakk om en virksomhetsoverdragelse eller ikke vil det være nyttig å få en vurdering av dette opp mot lovens vilkår.

Siden klassifiseringen er av stor betydning for selskapets risiko og de ansattes rettigheter og plikter er det viktig å være trygg på dette.

2

Ved planlegging av kommunikasjon internt og eksternt:

Man kan med enkle grep og tidlig planlegging oppnå et positivt engasjement rundt de stegene som må tas.

God kommunikasjon rundt prosessen er derfor viktig, og her kan man få råd og tips til både form, innhold og timing for kommunikasjonen.

3

Ved utarbeidelse av dokumentasjon i hele prosessen:

Dersom en overdragelse er en virksomhetsoverdragelse, er det ofte nyttig å få hjelp til å utarbeide den nødvendige dokumentasjonen.

Beslutningsgrunnlag og planer er viktig å dokumentere, både med hensyn til endringsledelse og styring, og eventuelle konflikter.

Videre lesning?

For mer informasjon om reglene for oppsigelse på Arbeidstilsynets sider:

- <https://arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/virksomhetsoverdragelse/>

Arbeidsmiljølovens kapittel 16 gir en god innføring i reglene:

- https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_18#KAPITTEL_18

For statlige virksomheter gjelder det andre regler ved nedbemanning enn det som er beskrevet over. Statlige virksomheter bør slå opp i statsansatteloven og dokumentet "personalpolitikk ved omstillingsprosesser" utarbeidet av Kommunal- og Moderniseringsdepartementet. Se videre på Lovdata sine nettsider.

Kontakt oss - vi vil gjerne hjelpe deg!

Qltivation AS er et teknologi- og konsultentselskap som leverer HR strategisk rådgivning for ledelse og HR team i virksomheter som gjennomgår større organisasjonsendringer. Vi har et partnerskap med Kvale Advokatfirma, som kan benyttes ved behov for juridisk rådgivning i våre prosjekter.

Denne guide er ikke uttømmende, og er ment å gi innføring i noen av de mest grunnleggende områder



Elise Letmolie Ramse

Founder & CEO, Qltivation AS
+47 414 47 410
elise@qltivation.com



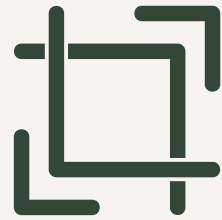
Mari Verling

Partner, Kvale Advokatfirma
+47 936 07 306
mve@kvale.no

QLTIVATION



Parkveien 55, 0256 Oslo, Norway



Q L T I V A T I O N

CULTIVATE YOUR GROWTH