

# Virksomheds- overdragelse

Hvad betyder det for dig?  
Hvad skal du være  
opmærksom på?



# GODE RÅD



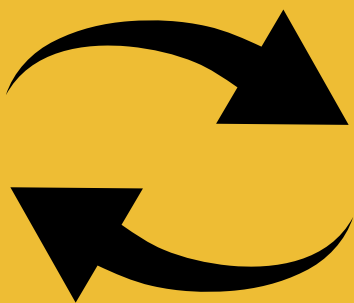
En virksomhedsoverdragelse kan have stor betydning for dine ansættelsesvilkår, da der kan ske ændringer i eksempelvis:

- Løn
- Arbejdstid
- Pension
- Vilkår
- Løn under barsel
- Løn under sygdom
- Lokale aftaler

Og meget mere

Kontakt derfor altid din tillidsrepræsentant og din FOA-afdeling i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

# HVAD BETYDER VIRKSOMHEDS- OVERDRAGELSE?



Udgangspunktet er, at der er tale om virksomheds-overdragelse, hvis din arbejdsgiver:

- Udliciterer dine arbejdsopgaver til en anden arbejdsgiver. Dette kan både være fra en offentlig arbejdsgiver til en privat arbejdsgiver eller fra en privat arbejdsgiver til en anden privat arbejdsgiver.
- Sælger en del af eller hele sin virksomhed til en anden arbejdsgiver
- Fusionerer med en anden virksomhed.

# HVORDAN ER DU STILLET?



Når du er tvunget til at skifte arbejdsgiver og bliver virksomhedsoverdraget, er det omfattet af lov om virksomhedsoverdragelse.

Lovens formål er at beskytte medarbejderne. Den nye arbejdsgiver er derfor, i første omgang, forpligtet til at overholde de samme rettigheder og pligter som den gamle arbejdsgiver havde.

Du kan som medarbejder ikke sige nej tak til at blive virksomhedsoverdraget, hvis du ikke ønsker at være en del af overdragelsen og dermed få en ny arbejdsgiver, er du nødsaget til selv at sige din stilling op.

Hvordan du er stillet ved en virksomhedsoverdragelse afhænger af, om du er omfattet af en overenskomst eller ej.



# FOA- OVERENSKOMST HOS BÅDE NY OG GAMMEL ARBEJDSGIVER





Den nye arbejdsgiver vil som udgangspunkt være interesseret i, at alle medarbejderne er omfattet af den samme overenskomst.

FOA vil derfor sørge for, at der laves en tilpasningsforhandling, så medarbejderne kommer over på den nye arbejdsgivers overenskomst.

Det er aftalt i FOAs overenskomster, at medarbejdernes individuelle rettigheder samlet set ikke kan forringes.

Der kan være forskellige aftaler i overenskomsterne. De mere praktiske aftaler i overenskomsterne, eksempelvis om, hvor lang tid forud du har ret til at kende din vagtplan, kan derfor få betydning for, hvordan du skal forholde dig.

FOAs medlemmer vil i sådan en situation altid blive inddraget i processen, så ønsker og spørgsmål kan blive afklaret.

# FOA- OVERENSKOMST HOS DEN NYE ARBEJDSGIVER



Når den nye arbejdsgiver har overenskomst med FOA, er denne forpligtet til, at lade alle nye medarbejdere omfatte af denne overenskomst, også selvom medarbejderne ikke tidligere har været omfattet af en overenskomst ved den gamle arbejdsgiver.

FOA vil derfor lave en tilpasningsforhandling, så det sikres, at alle medarbejders individuelle rettigheder samlet set ikke forringes.

En overenskomst med FOA sikrer som oftest medarbejderne bedre vilkår end i de tilfælde, hvor der ikke er nogen overenskomst, og der vil derfor sjældent opstå problemer i disse situationer.

# INGEN FOA- OVERENSKOMST HOS DEN NYE ARBEJDSGIVER



I tilfældet hvor den gamle arbejdsgiver havde en overenskomst med FOA, har den nye arbejdsgiver – såfremt denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten – mulighed for 5 uger fra overdragelsesdagen, at frasige sig den overenskomst, der var hos sælger.

Hvis den nye arbejdsgiver frasiger sig overenskomsten, er I som medarbejdere, som minimum sikret af den gamle arbejdsgivers overenskomst indtil overenskomstperioden udløber – altså den, som du er omfattet af i dag.

Når overenskomsten udløber, kan den nye arbejdsgiver varsle ændringer til dine ansættelsesvilkår. Det kan betyde forringelser af dine ansættelsesvilkår – Kontakt altid din tillidsrepræsentant eller din lokale FOA-afdeling i det tilfælde.

Hvis den nye arbejdsgiver ikke frasiger overenskomsten, vil denne være bundet af overenskomsten med FOA, og dine individuelle ansættelsesvilkår vil derfor fortsætte uændret.



INGEN FOA-  
OVERENSKOMST  
HOS HVERKEN  
NY ELLER  
GAMMEL  
ARBEJDSGIVER



I denne situation skal de individuelt aftalte vilkår, som står i dit ansættelsesbevis, også gælde hos køber.

Det har dog vist sig ikke altid at være tilfældet!

Arbejdsgiver kan varsle forringelser af ansættelsesvilkårene, såfremt denne kan godtgøre, at ændringen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager. Denne formulering dækker meget bredt, så kontakt altid din lokale FOA-afdeling, for at være på den sikre side.

De varslede ændringer skal ske med dit individuelle opsigelsesvarsel, hvis de er af væsentlig karakter. Ændringerne vil først kunne træde i kraft herefter. Du har derfor muligheden for at acceptere ændringerne, eller anse varslingen som en opsigelse – det gælder også i forhold til a-kassens regler.

VÆR SÆRLIGT  
OPMÆRKSOM  
PÅ ...





Man skal som lønmodtager tåle forholdsvis store ændringer i sit ansættelsesforhold – men ingen forringelser, hvis man bliver overdraget til en anden arbejdsgiver. Sørg altid for at få alle aftaler med din gamle arbejdsgiver på skrift, da det har stor betydning for, om en ændring af ansættelsesvilkårene betragtes som væsentlige eller ej (se forrige afsnit).

Hvis der ved en virksomhedsoverdragelse sker ændringer af dine ansættelsesvilkår, skal du have en ny ansættelseskontrakt, hvor de nye ansættelsesvilkår står. Du skal have den nye ansættelseskontrakt udleveret senest 1 måned efter ændringerne træder i kraft.

Din anciennitet er altid uændret fra din tid hos din gamle arbejdsgiver. Det betyder, at der eksempelvis ikke kan aftales ny prøvetid eller nye opsigelsesvarsler.

# HVORDAN KAN FOA VÆRE BEHJÆLPELIG?



FOA har ret til at indlede forhandlinger med den nye arbejdsgiver på medlemmers vegne. FOA vil altid kæmpe din sag, for at vilkårene ved en overdragelse sker så lempeligt som muligt.

Husk at du altid kan få udleveret de gældende overenskomster i din lokale FOA-afdeling.

Pjecen er til dig, der står overfor en **virksomhedsoverdragelse**, hvad enten det er fra kommunen til en privat arbejdsgiver eller fra en privat arbejdsgiver til en anden privat arbejdsgiver.

I pjecen kan du se mere om, hvad det har af betydning for dig som ansat, for dine løn- og ansættelsesvilkår, og hvad FOA kan hjælpe dig med i sådan en situation.

Stauings Plads 1-3  
1790 København V  
Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)