Eksempel på informasjonsbrev etter aml. § 16‑5 til tilsatte ved virksomhetsoverdragelse pga. kommune/fylkeskommunesammenslåing

OVERFØRING AV ARBEIDSFORHOLD FRA … TIL … SOM NY ARBEIDSGIVER FRA … dato – NY ARBEIDSAVTALE

Det vises til tidligere informasjon om (… Bakgrunn / grunnlag for virksomhetsoverdragelsen) gitt gjennom møter, informasjonsskriv … (referanse til den informasjon som er gitt i prosessen tidligere)

I denne forbindelse vil, som kjent, … kommune/fylkeskommune bli slått sammen med………og ny …….kommune/fylkeskommune vil bli etablert... Fra samme tidspunkt opphører … kommune/fylkeskommune.

Tidligere arbeidsgiver … og Ny arbeidsgiver … legger i fellesskap til grunn at en overføring av tilsatte fra Tidligere arbeidsgiver vil innebære en virksomhetsoverdragelse i henhold til arbeidsmiljølovens kap 16.

Dette innebærer at individuelle arbeidsvilkår og rettigheter etter arbeidsavtalen vil bli overført ved virksomhetsoverdragelsen. Ny arbeidsgiver er bundet av Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, sentrale generelle særavtaler og sentrale forbundsvise avtaler og arbeidsgiverskiftet innebærer ingen endringer for så vidt gjelder rettigheter og plikter som følger av disse avtalene (forutsetter at ny kommune/fylkeskommune melder seg inn i KS). Individuelle rettigheter som følger av lokale særavtaler vil bli videreført fram til tariffperiodens utløp, dato. For øvrig videreføres eksisterende lokale særavtaler kun hvis ny arbeidsgiver ikke skriftlig reserverer seg mot dette overfor (fagforeningen) innen 3 uker etter overdragelsen.

De tilsattes pensjonsordning videreføres hos Ny arbeidsgiver.

Eventuelt om konkrete rettigheter /goder som gjelder alle …

På denne bakgrunn meddeles med dette at ditt arbeidsforhold vil bli overført fra Tidligere arbeidsgiver til Ny arbeidsgiver i henhold til Arbeidsmiljølovens kap 16. Fastsatt overføringsdato er dato. Ny arbeidsavtale vil bli utarbeidet, jf. aml. § 14‑5, jf.§ 14-6.

Endringen vil innebære et skifte av arbeidsgiver, (evt. skifte av arbeidsplass og evt. andre endringer)

Eventuelle rettigheter eller forhold for den enkelte arbeidstaker …

Du opplyses herved om din rett til å reservere deg mot overføringen, jf. arbeidsmiljøloven § 16‑3. Dette må skje ved at du skriftlig underretter Tidligere arbeidsgiver om dette innen (frist: ikke kortere enn 14 dager fra denne informasjonen gis). I og med at Tidligere arbeidsgiver opphører å eksistere fra dato, vil eventuell bruk av reservasjonsretten kun innebære at arbeidsforholdet avsluttes uten formell oppsigelse fra din side.

Med vennlig hilsen

…            …

Gammel arbeidsgiver           Ny arbeidsgiver