

Det juridiske fakultet

Institutt for privatrett

**Reglenes anvendelsesområde i lys av nyere
rettspraksis fra EU-domstolen og
Høyesterett. Grunnleggende om
arbeidsavtalens og tariffavtalens stilling ved
virksomhetsoverdragelse**

Arbeidsrettslig regulering av virksomhetsoverdragelse

Privatrettssymposiet 12. januar 2023

Prof. jur.dr. Johann Mulder



UNIVERSITETET
I OSLO



Eller: hovedproblemstillingarna

Når er det en arbeidsrettslig virksomhetsoverdragelse?

Hva skjer med de individuelle arbeidsavtalene og vilkårene i dem?

Hva skjer med tariffavtalene og vilkårene i dem?





Översikt över regleringen

Direktiv 2001/23/EG (77/187/EEG och 98/50/EG); minimumsdirektiv

Aml. kap. 16 (og forarbeider)

Rettspraksis: EU-domstolen (70), EFTA-domstolen (7), Høyesterett (30), Arbeidsretten (15)

Tariffavtaler

Metodiske utfordringer: nytt og gamle direktiv; nasjonal rett og EU-rett; mye rettspraksis

Verneformål: «Det er nødvendig å fastsette bestemmelser om vern av arbeidstakere ved skifte av arbeidsgiver, særlig for å sikre at deres rettigheter blir ivaretatt» (fortalen, avsnitt 3)

Arbeidstakeres rett til å fortsette stillingen hos ny arbeidsgiver

Tre kriterier för arbetsrättslig verksamhetsövergång

Tre kumulative kriterier (vilkår), art. 1.1.a, § 16-1

(Rt. 2012 s. 983 *Stena Songa*, Rt. 2015 s 718 *Kirkens Bymisjon*, HR-2017-2277-A *Aleris*)

- Overdragelseskriteriet
- Enhetskriteriet
- Identitetskriteriet → ”det afgørende kriterium”
(Grafe och Pohle, C-298/18)



«Helhetsvurdering», «Spijkerskriteriene»

Nærmere om identitetskriteriet

Enhetens identitet før og etter overdragelsen

(Grafe och Pohle, C-298/18)

Betydningen av om virksomheten er arbeidskraftintensiv eller kapitalintensiv

(Grafe och Pohle, C-298/18)

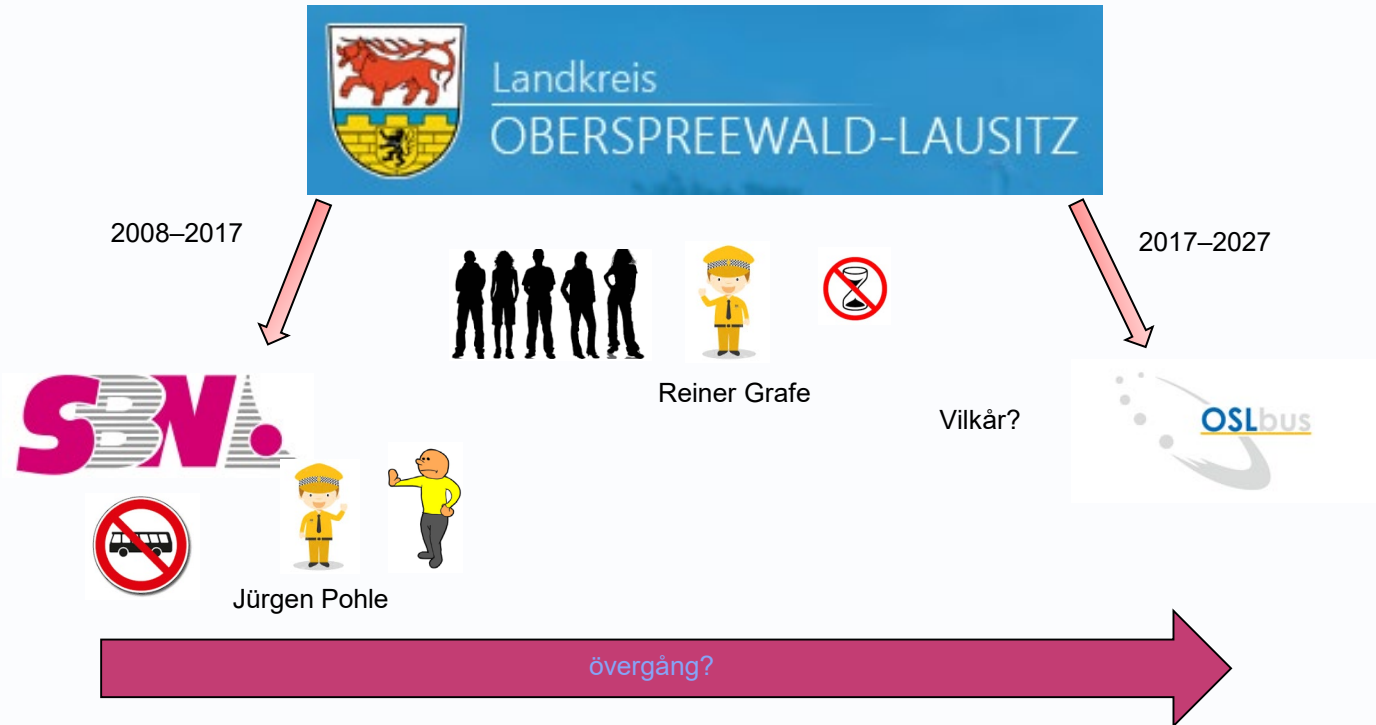
Krav på

- aktivitet (going concern)
- fortsettelse
- likhet

Konkursunntaket er eksplisitt regulert, art. 5, § 16-1 (2)



Exkurs: Grafe och Pohle, [C-298/18](#)



Nytt upphandlingsförfarande inleddes hösten 2016 → SBN lämnade inget anbud → KVG upphandlades för den nya perioden och bildade det helägda dotterbolaget OSL → SBN sade upp personalen → OSL anställde merparten av SBN:s chaufförer, däribland Grafe, utan beaktande av senioritet, men inte Pohle → Båda bestred uppsägningen

Skydd (*vern*) för arbetstagarnas rättigheter

Krav på arbeidsgiverskifte, ikke eierskifte

(Colino Sigüenza, C-472/16, men HR-2020-1339-A /SS, HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet*, dog tidligere Rt. 1999 s. 977 *Nemko*)

Nasjonalt arbeidstakerbegrep, art. 2.1.d, jf. § 1-8

Direkte (automatisk og umiddelbar) partsskifte (arbeidstaker → erverver som blir ny arbeidsgiver)

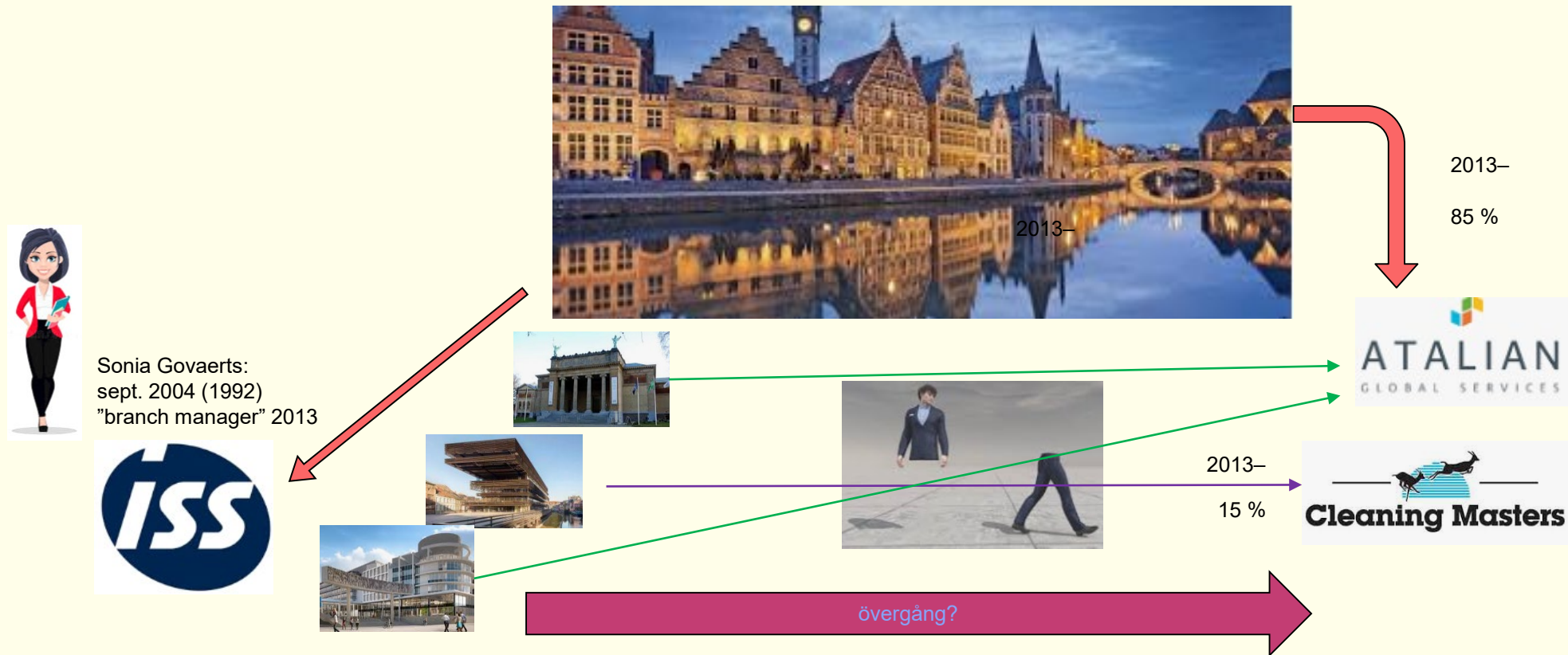
Del av virksomhet: tilknyttet og tilknytted (pro rata)

Solidaransvar, art. 3.1, § 16-2 (1) 2. pkt.

Oppsigelsesvern (-forbud), art. 4, § 16-4



Exkurs: ISS Facility Services, [C-344/18](#)



Gent upphandlade för en treårsperiod städning och underhåll av tre kategorier av byggnader → Två av kategorierna tilldelades Atalian, en tilldelades Cleaning Masters → ISS ansåg att Sonia Govaerts anställning gått över på Atalian, men det gjorde in Atalian.

Lön och andra anställningsvillkor

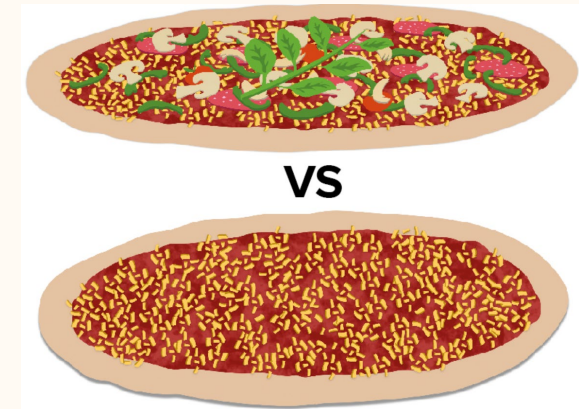
Lønns- og arbeidsvilkår etter den individuelle arbeidsavtalen eller etter tariffavtalen, art. 3, § 16-2

Overføring av individuelt avtalte vilkår, art. 3.1, § 16-2 (1), inkl. henvisningsklausuler

Erverver blir bundet av overdrageres tariffavtale(vilkår), § 16-2 (2) 1. pkt., dog: reservasjonsrett § 16-2 (2) 2. pkt.

Men tariffavtalevilkår duplikasjon (kollektivavtalets dubbla konstruksjon), art. 3.3, § 16-2 (2) 3. pkt.

Erverver bundet til *enten* tariffavtaleutløp – deretter *enten* erververs tariffavtale *eller* ettervirkning, jf. HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet* – *eller* ny tariffavtale, § 16-2 (2) 4. pkt.



Blev vi klokare?

Förståelse förslöar sinnet!





UNIVERSITETET I OSLO



Privatrettssymposiet 2023
Johann Mulder