Spørsmål og eventuell reservasjon ved virksomhetsoverdragelse

Utfyllbar mal for arbeidstakere. Send bare teksten under «Maltekst»; slett de andre sidene før du sender.

Slik bruker du malen – slett denne siden før du sender

Når brukes malen?

Bruk malen når virksomheten eller den delen du arbeider i, skal overdras til en annen arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven (aml.) kapittel 16 gjelder ved overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen (§ 16-1). Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter etter arbeidsavtaler og arbeidsforhold som foreligger på overdragelsestidspunktet, overføres da til ny arbeidsgiver (§ 16-2 første ledd). Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere deg om overdragelsen og om forholdene i § 16-5 andre ledd, blant annet reservasjons- og fortrinnsrett med frist (§ 16-6).

RISIKO ved reservasjon

Du kan motsette deg at arbeidsforholdet overføres (§ 16-3). Det må skje skriftlig til tidligere arbeidsgiver innen fristen tidligere arbeidsgiver har fastsatt, og fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt. Loven sier ikke at spørsmål om overdragelsen forlenger fristen. Reservasjon betyr at arbeidsforholdet ikke følger med til ny arbeidsgiver. Loven gir ikke en ubetinget rett til fortsatt arbeid hos tidligere arbeidsgiver, og reservasjon kan føre til at arbeidsforholdet ditt opphører. Du bør derfor ikke reservere deg uten individuell rådgivning.

Fortrinnsrett etter reservasjon

Har du vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to årene før overdragelsen, og reserverer du deg, har du fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre du ikke er kvalifisert for stillingen. Fortrinnsretten faller bort hvis du ikke har akseptert et tilbud om passende stilling senest 14 dager etter at du mottok det (§ 16-3 tredje ledd).

Fyll ut og send

Send spørsmålene skriftlig til tidligere arbeidsgiver. Ta bare med reservasjonen hvis du etter rådgivning har bestemt deg for det; ellers sletter du den. Send bare teksten under «Maltekst», og ta vare på kopi og dokumentasjon av sendingen.

Fyll ut feltene i [HAKEPARENTES], velg alternativ der det er angitt og slett resten. PDF-en er en lesekopi; rediger Word-filen og lag ny PDF etter utfylling.

Maltekst

Spørsmål og eventuell reservasjon ved virksomhetsoverdragelse

Mottaker og avsender

Til: [TIDLIGERE ARBEIDSGIVERS NAVN]

Kopi: [NY ARBEIDSGIVERS NAVN, ELLER SLETT]

Fra: [DITT NAVN OG STILLING]

[STED OG DATO]

Spørsmål om overdragelsen

Jeg viser til informasjon om at [VIRKSOMHETEN / AVDELINGEN] skal overdras til [NY ARBEIDSGIVER]. Jeg ber om skriftlig informasjon etter arbeidsmiljøloven § 16-6, jf. § 16-5 andre ledd, om:

– grunnen til overdragelsen

– fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen

– de rettslige, økonomiske og sosiale følgene for meg

– endringer i tariffavtaleforhold

– planlagte tiltak overfor arbeidstakerne

– reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter

[VALGFRITT: Jeg ber særlig om opplysninger om PENSJON / ARBEIDSSTED / ARBEIDSTID / ANNET.]

Frist

Jeg ber om at fristen for å reservere meg, jf. § 16-3 andre ledd, bekreftes skriftlig.

[HVIS DU IKKE RESERVERER DEG: Denne henvendelsen er en anmodning om informasjon og er ikke en reservasjon etter § 16-3.]

Reservasjon (valgfri)

[VALGFRITT – LES RISIKOADVARSELEN FØR DU BRUKER DETTE: Jeg motsetter meg at mitt arbeidsforhold overføres til ny arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 16-3. Jeg har vært ansatt i virksomheten i disse periodene: PERIODER.]

Jeg ber om skriftlig bekreftelse på at henvendelsen er mottatt.

Med vennlig hilsen

[DITT NAVN]

Avgrensninger og kilder

Slett denne siden før bruk.

Når saken trenger individuell vurdering

Malen tar ikke stilling til om det foreligger en virksomhetsoverdragelse etter § 16-1; det beror på en konkret vurdering. Krav knyttet til rettigheter og plikter som overføres, kan fortsatt gjøres gjeldende overfor tidligere arbeidsgiver (§ 16-2 første ledd). Den gir ingen vurdering av om du bør reservere deg. Overdragelse er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver (§ 16-4 første ledd). Opphører arbeidsforholdet fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for deg, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold (§ 16-4 andre ledd). Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av, med mindre ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at den ikke ønsker å bli bundet. Du har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av denne tariffavtalen, inntil den utløper eller det inngås ny tariffavtale som er bindende for ny arbeidsgiver og de overførte arbeidstakerne (§ 16-2 andre ledd). For kollektiv tjenestepensjon gjelder særlige regler (§ 16-2 tredje ledd), og de er ikke vurdert her. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsretten etter § 16-3. Ved overdragelse fra et konkursbo gjelder ikke §§ 16-2 og 16-4 (§ 16-1 andre ledd), og malens reservasjonsdel er ikke tilpasset slike tilfeller. Om du i stedet kan ha rett til å fortsette hos tidligere arbeidsgiver (ulovfestet valgrett), må vurderes konkret; rettspraksis er ikke gjennomgått her. § 16-3 gjelder ikke ved virksomhetsoverdragelse innad i staten, jf. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven § 1. HMS-delen av kategorien dekkes ikke av denne malen. Sjøfart, fangst og fiske er som utgangspunkt unntatt fra arbeidsmiljøloven, men dykkeoperasjoner og losing er omfattet (§ 1-2 andre ledd bokstav a). For dykkeoperasjoner kan det være gitt særregler og unntak i forskrift. For arbeid om bord på skip kan skipsarbeidsloven gjelde, og virkeområdet må avklares særskilt. Tariffavtaler kan ha egne regler, og ingen konkret tariffavtale er undersøkt. Vurderer du å reservere deg, eller er fristen kort, bør du få en individuell vurdering før du svarer.

Be om advokathjelp

Trenger du hjelp med tilpasning eller videre oppfølging, kan du be om advokathjelp. En forespørsel om hjelp stopper ikke frister. Se Priser for hvordan vi tar betalt.

Rettskilder

– Arbeidsmiljøloven § 16-1. Hva kapittel 16 omfatter, konkursbo. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår, tariffavtale og pensjon. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 16-3. Reservasjonsrett, frist og fortrinnsrett. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 16-4. Vern mot oppsigelse. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 16-6. Informasjon til arbeidstakerne. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 1-2. Lovens virkeområde, blant annet unntak for sjøfart. Lest 08.11.2026.

– Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1. Bestemmelser som ikke gjelder for statsansatte og embetsmenn. Lest 08.11.2026.