



DEN NORSKE KIRKE

Nye Sandefjord kirkelige fellesråd

Foreløpig utgave

x.xx.2016

Til ansatte i Stokke, Andebu og Sandefjord kirkelige fellesråd.

Virksomhetsoverdragelse

Din nåværende arbeidsgiver er enten Stokke, Andebu eller Sandefjord kirkelige fellesråd. På grunn av kommunesammenslåingen og vedtak gjort i de tre kirkelige fellesrådene, vil organisasjonen opphøre fra og med 1.1.2017. Virksomheten til de tre fellesrådene overtas av nye Sandefjord kirkelige fellesråd fra samme tidspunkt.

Lov- og avtaleverk, først og fremst arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 16, har bestemmelser som skal ivareta ansatte i slike omstillingsprosesser.

Bestemmelsene innebærer blant annet en automatisk videreføring av det etablerte arbeidsforholdet hos ny arbeidsgiver. Den ansattes lønn, ansiennitet, feriepenger og feriefritid blir overført til ny arbeidsgiver uendret. AML § 16-2 (3) regulerer retten til overføring av pensjonsordninger. I og med at pensjonsrettighetene reguleres av tariffavtalen, og den er den samme i både det gamle og nye fellesrådet, vil det ikke skje noen endringer i de ansattes pensjonsrettigheter.

Som arbeidstaker, har du rett til å motsette deg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Denne retten er beskrevet i arbeidsmiljølovens §16-3, se under.

Dersom du velger å reservere deg mot at ditt arbeidsforhold overføres til nye Sandefjord kirkelige fellesråd, vil det bety at arbeidsforholdet opphører når det gamle fellesrådet opphører (1.1.2017), uten oppsigelse.

Etter vedtak i Partssammensatt utvalg og etter drøfting med lokale tillitsvalgte gis du en frist til xx.xx.2016 til å reservere deg mot at ansettelsesforholdet overføres til nye Sandefjord kirkelige fellesråd. Dersom du reserverer deg må du sende en skriftlig reservasjon til kirkevergen i ditt fellesrådsområde.

Med vennlig hilsen

Terje Grevle
Prosjektleder/kirkeverge

Vedlegg: Utdrag fra arbeidsmiljøloven

Reservasjons og fortrinnsrett, utdrag fra arbeidsmiljølovens § 16-3. Reservasjonsrett mv.

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.