

CHECKLISTA ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET

Denna checklista förutsätter att du först har tagit juridisk hjälp för att bedöma om det juridiskt sett är fråga om övergång av verksamhet eller ej. När det är konstaterat att det är fråga om övergång av verksamhet kan du följa följande checklista:

- Förhandlingar mm (arbetsgivare är skyldig att MBL-förhandla innan beslut om förändringen tas):
 - Informera anställda om den föreslagna förändringen. Ta reda på vilka anställda som är med i facket och vilka fackförbund så du kan uppfylla din förhandlingsskyldighet enligt MBL.
 - Kalla samtliga fackförbund och överlämna material inför förhandlingen
 - Material till facken inför förhandlingar:
 - Vilken eller vilka delar av verksamheten övergår?
 - Hur ser organisationen ut nu och ev. efter övergången.
 - Upprätta en risk-och konsekvensanalys enligt arbetsmiljölagen (AML) med genomlysning av de risker som finns med anledningen av förändringen
 - Finns det kollektivavtal? Lokala avtal? Finns det särskilda överenskommelser i anställningsavtal eller överenskommelser om ersättningar mm till anställda i ev. policies mm som ni blir bundna av?
 - Vilka förmåner finns idag för de anställda? Går alla över?
 - mm
 - Förhandla med facken om övergången av verksamhet: sätt ut flera tider.
 - Avsluta förhandlingen vid sittande bord, beslut kan fattas efter att förhandlingen är avslutad. Skriv protokoll från förhandlingen.
 - Om ditt företag är överlåtaren (säljaren) behöver du fråga om alla dina anställda, vill följa med till den nya arbetsgivaren. Deras anställningar övergår automatiskt men om det är någon som motsätter sig måste du som överlåtare veta om det så du

kan fatta vidare beslut för den eller dom individerna som därmed är kvar i anställningen i ditt bolag.

- Använd HR Legals mall "Förfrågan vid övergång av verksamhet". Lämna över mallen, avvakta svarstiden.
- Om de anställda tackar nej:
 - Om du är överlåtare och en eller flera arbetstagare inte vill följa med över till den nya arbetsgivaren då måste du fundera på om du kan ha dessa anställda kvar i ditt bolag eller om dom riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist.
 - Behöver du som överlåtare säga upp kvarvarande personal pga. arbetsbrist? Om ja: då krävs separat MBL förhandlingar kring uppsägning pga. arbetsbrist.
 - Kalla endast de fackförbund för arbetstagare som är med i facket och tackat nej till övergång och riskerar att sägas upp pga. arbetsbrist.
- Om du förvärvat en verksamhet: om du behöver omorganisera pga. förvärvet – tänk på att du kan behöva förhandla denna omorganisation, enligt MBL, innan du fattar beslut om hur den nya organisationen ska se ut.
- I samband med övergång av verksamhet är det viktigt att också ta reda på följande information om arbetstagare och kostnader: finns övertidssaldo, kompsaldo, semesterskulder, är alla pensioner och försäkringar korrekt inbetalda, om det finns arbetstagare som är sjukskrivna, se till att ni är ense om vilken företagshälsovård som är stöttande part och när rehabiliteringsansvaret övergår m.m. Ansvaret för alla kostnader går över på förvärvaren, arbetsgivaransvaret går över på förvärvaren.
- Notera vilket datum övergången sker. Vid denna tidpunkt övergår arbetsmiljöansvar, försäkringsansvar, chefsansvar mm
- Tänk på att även lägga upp en kommunikationsplan till alla anställda så att ni håller dom informerade om vad som händer när förhandlingar, affärsuppgörelser mm pågår.

Detta är inte en uttömmande lista utan en övergripande generell checklista som du förhoppningsvis kan ha som utgångspunkt i samband med övergång av verksamhet.