

Vejledning til tillidsrepræsentanter om væsentlige stillingsændringer i regionerne

Hvad er en væsentlig stillingsændring, og hvad bør du som tillidsrepræsentant være opmærksom på?

Ring til Djøfs Rådgivning på 33 95 97 00, hvis du er i tvivl, og henvis gerne dine medlemmer til at gøre det samme.

Vilkår i ansættelsen

Alle ansatte i regionerne (såvel som andre arbejdspladser) kan finde sine ansættelsesvilkår ved blandt andet at se i sin ansættelseskontrakt og gældende overenskomst. Her kan medarbejderen for eksempel se sin løn, anciennitetsdato, arbejdstid og ansættelsessted.

Sådanne vilkår kan være afgørende for, om medarbejderen i første omgang sagde ja tak til jobbet – og derfor kan vilkårene også være af så væsentlig betydning, at der skal noget til før arbejdsgiver kan ændre vilkårene, fx at ændringen varsles. Der kan her være tale om såkaldte væsentlige vilkårs- og stillingsændringer.

Væsentlige stillingsændringer

Som udgangspunkt har den ansatte ret og pligt til at følge med opgaverne over i den nye institution eller til det nye ansættelsessted. Kun hvis der er tale om så væsentlige stillingsændringer, at det reelt må sidestilles med afskedigelse og tilbud om ny stilling, er der krav på at blive varslet med det individuelle opsigelsesvarsel.

En væsentlig stillingsændring betyder altså ikke, at arbejdsgiver ikke må gennemføre ændringen. Det betyder blot, at en stillingsændring i nogle tilfælde kan blive så væsentlig for den enkelte medarbejder, at det skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel. Og dermed, at medarbejderen kan anse sig som opsagt med sit individuelle opsigelsesvarsel, hvis de vælger at takke nej til den ændrede stilling.

Der findes flere forskellige eksempler på væsentlige stillingsændringer. Det kan være en væsentligt forøget transporttid, krav om ændring af transportform eller en lønnedgang. Det kan i visse tilfælde også være, hvis en medarbejder bliver omplaceret til en ny stilling eller får ændret afgørende i sin opgaveportefølje. De fleste akademikere ansat i regionerne kan dog få ændret meget i sin opgaver eller blive omplaceret uden, at der er tale om en væsentlig vilkårsændring. Men for eksempel i tilfælde af, at personaleansvar fratages eller fremtidige arbejdsopgaver ikke længere forudsætter en akademisk uddannelse, så vil der kunne være tale om en væsentlig stillingsændring.

Det vil altid bero på en konkret og individuel vurdering, om der vil være tale om en væsentlig ændring for den enkelte medarbejder. Derfor bør du eller medlemmet altid kontakte Djøf i tilfælde af tvivl.

Ændring af ansættelsesområde og tjenestested (geografisk flytning)

Ansættelsesområde beskriver, hvor du er ansat henne. Det kan fx være hele regionens område eller kun en del af den, fx i psykiatrien. Tjenestested er det sted, du møder ind på arbejde. Begge dele fremgår af kontrakten. Ændring af ansættelsesområde og tjenestestedets geografiske placering indebærer ikke i sig selv en væsentlig stillingsændring, men ændringen kan være af så væsentlig betydning, at den skal varsles med medarbejderens individuelle varsel.

I en vurdering af om en geografisk ændring bliver så væsentlig, at medarbejderen skal varsles med sit individuelle opsigelsesvarsel, skal man altid se på de konkrete omstændigheder i ansættelsesforholdet og for den enkelte

medarbejder. Fx kan private omstændigheder som bopæl, mulighederne for at hente/bringe børn, og om der er tilbudt kompensation for de ulemper, flytningen medfører, have betydning. Disse konkrete omstændigheder kan altså bevirke, at grænserne for, hvad der skal tåles, kan se forskellige ud fra medarbejder til medarbejder.

Hverken lovgivningen eller AC-overenskomsten regulerer denne problemstilling, og der er begrænset retspraksis på, hvor lang en forlængelse af afstanden til arbejdspladsen, som medarbejderne skal tåle. Seneste praksis fra Højesteret, når der er tale om reformer, fastsætter dog, at en medarbejder som udgangspunkt må tåle en forøgelse af transporttiden på samlet omkring 90 minutter dagligt, hvor transporttiden regnes fra bopælen.

Det vil imidlertid altid bero på en konkret og individuel vurdering. Hvis dit medlem spørger dig til råds, så er du meget velkommen til at bede dem henvende sig til Djøf.

Ændring i lønvilkår

Det vil som udgangspunkt fortsat være den samme overenskomst, som er gældende, og derfor vil en ændring af arbejdsområde eller ansættelsessted derfor ikke i sig selv indebære, at et funktions- eller kvalifikationstillæg bortfalder.

Hvis du oplever, at ledelsen ønsker at opsiges enten et kvalifikations- eller funktionstillæg blandt medarbejderne i forbindelse med en ændring af stillingen, bør du kontakte Djøf.

Andre relevante forhold

Ud over den individuelle løn er der et hav af lokale aftaler og kutymen, som ligger bag ethvert ansættelsesforhold. Det kan fx være en aftale om flextid, der giver bestemte rammer for afspadsering og tilrettelæggelse af arbejdet.

Nogle af disse aftaler er måske så gamle og indgroede, at man kommer til at anse dem som en selvfølge. Men det er ikke sikkert, at de også er en selvfølge efter, at medarbejderen er flyttet til et andet ansættelsessted.

Nogle af aftalerne sikrer individuelle rettigheder. De vil være gældende, medmindre de opsiges.

Sørg for at få klarlagt, hvilke aftaler der er gældende på flytningstidspunktet. Sørg også for at få kendskab til, hvad der er gældende på det nye ansættelsessted. Måske kan der overtages nogle aftaler, der er mere favorable?

Derudover kan vi kun anbefale dig, at du så vidt muligt hjælper dine medlemmer med at finde ud, af hvem de kan kontakte på deres nye ansættelsessted - både tillidsrepræsentant og relevante HR-personer, hvis ikke du selv flytter med som tillidsrepræsentant.

Forflyttelse som TR og ændringer i Djøf-klubben

Hvis du bliver flyttet væk fra dit valgområde, det vil sige væk fra de medarbejdere, du er valgt af, vil du som udgangspunkt ophøre med at være TR, medmindre I aftaler noget andet i den klub, du kommer hen til.

Hvad enten du overflyttes til en arbejdsplads, der allerede har en TR, eller er TR på en arbejdsplads, der skal modtage nye medarbejdere (og herunder en anden TR), anbefales det at samle klubben til en drøftelse af den fremtidige kluborganisering. Det er vigtigt, at den nye Djøf-klub kommer godt fra start, og at I får aftalt, om det er den stedlige TR, der skal fortsætte, eller om der evt. skal være nyvalg.

Det kan også være, at det i en overgangsperiode er hensigtsmæssigt at have flere tillidsrepræsentanter. Hvor mange tillidsrepræsentanter, der er ret til, følger som udgangspunkt reglerne i MED-håndbogen i Regionerne ([MED-håndbog for regionerne – MED samarbejdet](#)), men kan i øvrigt aftales med ledelsen.

Regioner

Det er naturligvis vigtigt, at ledelsen bliver orienteret om ny organisering af Djøf-klubben samt nyvalg af TR. Husk at anmelde nyvalg til Djøf.

Hvis du som TR i øvrigt har spørgsmål om dine vilkår, er du altid velkommen til at kontakte os for en afklaring heraf.