

Vejledning til tillidsrepræsentanter i regionerne om virksomhedsoverdragelsesloven

Når der sker en overdragelse af opgaver og medarbejdere, kan virksomhedsoverdragelsesloven finde anvendelse. Det kan du læse om i denne vejledning.

Du må endelig ikke tøve med at kontakte os eller henvise medlemmerne til at gøre det samme, hvis du eller de har spørgsmål om virksomhedsoverdragelsesloven. Djøf kan kontaktes alle hverdage på djoef@djoef.dk eller på 33 95 97 00 mellem kl. 9 og 16.

Hvornår bruges loven?

Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på det offentlige område, når opgaver og medarbejdere overdrages fra én arbejdsgiver til en anden. I jeres tilfælde fx fra en region til en kommune, eller at to regioner lægges sammen.

Det fremgår af aftalen om sundhedsreformen, at virksomhedsoverdragelsesloven vil finde anvendelse ved dens implementering.

Ansættelsesvilkår ved overdragelse

Medarbejderen vil have de samme løn- og ansættelsesvilkår hos den nye arbejdsgiver, som de havde ved den tidligere. Det betyder, at udgangspunktet er, at medarbejderne også fortsætter på den samme overenskomst og med samme overenskomstknyttede aftaler som fx ferie- og barselsaftalen. Den nye arbejdsgiver kan dog opsige den overenskomst, som medarbejderne er ansat på.

Ved overdragelse til en anden sektor, fx fra en region til en kommune, er det sandsynligt, at 1) den nye arbejdsgiver vil opsige overenskomsten til udløbet af perioden, eller 2) den nye arbejdsgiver opsiger overenskomsten og begærer forhandling om en tilpasningsaftale, der skal gælde frem til udløbet af perioden. Medarbejderen går derefter over på den nye overenskomst med sine individuelle rettigheder. At gå over med sine individuelle rettigheder betyder, at man fx ikke må gå ned i løn ved skiftet til den nye overenskomst.

Her er eksempler på de to situationer:

- 1) En medarbejder og dennes opgaver flyttes fra en region til en kommune i 2025. Kommunen opsiger overenskomsten til udløbet af perioden. Det betyder, at medarbejderen fortsætter med at være ansat på den regionale overenskomst, indtil den udløber i marts 2026,

Regioner

hvorefter medarbejderen vil gå over på den kommunale overenskomst med sine individuelle rettigheder.

- 2) En medarbejder og dennes opgaver flyttes fra en region til en kommune i 2025. Kommunen opsiges overenskomsten og begærer forhandling om en tilpasningsaftale. Det betyder, at medarbejderen skifter over til den nye overenskomst med det samme, men der laves en aftale med os om de nødvendige tilpasninger, der skal gælde, indtil overenskomsten udløber i marts 2026, hvorefter medarbejderen går over på den kommunale overenskomst med sine individuelle rettigheder.

Hvis der skal laves en tilpasningsaftale, skal den indgås med Djøf centralt og ikke med TR. Du skal derfor henvise din arbejdsgiver til at tage fat i din kontaktperson i Djøf.

Medarbejderen har pligt til at følge med sin opgave uden at anse sig selv som opsagt, dog med undtagelse af, hvis der er tale om en væsentlig stillingsændring, fx en lønnedgang eller væsentlig geografisk flytning. Se vores vejledning om væsentlige stillingsændringer for, hvad der gælder i de situationer. Medarbejderen beholder naturligvis retten til selv at sige sit job op med sit eget varsel, der er på løbende måned plus en måned, hvis denne ikke ønsker at flytte med.

Afskedigelse

En virksomhedsoverdragelse er ikke i sig selv nok til at kunne være grundlag for en saglig afskedigelse. Hvis arbejdsgiver vil afskedige en medarbejder i forbindelse med en overdragelse, skal de derfor kunne bevise, at opsigelsen er rimeligt begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske forhold.

Henvi altid medlemmer, der bliver påtænkt afskediget, til at kontakte os på djoef@djoef.dk eller 33 95 97 00.

Inddragelse af TR

Hvis der skal ske en virksomhedsoverdragelse, skal regionen i rimelig tid inden, overdragelsen sker, give besked om:

- Datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
- årsagen til overdragelsen,
- overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for medarbejderne,
- eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Det samme gælder for den modtagende myndighed. Det vil sige, at overdrages opgaverne til en kommune, skal denne kommune orientere deres tillidsrepræsentanter om de samme forhold.

Derudover skal regionen indkalde dig til forhandlinger i rimelig tid inden overdragelsen, hvis de overvejer at iværksætte foranstaltninger for de berørte medarbejdere. Det vil primært være en drøftelse af processen.

Regioner

Inddragelsen af TR, som beskrevet her, vil primært foregå i MED-udvalget.

Bliver du indkaldt til denne typer af orienteringer, er du meget velkommen til at kontakte os for sparring inden og/eller efter mødet.

Særligt om TR's rettigheder ved overdragelse

Hvis du bliver flyttet som TR i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, har du som udgangspunkt ret til at forblive TR efter flytningen.

Det kan dog ske, at dit grundlag for at være TR ophører ved flytningen, fx ved at I ikke er nok djøfere til at have ret til en repræsentant, eller de bliver flyttet væk fra dem, der har valgt dig. I så fald har du ikke ret til at fortsætte som TR, men din ansættelsesretlige beskyttelse gælder fortsat i en periode, der svarer til dit individuelle opsigelsesvarsel regnet fra ophørsdatoen.

Det kan også ske, at der allerede er en TR på den arbejdsplads, som TR bliver overført til. I så fald vil TR's grundlag for at være valgt også som udgangspunkt ophøre.

Djøf anbefaler i den situation, at man løser det på en af disse måder:

- 1) Få tilladelse fra ledelsen til at være flere TR,
- 2) Få tilladelse fra ledelsen til at være flere TR i overgangsperioden, da der kan være mere TR-arbejde, og fordi det kan være rart for både de medarbejdere, der bliver overdraget, og de medarbejdere, der får nye kolleger, at de kender ansigtet på deres tillidsvalgte,
- 3) At Djøf-klubben konstituerer sig på ny og vælger deres TR. Dette kan ske i kombination med en af de ovenstående muligheder, eller hvis den TR, der bliver overdraget, ikke får lov af ledelsen til at fortsætte.

Læs i øvrigt om ændringer i Djøf-klubben i vores vejledning om væsentlige stillingsændringer.