**Notat**

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | Helseforetakene i Helse Midt-Norge |
| Fra: | RHF v/organisasjonsavdelingen |
| Saksbehandler: | Mette Bjørgen |
| Dato: | 21.03.25 |

# **Informasjon om endringer i omstillingsprosedyren**

**Bakgrunn**

Bakgrunnen for oppdateringen er en endring i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024 og ny definisjon av konsernbegrepet (aml. § 8-4 (4)). Det innebærer at arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid ved overtallighet og fortrinnsrett til ny ansettelse etter oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, utvides til å gjelde innenfor alle virksomheter som inngår i konsernet.

Det vil si at fortrinnsrett grunnet omstilling gjelder ikke bare i eget helseforetak, men i alle foretakene i Helse Midt-Norge.

Dette notatet beskriver hvilken betydning lovendringen har for HMN og hvordan vi rent praktisk kan følge opp dette. Prosedyren er oppdatert i personal- og lederhåndboken og i felles regional EQS-prosedyre. Det er på trinn 13-15 i flytdiagrammet i prosedyren at det er vesentlige endringer som følge av lovendringen.

Under behandlingen ble det bestemt at kapittelet i Personal- og lederhåndboken og dermed prosedyren endrer overskriften til «Organisasjonsutvikling og omstilling».

Omstillingsavtalen for HMN fra 12.09.2008 er ikke oppdatert, men er integrert i prosedyren. Selve avtalen ligger under relatert i EQS prosedyren. *Omstillingsavtalen for Helse Midt-Norge* fra 2008 er feil i § 16, hvor det står *«Hvis et annet helseforetak har et rekrutteringsbehov skal det vurderes om arbeidsforholdet kan bli avløst av nytt arbeidsforhold i dette foretaket».* Det er ikke tilstrekkelig at dette «vurderes» - lovendringen innebærer at dette er en rettighet og skal følges opp i prosessen. I den nye prosedyren fremgår dette klart.

**Trinn 13: Arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid**

**Individuell samtale**

Arbeidsgiver har plikt til å tilby annet passende arbeid til ansatte som ikke er blitt innplassert i ny stilling etter en omstilling. Det første leder skal gjøre er innkalle til en individuell samtale så snart som mulig etter virkningstidspunktet for omstillingen. I innkallingen skal det opplyses om at den ansatte kan ta med tillitsvalgt til møtet.

I denne samtalen skal leder informere om tiltak og eventuelle tilbud fra virkningstidspunktet og de neste fire ukene. Den ansatte kan på sin side avklare om det er noen stillinger, foretak eller lokasjoner som ikke er aktuelle. Slike avgrensninger kan gjøre mulighetene for annet passende arbeid mindre og det er viktig at møtet dokumenteres med en protokoll.

Kartleggingssamtalen som gjennomføres i trinn 8 i omstillingsprosedyren ligger også til grunn for individuell samtale og oppfølging. I den samtalen er kompetanse og individuelle behov og ønsker kartlagt.

I enkelte saker kan det være hensiktsmessig å forlenge fristen. Da må leder kontakte HR og ny frist må fremgå av protokollen. I denne perioden skal leder skal være tilgjengelig for den ansatte for avklaringer og eventuelle spørsmål.

**Annet passende arbeid**

Dersom arbeidsgiver ikke har fått innplassert eller tilbudt annet passende arbeid i eget foretak i de foregående trinnene i omstillingsprosessen (1-12) inntrer overtallighet.

I perioden etter virkningstidspunktet for omstillingen skal man fortsatt søke passende arbeid i eget foretak. Etter lovendring skal man i tillegg undersøke muligheter for passende arbeid i hele konsernet. Det vil si i alle helseforetakene i Helse Midt-Norge.

HR i foretakene skal følge opp dette gjennom forespørsel til helseforetakene. Ansattes kvalifikasjoner og eventuelle avgrensninger vil fremgå av forespørselen. Helseforetakene beslutter om de har passende arbeid og tilby og ansettelse skjer ved direkte innplassering i stilling.

**Trinn 14: Om bruk av ulike virkemidler**

I enkelte saker kan leder vurdere bruk av virkemidler. Dette er opp til arbeidsgiver å beslutte ut fra konkrete individuelle vurderinger. Bruk av virkemidler tas opp med arbeidstaker, som også i dette møtet kan ta med tillitsperson.

Dersom virkemidler skal benyttes er det en individuell avtale mellom leder og medarbeider som skal dokumenteres og signeres begge parter. Det må på forhånd være avklart at leder har fullmakt til å inngå avtale på vegne av arbeidsgiver.

Det er ikke gjort endringer på dette trinnet i prosedyren, men vi gjør oppmerksom på avsnittet i omstillingsavtalens §16 som gjelder «overgang til annen virksomhet i Helse Midt-Norge». Her har ansatte fått en forsterket rettighet som følge av lovendring og ansatte har nå en lovfestet utvidet fortrinnsrett i konsernet.

**Trinn 15: Oppsigelse og fortrinnsrett til ledig stilling**

Hvis ingen alternative løsninger finnes innen fire uker etter virkningstidspunktet, kan oppsigelse gis eller en skriftlig avtale inngås som et alternativ. Ulike former for avtaler er nærmere beskrevet i prosedyrens trinn 15.

Oppsigelse gjennomføres på samme måte som alle oppsigelser med et drøftingsmøte jf. aml. 15-1 «Drøfting før beslutning om oppsigelse» på grunnlag av virksomhetens forhold.

**Oppfølging av fortrinnsretten etter oppsigelse grunnet omstilling**

**Fortrinnsretten**

Ansatte som har vært ansatt i minst 12 måneder i løpet av de siste to årene har fortrinnsrett til ny ansettelse i ledig stilling i foretakene i regionen i ett år fra oppsigelsesfristens utløp. Fortrinnet gjelder for stillinger den ansatte er kvalifisert til.

Arbeidstaker mister konsernfortrinnsretten dersom tilbud om annet passende arbeid i annet foretak i konsernet avslås, men arbeidstaker har fortsatt fortrinnsrett i ett år i eget HF.

Hvis det er flere fortrinnsberettigede til samme stilling, skal prioriteringen baseres på ansiennitet, kvalifikasjoner og personlige forutsetninger.

Dersom det er søkere med ulike fortrinnsretter til ledig stilling, gjelder følgende prioriteringsrekkefølge:

1. Fortrinnsrett for arbeidstakere som er oppsagt på grunn av virksomhetens forhold
2. Deltidsansatte som har rett til utvidet stilling
3. Midlertidig ansatte (som ikke er i vikariat) som ikke får fortsatt ansettelse på grunn av virksomhetens forhold
4. Arbeidstakere som har redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd, siste punktum
5. Konsernfortrinnsretten
6. Fortrinnsrett ved reservasjonsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelse

**Informasjon om ledige stillinger**

Alle ledige stillinger, også interne, skal lyses ut, det er sikret ved at den oppsagte har tilgang til webcruiter og alle annonser i ett år etter oppsigelsestidspunktet. Arbeidstaker skal selv holde seg oppdatert om ledige stillinger som annonseres, søke aktuelle stillinger og krysser av for fortrinnsrett, og legge ved kopi av oppsigelsesbrevet.

**Oppsummering**

Arbeidsgivere som er i en nedbemanningsprosess, og ikke kan tilby arbeidstaker annet passende arbeid i egen virksomhet, må undersøke om det finnes ledig arbeid i andre virksomheter i konsernet. Hvis arbeidstakeren likevel blir sagt opp, utvides fortrinnsretten.

Arbeidstaker får med dette styrket vernet mot å bli sagt opp i en nedbemanning når arbeidsgiveren er del av et større økonomisk og organisatorisk fellesskap.

Nærmere om endringene fremgår av forarbeidene i Prop. 14 L (2022–2023) - regjeringen.no.

Endringer som er innarbeidet i prosedyren:

1. Arbeidsgiverbegrepet og ansvar i konsern
2. Plikten til å tilby annet passende arbeid
3. Fortrinnsrett til ny ansettelse
4. Informasjon og drøfting i konsern

Noen mindre justeringer ellers.