Center for HR og Uddannelse
og Koncern HR

Dato: Juni 2026

NB: Nedenstående forudsætter, at det forberedende regionsråd træffer beslutning om ét ansættelsesområde.

Vejledning om betydningen af Region Østdanmark som ét ansættelsesområde - herunder ændring af hovedtjenestested

UDKAST

Det forberedende regionsråd har den XX 2026 besluttet, at Region Østdanmark skal være ét ansættelsesområde.

Denne vejledning forklarer, hvad det betyder for dig som månedslønnet medarbejder. Vejledningen beskriver udvalgte emner og er ikke udtømmende.

Ansættelsesområdet definerer den organisatoriske og sædvanligvis tillige den geografiske afgrænsning af din ansættelse, og definerer dermed det område, du som medarbejder er ansat i og kan få tjenestested indenfor. Ansættelsesområdet er dermed også det område, som dit tjenestested kan blive flyttet indenfor.

1. Anciennitet ved jobskifte inden for Region Østdanmark

Som medarbejder har du nogle rettigheder, som afhænger af, hvor længe du har været ansat, det vil sige din anciennitet.

Hvis du skifter direkte til et andet job (dvs. uden tidsmæssig afbrydelse) indenfor Region Østdanmark, beholder du din anciennitet i forhold til beregning af:

- **opsigelsesvarsel**, dvs. den periode, der går fra en opsigelse bliver givet, til ansættelsen ophører.
- **fratrædelsesgodtgørelse**, dvs. et beløb som du i nogle tilfælde kan have ret til at få, hvis du bliver opsagt.
- **jubilæum**

Dette gælder også, hvis du skifter job på tværs af regionens hospitaler, koncerndriftsområder og koncernstabe.

2. Prøvetid

Normalt har du en prøvetid i et nyt job, hvor både du og din leder med kort opsigelsesvarsel kan afslutte ansættelsen.

Du har ikke prøvetid i dit nye job, hvis du skifter direkte til et andet job inden for Region Østdanmark.

3. Tilgodehavende afspadsering

Hvis du har afspadsering til gode, når du skifter job internt i regionen på dit eget initiativ (selvansøgt stillingsskift), skal din afspadsering afvikles eller udbetales inden.

Hvis du skifter job internt i regionen på initiativ fra Region Østdanmark (uansøgt stillingsskift), aftaler du med din leder, om tilgodehavende afspadsering skal afvikles, udbetales eller overføres.

4. Ferie

Hvis du skifter direkte til et andet job inden for Region Østdanmark, overføres den ferie, du har til gode, til dit nye job. Du får derfor ikke afregnet feriegodtgørelse eller udstedt feriekort *(enkelte faggrupper afholder dog altid ferie på feriekort)*.

5. Omplacering i forbindelse med forandringsprocesser og organisationsændringer

– [AFVENTER SEPERAT DRØFTELSE I FUSIONSH-MED]

6. Personalesagen

Hvis du skifter stilling i Region Østdanmark, følger din personalesag med dig. Din personalesag ajourføres løbende og indeholder alle dokumenter om din ansættelse – herunder kursus/uddannelse, ansættelsesbreve, lønaftaler, dokumentation for tidligere ansættelse, tjenstlige forhold og lignende.

UDKAST

7. Ændring af hovedtjenestested

Dit ansættelsesområde er Region Østdanmark. Dit hovedtjenestested kan derfor som udgangspunkt blive flyttet inden for hele Region Østdanmark.

Eventuelle beslutninger om at ændre hovedtjenestestedet skal altid være sagligt begrundet f.eks. i sundhedsfaglige prioriteringer, hospitals- eller specialeplansændringer, strategiske og politiske prioriteringer, andre organisatoriske ændringer samt driftsmæssige beslutninger. Beslutninger gennemføres med inddragelse og dialog – herunder med de direkte berørte medarbejdere, hvis der er særlige individuelle forhold, som ledelsen skal have kendskab til.

Flytning af tjenestested skal altid ske indenfor rammerne af den gældende overenskomst og arbejdstidsaftale.

Hvis dit hovedtjenestested skal flyttes, foretages der en vurdering af, om ændringen som følge af din mertransporttid til det nye hovedtjenestested, udgør en væsentlig stillingsændring jf. tidsgrænsen i gældende retspraksis[1].

Mertransporttiden opgøres som kørsel i bil ved brug af krak.dk, hvis du har kørekort og der er bil i husstanden, som kan anvendes til transport til og fra arbejde. Hvis du ikke har kørekort eller bil i husstanden, opgøres mertransporttiden som offentlig transport ved brug af rejseplanen.dk. Der indregnes ikke myldretid i beregningen af mertransporttiden.

Væsentlige ændringer skal varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel. Du skal i så fald partshøres om ændringen.

Hvis du ønsker at afvise en væsentlig vilkårsændring, kan du betragte ændringen som en opsigelse fra regionens side, og du vil derfor fratræde din stilling i regionen ved udløbet af dit opsigelsesvarsel.

Hvis du accepterer den væsentlige vilkårsændring, fortsætter du din ansættelse på de ændrede vilkår efter udløbet af dit opsigelsesvarsel.

UDKAST

---

*1 *Tidsgrænsen fastsættes i retspraksis. Efter gældende retspraksis er en medarbejder forpligtet til at acceptere en flytning, der forøger medarbejderens daglige transporttid med pt. op til 45 minutter hver vej (90 minutter i alt). Myldretid medregnes ikke.*

Hvis ændringen ikke udgør en væsentlig stillingsændring jf. gældende retspraksis, vil du være forpligtet til at acceptere flytningen af dit hovedtjenestested.

Ændringen meddeles med et passende varsel. Det passende varsels længde varierer og fastsættes efter en konkret vurdering bl.a. under hensyn til driften. Du vil få besked i så god tid som muligt.

8. Flytninger der meddeles med et passende varsel

Regionen vil altid bestræbe sig på at orientere dig om eventuelle flytninger i så god tid som muligt under hensyn til driften og med dialog og inddragelse, samt efter omstændighederne med inddragelse af tillidsrepræsentanten/den faglige organisation.

Undtagelse ved helt særlige forhold
Udover den geografiske afstand, kan der være andre forhold, som medfører, at en ændring af hovedtjenestested, efter en samlet konkret og individuel vurdering, alligevel kan udgøre en væsentlig ændring af overenskomstansatte medarbejderes ansættelsesvilkår.

Hvis du dokumenterer sådanne helt særlige forhold, og regionen vurderer, at der er tale om en væsentlig vilkårsændring, skal du partshøres om ændringen, som skal varsles med dit individuelle opsigelsesvarsel.

Hvis du vælger at afvise den væsentlige vilkårsændring, kan du betragte ændringen som en opsigelse fra regionens side, og du vil derfor fratræde din stilling i regionen ved udløbet af dit opsigelsesvarsel.

Hvis du accepterer den væsentlige vilkårsændring, fortsætter du din ansættelse på de ændrede vilkår efter udløbet af dit opsigelsesvarsel.

9. Særligt for tjenestemandsansatte

Hvis du er tjenestemandsansat og virksomhedsoverdrages til Region Østdanmark den 1. januar 2027, får du hele Region Østdanmark som ansættelsesområde.

Det indebærer, at du kan være forpligtet til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, som du ikke ville have været forpligtet til at overtage inden for rammerne af dit hidtidige ansættelsesområde.

Det gælder dog ikke, hvis forpligtelsen til at overtage en anden stilling måtte være af særlig indgribende karakter over for dig.

UDKAST

For tjenestemænd kan der ikke angives præcise retningslinjer for forpligtelsen til at påtage sig en anden stilling, heller ikke i forhold til geografiske ændringer. Stor geografisk afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udelukker ikke i sig selv en pligt til at overtage den nye stilling.

UDKAST