

# Etablering av Sykehusinnkjøp HF - Drøftingsnotat

[Dette dokumentet er kun et forslag til drøftingsnotat og må tilpasses forhold ved den enkelte avgivende virksomhet. I tillegg kan dokumentet tillegges tillitsvalgtes kommentarer og innsigelser samt underskrifter slik at det kan regnes som protokoll fra drøftingsmøtet. Det er derfor satt av ekstra plass til å legge inn spesifikk tekst]

## Hva saken omhandler

Til drøfting med organisasjonene foreligger virksomhetsoverdragelse av [avgivende arbeidsgiver] til Sykehusinnkjøp HF, med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 16-5 og hovedavtalen §§ 30 og 31.

Tillitsvalgte inviteres som en del av drøftingene til å gi innspill på behov av informasjonsaktiviteter ut til ansatte og valg av formidlingskanal i den videre framdrift av saken. Tillitsvalgte vil også bli involvert i den videre prosess knyttet til aktiviteter/tiltak knyttet til ansatte når den endelige beslutning er fattet

[Sett inn tekst]

## Grunnen til overdragelsen

De regionale helseforetakene vedtok i desember 2015 å stifte Sykehusinnkjøp HF. Det nye selskapet ble etablert 1. januar 2016 og skal utøve en nasjonal spesialisert og profesjonell innkjøpstjeneste for spesialisthelsetjenesten..

Sykehusinnkjøp HF skal tilby tjenester til:

- sine eiere og deres heleide virksomheter
- ideelle virksomheter med driftsavtale med de regionale helseforetakene
- virksomheter underlagt eller heleid av Helse- og omsorgsdepartementet som medvirker til å levere spesialisthelsetjenester.

Det er lagt til grunn at Sykehusinnkjøp HF organiseres som en desentralisert modell, med ansatte på ulike geografiske steder. Hovedkontor er bestemt lagt til Vadsø.

Overføringen skal skje etter prinsippene for virksomhetsoverdragelse for å sikre de ansattes rettigheter. Arbeidsmiljøloven kapittel 16 om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse legges således til grunn.

Dette drøftingsnotatet tar for seg alle relevante sider ved virksomhetsoverdragelsen.

[Sett inn tekst]

**Fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen**

---

Denne organisatoriske og operative endringen medfører at ressurser i [avgivende arbeidsgiver] overføres til Sykehusinnkjøp HF fra [xx.xx.xx].

[Sett inn tekst]

#### **De rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne**

Arbeidsforholdet for de ansatte i [avgivende arbeidsgiver] vil overføres til Sykehusinnkjøp HF. Dette skjer automatisk i kraft av selve virksomhetsoverdragelsen. Arbeidsforholdet i [avgivende arbeidsgiver] opphører på overdragelsestidspunktet, uten oppsigelse. Fra samme tidspunkt anses arbeidstakeren for å være ansatt i Sykehusinnkjøp HF.

Rent praktisk vil den enkelte arbeidstaker få et overføringsbrev hvor det gis utfyllende informasjon om forhold rundt virksomhetsoverdragelsen, samt et eget brev om reservasjonsretten.

I forbindelse med overføringen vil det ikke bli utarbeidet nye arbeidskontrakter. Ved overdragelsestidspunktet gjelder nåværende arbeidskontrakt sammen med overførings- og informasjonsbrevet som arbeidsavtale. Sykehusinnkjøp HF vil deretter ta stilling til om det skal utarbeides nye arbeidsavtaler. Det vil si at individuelle rettigheter og gjeldende arbeidsvilkår videreføres. De ansatte vil motta egen informasjon om hvordan opparbeidet timer og ferie skal håndteres.

[Sett inn tekst fra risikovurdering]

#### **Endringer i tariffavtaleforhold**

Sykehusinnkjøp HF vil bli knyttet til arbeidsgiverforeningen Spekter. Gjeldende tariffavtaler vil bli overført. Sykehusinnkjøp HF må som ny arbeidsgiver beslutte om gjeldende tariffavtale skal videreføres inne 3 uker etter overføringstidspunkt. Dette vil bli diskutert i samråd med HTV i Sykehusinnkjøp

[Sett inn tekst]

#### **Informasjon og planlagte tiltak overfor arbeidstakerne**

De berørte ansatte har vært løpende informert om arbeidet med Sykehusinnkjøp HF, og hva det vil si for deres arbeidssituasjon, i og med at deres arbeidsoppgaver vil bli overført til Sykehusinnkjøp HF.

Utarbeidelse av felles rutiner og regelverk på personalpolitiske områder vil bli en del av omstillingsarbeidet i Sykehusinnkjøp HF etter at virksomhetsoverdragelsen er gjennomført fra alle avgivende virksomheter.

[Sett inn tekst]

**Reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter**

---

I henhold til Arbeidsmiljølovens § 16-3 kan de ansatte motsette deg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Informasjon om dette vil bli gitt i et eget brev.

[Sett inn tekst]

---