



DELTADELSE I OMSTILLINGSPROSESSER - VEILEDER



DEN NORSKE
LEGEFORENING

April 2008

Forord og om målet med veilederen

I dagens arbeidsliv er omstillinger en del av hverdagen. Sykehusene er i kontinuerlig utvikling, ikke bare på grunn av utvikling av faget og medisinsk teknologi, men også for å møte stadig nye forventninger fra befolkningen om behandlingstilbud.

Vi kan forvente et økende antall omstillingsprosesser i sykehus og helsetjenesten for øvrig. Omstillinger skjer innenfor avdelingen, klinikken, sykehuset og mellom sykehus. I fremtiden kan vi også vente omstillinger i samordningen av helsetjenesten i målet om å oppnå en bedre helhet.

Legen er en viktig premissleverandør for utviklingen av sykehus og av helsetjenesten. Leger har som yrkesgruppe lang erfaring med omstillinger. Fagutvikling og utvikling av medisinsk teknologi forutsetter at leger utvikler arbeidsformen gjennom hele arbeidslivet for å forbedre helsetjenestetilbudet til befolkningen.

Målet med denne veilederen er å øke kunnskapen om omstillingsarbeid og med dette gi våre tillitsvalgte og medlemmer et bedre grunnlag for å oppnå innflytelse i omstillingsarbeid. Det er viktig at målet med omstillingen er klart og forståelig for arbeidsgiver og de berørte legene.

Vi vet at deltakelse gir innflytelse og at grunnlaget for deltakelse ofte er trygghet om egen rolle og om hvordan den enkelte kan delta. I veilederen er det informasjon om formelle rammer, rettigheter og hvordan man kan oppnå innflytelse i dialog med arbeidsgiver.

I veilederen er viktige krav til omstillingsarbeid trukket ut fra avtaler og lovgivning og sammenstilt slik at det gjøres lettere tilgjengelig for våre tillitsvalgte og medlemmer. Det gis også råd om hvordan den enkelte kan forholde seg i ulike situasjoner. Veilederen er spesielt innrettet mot Spekter-området, men vil også ha relevans for øvrige tariffområder.

Med øket bevissthet vil våre tillitsvalgte og medlemmer være bedre forberedt på å møte utfordringene i slike prosesser og ha et godt grunnlag for medvirkning.

Legeforeningens sekretariat vil i tillegg til denne veilederen bistå tillitsvalgte med konkret oppfølging innenfor de grenser kapasiteten setter, i forbindelse med omstillingsarbeid. I tillegg til undertegnede har Aadel Heilemann, Bente Kvamme og Liv Marit Fagerli bidratt til veilederen. De nevnte personer er også kontaktpersoner i sekretariatet i saker som angår omstillingsprosesser.

Anne Kjersti Befring
Direktør

Hanne Gillebo-Blom
koordinator Spekter området

Forhandlings – og helseerettsavdelingen
Legeforeningen

Innhold

1. Velfungerende personalpolitikk gir godt grunnlag for utvikling	7
2. Kunnskap om omstillingsarbeid gir ansatte innflytelse	8
3. Plan for tillitsvalgtes håndtering av omstillingsprosesser - oversikt	8
4. Begrepene omstilling og nedbemanning	9
5. Oversikt over relevant lovgivning og avtaler	10
5.1 Om lovgivningen	10
5.2. Arbeidsmiljøloven	10
Formålet med arbeidsmiljøloven	10
Krav til arbeidsmiljøet og tilrettelegging	10
Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting	10
Adgangen til å avslutte arbeidsforhold	10
Overføring og sammenslåing av virksomheter	10
5.3 Helselovgivningen	10
Helselover fra 2001	10
Helselovgivningen må overholdes under omstilling	10
Retten til nødvendig helsehjelp	11
5.4 Krav til helsetjenestens ulike nivåer	11
«Sørge for ansvaret» og retten til nødvendig behandling	11
Sykehusene og helseforetakenes ansvar for forsvarlig virksomhet	11
Forsvarlighetskravet for helsepersonell	11
Arbeidsgivers tilretteleggingsansvar i helsepersonelloven	12
Reservasjonsretten	12
Tilsynet med virksomheten	12
Forholdet mellom lovbestemte profesjonsplikter og arbeidsgivers ansvar og styringsrett	12
5.5 Sentrale avtaler - hovedavtalen	12
Krav i alle hovedavtaler	12
Hovedavtalen mellom Spekter og Akademikerne	12
Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	12
Tilrettelegging for reell innflytelse gjennom arbeids- prosjekt - og styringsgrupper	13
Innflytelse fra planlegging og lokale tilpasningsavtaler	13
Plikten til informasjon før, under og etter omstilling - og drøftinger	13
5.6 Lokale avtaler	13
5.7 Omstillingsreglement	13
5.8 Individuell arbeidsavtale	13
Endringsoppsigelse	13

6. Arbeidsgivers styringsrett	14
6.1 Styringsretten og dens begrensninger	14
Begrensning av lovgivning	14
Begrensning av tariffavtaler	14
Begrensning av allmenne saklighetsnormer	14
oppfølging overfor arbeidsgiver ved bruk av styringsrett uten informasjon	15
6.2 Styringsretten – særlig om adgangen til å pålegge endringer i tjenestested	15
Endring av arbeidssted i forbindelse med omstilling	15
Tillitsvalgtes holdning får betydning for den enkelte rettigheter	15
7. Krav til prosess og medbestemmelse	16
Medbestemmelse og medinnflytelse	16
Tidlig involvering	16
Informasjon	16
8. Stillingsvernet – vernet mot oppsigelser	17
8.1 Saklighetskravet	17
8.2 Grunnpregstandard	17
Grensen for endring	17
9. Virksomhetsoverdragelse	17
9.1 Hva er en virksomhetsoverdragelse?	17
9.2 Legenes rett til å få med seg lønn og andre arbeidsvilkår med seg i ny virksomhet	17
Ny arbeidsgiver bundet av tidligere tariffavtaler dersom ikke melding gis innen 3 uker	17
Når ny arbeidsgiver gir melding – likevel rett til å beholde individuelle rettigheter	17
Retten til videreføring av pensjonsordning	18
9.3 Retten til å nekte overføring av arbeidsforhold – umiddelbart opphør	18
Unntaksvis valgrett for ansatte når arbeidsgiver kan tilby annet arbeid	18
9.4 Etter nedbemanning – fortrinnsrett til nye eller ledige stillinger i ett år	18
9.5 Oppsigelse med begrunnelse i overdragelse av virksomhet er ugyldig	18
9.6 Tillitsvalgtes rolle ved overføring av virksomhet	18
9.7 Retten til informasjon og drøfting i forbindelse med overføring av virksomhet	18
10. Nedbemanning	19
10.1 Grunnleggende krav til oppsigelse	19
10.2 Særlige regler om masseoppsigelser	19
10.3 Betydningen av drøftelser med tillitsvalgte som ledd i saklighetsvurderingen	19
10.4 Utvelgelseskriteriene må oppfylle det generelle saklighetskravet	19
10.5 Den alminnelige fortrinnsrett	19

11. Fristilling	20
11.1 Fristilling fra eksisterende stilling	20
11.2 Tillitsvalgtes rolle når spørsmål om fristilling kommer opp	20
11.3 Forholdet til den individuelle arbeidsavtale	20
12. Faglige forhold	21
12.1 Omstilling: betydning for faglige forhold	21
12.2 Konsekvenser for diagnostikk og behandling av pasienter	21
Nedbemanning	21
Ambulerende tjeneste	21
Informasjonshåndtering	22
12.3 Konsekvenser for fagmiljøene	22
Tap av faglige ressurser og fagmiljøer	22
12.4 Spesialistfordeling, spesialistutdanning og etterutdanning av spesialister	22
Omstillinger som kan få betydning for utdanningskapasiteten	22
Omstilling som kan få betydning for kvaliteten på spesialistutdanningen	23
Grunnutdanning og turnus	24
13. Økonomi som begrunnelse for omstilling	24
13.1 Omkostninger med omstillingsarbeid må kostnadsberegnes	24
13.2 Reduksjon i inntjening må med i kostnadsberegningen	24
13.3 Rasjonaliseringsgevinst og økonomi – grunnlaget for oppsigelse	24
14. Hva kan gjøres dersom arbeidsgiver ikke overholder spillereglene?	25
14.1 Dokumentasjon	25
14.2 Informasjon til medlemmer	25
14.3 Samarbeid med andre fagforeninger	25
14.4 Bruk av lokal uenighetsprotokoll ved grove brudd	25
Avsette arbeidsgivers representant og sanksjoner	25
Tilsynsmyndighetene – Helsetilsynet i fylket	25
Media	25
Politisk streik	25
15. Vedlegg	26
15.1 Aktuelle lovbestemmelser arbeidsmiljøloven	26
15.2 Aktuelle lovbestemmelser helselovgivningen	32
15.3 Aktuelle hovedavtalebestemmelser	35
15.4 Krav til utdanningsinstitusjoner	38

1. Velfungerende personalpolitikk gir godt grunnlag for utvikling

Omstilling betyr endringer. De siste ti år i arbeidslivet er preget av endring. Endringsvilje er fremhevet som en viktig egenskap hos arbeidstakere. Det betyr å måtte leve med at arbeidsplassen og funksjoner ikke er statisk, dvs. det samme, gjennom et arbeidsliv.

I arbeidslivet er det også fokus på hvilke forhold som kan bidra til et godt arbeidsmiljø. Tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet kan bidra til å demme opp om den usikkerhet stadige endringer kan skape. Det betyr at en god arbeidsgiver vil ha et godt grunnlag for omstillingsarbeid. Dette er forklaringen på at det i næringslivet anses som grunnleggende for både effektivitet og trivsel at personalhåndtering – HR (Human resources) – vektlegges og styres.

God personalhåndtering innebærer krav til ledere om å etablere systematikk for oppfølging av ansatte og av arbeidsmiljøet. Ledelsen må ha oversikt over kvalifikasjoner og funksjoner til den enkelte, etablering av team, behov for kompetanseutvikling mv.

Det må etableres arenaer for informasjonsutveksling, som ved arbeidsmiljøutvalg (AMU), bedriftslege og medarbeidersamtaler med den enkelte. Og det må lages planer over funksjonsfordelinger, aktivitet og kompetanseutvikling.

En rekke forhold er lovpålagt, som at det skal etableres internkontrollsystemer og oppfølgingstiltak ved avvik. I arbeidet med å redusere høyt sykefravær skal IA-avtalen være et virkemiddel. Det vil si en forpliktelse for arbeidsgivere gjennom sine ledere til tett oppfølging av de sykemeldte ansatte

En jevnlig og systematisk oppfølging av ansatte vil bidra til en positiv utvikling av virksomheten.

Grunnlaget for gode omstillinger er at arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har etablert et godt grunnlag for samarbeid og dialog. Dette grunnlaget tar tid å etablere, men er dessverre lett å svekke gjennom manglende oppfølging av tidligere inngåtte avtaler eller manglende konflikthåndtering.

Tillit, gjensidige respekt og opplevelse av likeverdighet mellom partene er viktige forutsetninger. Selv om arbeidsgiver har styringsrett over virksomheten er dette vesentlige forhold som må på plass for effektivt utviklingsarbeid i virksomheten.

God ledelse og arbeidsgiverpolicy betyr større muligheter for effektivt og godt utviklingsarbeid

God personalhåndtering tilsier systematisk oppfølging av ansatte og av arbeidsmiljø

Sykehusene må være i kontinuerlig utvikling

Endringsvilje og evne er en viktig egenskap hos arbeidstakere

Tillit og respekt er grunnlaget for godt samarbeid og god dialog

2. Kunnskap om omstillingsarbeid gir ansatte innflytelse

Rettslig sett må arbeidstakere akseptere at omstillinger skjer. Utviklingsarbeid og omstilling er en naturlig og nødvendig del av arbeidslivet. Selv om utgangspunktet kan være motvilje mot omstillingsprosesser, vil involvering og deltakelse i omstillingsarbeid gjennomgående medføre større innflytelse på resultatet.

Legene må være premissgivere for utviklingen av sykehus. Leger er tradisjonelt sett svært omstillingssvillige. Dette henger sammen med ønsket om faglig utvikling av tjenesten, utvikling av medisinsk teknologi og av de ansatte for å yte en best mulig helsetjeneste til befolkningen.

God kunnskap om virksomheten, regelverket og god dialog med arbeidsgiver gir trygghet for deltakelse i omstillingsprosesser.

Involvering av de tillitsvalgte på et så tidlig tidspunkt som mulig vil øke mulighetene for å oppnå en god prosess med et godt resultat. Skal en omstilling lykkes, er det viktig med åpenhet og at de berørte parter gjøres kjent med og forstår *hensikten* med omstillingen.

Målet med selve omstillingsarbeidet må være at ulike sider ved utviklingsarbeidet blir godt belyst før vedtak treffes. For å oppnå dette må arbeidsgiver sørge for at alle berørte ansatte informeres og at samarbeidet og dialogene skjer i en god og ryddig prosess.

Fra arbeidsgivers side må det skapes trygghet og forutsigbarhet, samtidig som behovet for reelle innspill og god involvering anerkjennes. Gode omstillingsprosesser øker muligheten for et godt resultat.

Leger er endringsvillige og må være premissleverandører for utviklingen av sykehus

Arbeidsgiver må sørge for tidlig involvering og gode prosesser

Målet med omstillingsarbeidet må forstås

Gode omstillingsprosesser øker muligheten for et godt resultatet

3. Plan for tillitsvalgtes håndtering av omstillingsprosesser – oversikt

Nedenfor gis en stikkordsmessig oversikt over aktuelle tiltak i forbindelse med omstillingsprosesser. Listen er bare veiledende, og den tillitsvalgte må alltid vurdere konkret hvilke tiltak som er egnet ut fra foreliggende omstillingsplaner og omfang av disse, ut fra de særlige forhold ved det aktuelle sykehus etc.

For nærmere informasjon om de aktuelle tiltakene henvises det til veilederens enkelte kapitler.

Informasjon og innflytelse:

Hold deg orientert – vær proaktiv ved første nyss om omstillingsprosesser.

Be arbeidsgiver om jevnlig oppdateringer og signaliser at du vil bli inkludert i prosesser og delta i beslutninger så langt det lar seg gjøre.

Be om en plan for hvordan arbeidsgiver vil legge opp prosessen, herunder hvordan de ansatte vil bli holdt informert og bli inkludert i prosessen.

Legg opp en egen plan for tillitsvalgtes kommunikasjon med de ansatte.

Vurder hvilke faglige konsekvenser omstillingen kan tenkes å få og spill inn relevante momenter så tidlig som mulig i prosessen.

Krev konsekvensanalyser og ta nødvendige forbehold:

Krev at arbeidsgiver foretar grundige konsekvensanalyser og skaff innsyn i disse.

Ta nødvendige forbehold der medinnflytelsen ikke er god nok og ved prosesser du ikke finner akseptable.

Vær oppmerksom på at dine uttalelser, så vel som manglende innvendinger og forbehold, kan bli brukt av arbeidsgiver i arbeidsgivers argumentasjon i neste runde.

Vurder behovet for et samarbeid med andre fagorganisasjoner/alliansebygging lokalt i sykehuset.

Informér Legeforeningens sekretariat ved forhandlings- og helseerettsavdelingen (FHR) ved større omstillinger, for å i fellesskap kunne vurdere bistandsbehovet

Sammen med Legeforeningen sentralt bør eventuell informasjons-/mediestrategi vurderes.

Sammen med Legeforeningen sentralt bør involvering av andre vurderes.

Særlig om omstillinger som involverer kutt av legestilling (oppsigelse):

Skaff rede på omfanget; dreier det seg om enkeltstående oppsigelse eller masseoppsigelse (sistnevnte fall gjelder særlige regler etter *arbeidsmiljøloven § 15-2*).

Utvelgelseskrets og -kriterier

- Før situasjonen blir for betent i forbindelse med masseoppsigelser bør det avklares politisk hvilke kriterier man skal godta.
- Vurder alltid om arbeidsgiver bruker relevante utvelgelseskriterier.
- Ved behov forsøk å påvirke hvilke kriterier som skal brukes.

Skaff rede på grunnlaget for oppsigelsen; anføres saklige argumenter?

Innhent dokumentasjon fortløpende.

Vurder om de prosessuelle regler for oppsigelse følges.
– Stikkord her er drøfting, oppsigelsesfrister, skriftlighet, oppsigelsens innhold.

Vurder behovet for å involvere Legeforeningen sentralt eller søke eksternt juridisk bistand.

Tiltak dersom arbeidsgiver ikke overholder de avtalte spillereglene:

Fremskaff dokumentasjon for brudd, herunder protokoller der tillitsvalgtes innvendinger nedtegnes.

Innled dialog med arbeidsgiver om forholdet – forsøk å bedre arbeidsgivers forståelse av spillereglene.

Motforestillinger som kommuniseres til arbeidsgiver bør dokumenteres

Hold de ansatte informert om prosessen.

Vurder om tilsynsmyndighetene skal varsles (aktuelt dersom omstillingen vil kunne medføre uforsvarlig virksomhet).

Vurder varsling av media (konferer først med Legeforeningen sentralt).

Vurder om politisk streik kan være et aktuelt virkemiddel.

Unngå ulovlige aksjoner.

Vurder om *arbeidsmiljøloven kapittel 19* – sanksjonsmidler – bot og straff, kan komme til anvendelse.

Vurder særlig tiltak etter Hovedavtalen:

- uenighetsprotokoll lokalt – ref § 13 og § 33
- lokal tilpasningsavtale - § 29 sjettede ledd
- § 53 annet ledd – mulighet for å avsette arbeidsgivers representant

4. Begrepene omstilling og nedbemanning

Begrepene omstilling og nedbemanning refererer til ulike situasjoner. Nedbemanning vil være resultatet av en omstillingsprosess, mens omstillinger kan skje uten nedbemanning som resultat.

Med omstilling mener vi enhver endring av organiseringen av personell og oppgaver i sykehuset, som omfordeling av arbeidsoppgaver og personell på ulike områder i sykehuset, endringer i arbeids- og tilsettingsforhold eller overflytting av oppgaver til andre helseforetak/sykehus. Tiltakene kan variere i art og omfang, og ved større omstillingsprosesser vil det ofte være tale om en kombinasjon av ulike tiltak.

Nedbemanning kan som nevnt være en del av en omstillingsprosess. Ved nedbemanning tas det sikte på reduksjon av arbeidsstokken. I praksis betyr dette ofte oppsigelser, men begrepet nedbemanning er ikke begrenset til dette. I tillegg til oppsigelser fra arbeidsgivers side, omfattes ulike ordninger som eksempelvis avtaler om opphør av arbeidsforholdet.¹

¹ Ref Jan Fougner m.fl., Omstilling og nedbemanning, 2003, 3. opplag 2006

5. Oversikt over relevant lovgivning og avtaler

5.1 Om lovgivningen

Av lovgivning er det særlig arbeidsmiljøloven og helselovgivningen som er relevant. Helselovgivningen omfatter plassering av ansvaret for å tilby spesialisthelsetjenester, rettigheter for pasienter til nødvendig sykehusbehandling og plikten til forsvarlig behandling og oppfølging, se nedenfor.

I arbeidsmiljøloven stilles det en rekke krav og kriterier for hvordan omstilling og ev nedbemanning kan skje.

Alle har krav på arbeidsavtale og denne danner grunnlaget for stillingsvernet. Oppsigelser og nedbemanning kan ikke skje uten at det foreligger saklig grunnlag, definert nærmere i lov og rettspraksis. Det stilles i tillegg en rekke krav til prosess i denne forbindelse.

5.2 Arbeidsmiljøloven

Formålet med arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 1 åpner med en formålsbestemmelse, som blant annet fastslår at loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Videre skal loven sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Dette er generelle mål, men har betydning som bakteppe for hvilke plikter som påhviler en arbeidsgiver.

Krav til arbeidsmiljøet og tilrettelegging

I *arbeidsmiljøloven § 4-1* oppstilles et krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Også *arbeidsmiljøloven § 4-2*, som gjelder krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, er av interesse.

Det kan særlig vises til tredje ledd, hvor det fastslås at «*Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø*».

Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøfting

Arbeidsmiljøloven kapittel 8 inneholder sentrale bestemmelser om plikt til informasjon og drøfting. I forhold til virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 personer har arbeidsgiver etter § 8-1 en plikt til å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakerens arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Informasjon og drøfting skal skje så tidlig som mulig, og drøftinger etter bestemmelsen skal være reelle. Dette betyr blant annet at arbeidsgiver ikke skal ha besluttet eller gjennomføre eventuelle endringer før drøftelser har vært gjennomført. I § 8-2 presiseres informasjonsplikten, og det fastslås blant annet at det skal gis informasjon om den forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse, samt at det generelt skal gis informasjon om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering og ansettelsesforhold. Bestemmelsene i kapittel 8 kan fravikes ved tariffavtale.

Adgangen til å avslutte arbeidsforhold

Ved omstillinger som involverer nedbemanning vil arbeidsmiljølovens generelle regler om adgangen til å avslutte et arbeidsforhold være relevante, og representere skranker i forhold til adgangen til å kutte stillinger. Se nærmere om dette nedenfor. Vi nevner særlig at det gjelder spesielle regler ved såkalte «masseoppsigelser», jf *arbeidsmiljøloven § 15-2*.

Overføring og sammenslåing av virksomheter

Arbeidsmiljøloven kapittel 16 oppstiller særlige regler om virksomhetsoverdragelse. Dette behandles nærmere nedenfor.

5.3 Helselovgivningen

Helselover fra 2001

Vi fikk fire nye helselover 1. januar 2001: lov om helsepersonell, lov om pasientrettigheter, lov om spesialisthelsetjenesten og lov om psykisk helsevern. Lov om helseforetak kom 1.1.2002. Fastelegeordningen er regulert ved endring i lov (kommunehelsetjenesteloven og ved egen forskrift) med virkning fra 1. juni 2001.

Hselovgivningen må overholdes under omstilling

Helseforetakene har forpliktelser knyttet til de ulike roller og funksjoner foretaket har, for eksempel arbeidsgiverrollen for alle ansatte (arbeidsmiljølovgivning), forvalterrollen ved utøvelse av offentlig myndighet (forvaltningslovgivning) og som tilbyder og utøver av helsetjenester (hselovgivningen).

Med få unntak står helseforetakene fritt til å tilpasse organisering og styringssystemer på grunnlag av hva som anses

hensiktsmessig og ønskelig. Det gjelder også for hvilke krav helseforetaket vil stille til ledelse, med noen unntak. Vi finner få eksempler i lovgivning på at Stortinget ved lov vedtar krav om bestemte ledelseskvalifikasjoner. Det forutsettes at eier av en virksomheten skal definere slike krav ut fra virksomhetens art.

Helselovgivningen inneholder forpliktelser om å tilby tjenester og regulering av hvordan tjenestene skal tilbys og innrettes. Det stilles også krav om at befolkningens rettigheter skal overholdes. De lovbestemte kravene setter visse grenser for mulighetene for endring om omstilling.

Forsvarlighetskravet må oppfylles på alle stadier i en omstillingsprosess.

Pliktene til forsvarlig organisering kommer til uttrykk i flere bestemmelser: i spesialisthelsetjenesteloven § 2-3, § 3-2 (informasjons- og journalsystemer) og § 3-10 (opplæring, etterutdanning og videreutdanning).

Helseforetakets forpliktelse til forsvarlighet følger også av annen lovgivning, særlig sentral er helsepersonelloven § 16, som innebærer at forsvarlighetskravet for det enkelte helsepersonell i § 4 også definerer helseforetakets ansvar.

Helseforetakets tilretteleggingsplikt innebærer at den enkelte lege må gis nødvendig handlefrihet til å kunne overholde sine lovpålagte plikter. Det gjelder krav til forsvarlighet og krav til behandling av pasientinformasjon mv.

Informasjonssystemene må innrettes slik at det enkelte helsepersonell kan overholde taushetsplikt, opplysningsplikter og dokumentasjonsplikt, for eksempel slik at ikke uvedkommende helsepersonell eller andre får tilgang på opplysninger om pasientene.

Helsepersonellet skal på sin side opptre forsvarlig og ut fra sine faglige kvalifikasjoner. Helsepersonell er i tillegg pålagt å opplyse arbeidsgiveren/ledelsen om ev. uforsvarlige forhold i virksomheten

Retten til nødvendig helsehjelp

Helselovgivningen gir også befolkningen rettigheter som skal oppfylles. I pasientrettighetsloven § 2-1 er det fastslått en rett til nødvendig helsehjelp innen fastsatt frist. En egen forskrift angir nærmere kriterier. Denne rettigheten vil styre aktiviteten i sykehus. Oversittelse av fristen innebærer økonomisk ansvar for det regionale helseforetaket. Denne økonomiske rettsvirkningen ble innført 1. september 2004.

5.4 Krav til helsetjenestens ulike nivåer

«Sørge for ansvaret» og retten til nødvendig behandling

Det regionale helseforetak (RHF) skal for eksempel sørge for å tilby spesialisthelsetjenester, noe som betyr en grense for hva RHF-et kan treffe beslutninger om. RHF må ivareta befolkningens lovfestede spesialisthelsetjenester i regionen. Det kan heller ikke treffes beslutninger som innebærer et uforsvarlig tjenestetilbud.

Sykehusene og helseforetakenes ansvar for forsvarlig virksomhet

Helseforetaket skal tilby forsvarlige tjenester og være forsvarlig organisert, jf. *spesialisthelsetjenesteloven § 2-2*. Det er eier og ledes ansvar for å bidra til at all helsehjelp er forsvarlig. Forpliktelsen vil innebære en plikt til gode rutiner og systemer for behandling, oppfølging og overvåkning av virksomheten. Det må påses at forsvarlighetsnormen kan og faktisk blir etterlevd. Også denne bestemmelsen underbygger plikten for eier/ledelsen ved sykehuset til å legge forholdene til rette slik at helsepersonellet kan utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte.

Forsvarlig organisering innebærer krav til ulike deler av tjenesten.

Det stilles krav til hvordan tjenestene er innrettet og organisert kvalitativt og kvantitativt med personell og beslutningsstrukturer, noe som «binder» virksomheten ved ansettelse og ansvars plassering (funksjon og oppgaver utfra kvalifikasjoner).

Helseforetaket må sørge for nødvendig opplæring og tilsyn med personellet.

Det må også tilrettelegges for forsvarlig samhandling mellom helsepersonell innenfor helseforetaket, og samhandling med helsepersonell og andre utenfor helseforetaket.

Forsvarlighetskravet innebærer ikke bare krav til organisering av personell, men også krav til hvordan de fysiske omgivelsene er innrettet og til ivaretagelse av hygiene. Det vil blant annet si krav til rominndeling, håndvask, sengekapasitet og plassering. Videre omfattes krav til medisinsk utstyr, annet utstyr og produkter, kontroll, tilsyn og testing. Ledelsen i helseforetaket må påse at det på ulike nivåer utvikles instruksjoner og rutiner knyttet til behandling og oppfølging, og internkontrollsystemer.

Forsvarlighetskravet for helsepersonell

Helsepersonelloven § 4 fastslår at ethvert helsepersonell skal opptre forsvarlig og omsorgsfullt i sin yrkesutøvelse. Kravet er rettet mot den enkelte ansatte lege og gjelder alle deler av

yrkesutøvelsen. Formålet med kravet er å beskytte pasienten og samfunnet mot handlinger og unnlater som innebærer «unødvendig» skaderisiko. Forsvarlighetskravet er en rettslig standard. I dette ligger at innholdet av kravet er dynamisk og må forventes å endre seg over tid, i takt med samfunnsutviklingen for øvrig².

Arbeidsgivers tilretteleggingsansvar i helsepersonelloven

Helsepersonelloven § 16 stiller krav til arbeidsgiver om tilrettelegging for at den enkelte skal kunne overholde sine lovbestemte krav. Bestemmelsen stiller krav til de organisatoriske rammer rundt helsepersonells virksomhet. Bestemmelsen skal bidra til at helsepersonell får nødvendig handlingsfrihet for å kunne overholde forsvarlighetskravet, taushetsplikten mv. Helsepersonelloven § 16 omfatter også en plikt til å ha tilstrekkelig personell, kvalifisert personell, forsvarlig medisinsk utstyr m.v.

Reservasjonsretten

Helsepersonell har en såkalt *reservasjonsrett og plikt*. I dette ligger at helsepersonell skal reservere seg det å følge en instruks kan medføre skade på andre mennesker. Hensynet til forsvarlighet tilsier at helsepersonell har et selvstendig ansvar for å påse at egen profesjonsutøvelse ikke er i strid med forsvarlighetsplikten³. Hvis helsepersonell i forbindelse med eller som følge av en omstilling ikke kan utføre sine oppgaver forsvarlig, har helsepersonellet således rett – og plikt – til å reservere seg mot gjennomføringen. Det bemerkes at det ikke er nok at helsepersonellet anser omstillingen uhensiktsmessig, byrdefull etc. Reservasjonsrett- og plikt inntreder først dersom instruks fra arbeidsgiver kan lede til uforsvarlig yrkesutøvelse. Det er grunn til å være oppmerksom på dette skillet, ettersom det kan anses som ordrenekt dersom man nekter å rette seg etter arbeidsgivers instruks når det ikke foreligger grunnlag for å påberope seg reservasjonsretten. Ordrenekt kan igjen på sin side etter omstendighetene være oppsigelsesgrunn.

Også *spesialisthelsetjenesteloven § 2-1 a*) og *kommunehelsetjenesteloven § 1* oppstiller en forpliktelse for henholdsvis spesialisthelsetjeneste/kommune til å sørge for nødvendige helsetjenester. Disse bestemmelsene kan brukes som argumentasjonsgrunnlag i forbindelse med omstillingsprosesser.

Tilsynet med virksomheten

Statens helsetilsyn og fylkeslegene har ansvar for å føre tilstrekkelig tilsyn med helsetjenesten for å kunne bidra til forsvarlighet og til at andre lovbestemte krav oppfylles. Deler

av tilsynsfunksjonen for medisinsk utstyr er lagt til Sosial- og helsedirektorat.

Forholdet mellom lovbestemte profesjonsplikter og arbeidsgivers ansvar og styringsrett

Et spesielt forhold med helselovgivningen er at den legger *plikter på arbeidstakere* i helsetjenesten: helsepersonell. Disse forpliktelsene kommer i tillegg til forpliktelsene overfor arbeidsgiver. Ansatte i helsetjenesten er således underlagt både arbeidsgivers styringsrett og lovbestemte profesjonsforpliktelse.

Forpliktelsene for helsepersonell betyr at arbeidsgivere i helsetjenesten må gi rom for at de ansatte kan oppfylle sine forpliktelse..

De lovbestemte pliktene vil innebære at helsepersonell i visse situasjoner må forholde seg til egne profesjonsforpliktelse og ikke til arbeidsgiveres instruks.

Lovbestemte plikter begrenser arbeidsgivers styringsrett. For å unngå unødige konflikter mellom helsepersonell og ledelsen må det være en felles forståelse for denne situasjonen.

5.5 Sentrale avtaler – hovedavtalen

Krav i alle hovedavtaler

Alle hovedavtaler i offentlig sektor inneholder bestemmelser om at arbeidsgiver på *et tidligst mulig tidspunkt* skal informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved planlegging og gjennomføring av driftsendringer og omorganiseringer som vil medføre endringer i arbeidssituasjonen. Slike endringer kan gjelde sysselsetting generelt eller arbeidsvilkår spesielt, herunder overflytting av arbeidstaker til annet arbeid eller arbeidssted.

Hovedavtalen mellom Spekter og Akademikerne

I helseforetakene er det *Hovedavtalen* inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne v/Akademikerne Helse (heretter kalt *Hovedavtalen*) som har bestemmelser som regulerer omstillingsprosesser. Gjeldende versjon av *Hovedavtalen* ble inngått i desember 2007, og har en varighet fra 1. januar 2008 til 31. desember 2011.

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Hovedavtalens del II kapittel VII er spesielt relevant for omstilling. Kapittelet omhandler informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

Hovedavtalens § 28 er en bestemmelse om mål for informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Bestemmelsen forutsetter at de ansatte sikres medinnflytelse og samarbeid med arbeidsgiver, og at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal

2 Befring og Ohnstad: Helsepersonelloven med kommentarer, Fagbokforlaget 2002, 2. opplag.

3 Se Befring, Ohnstad, Grytten: Jus for leger, Høyskoleforelaget 2002.

være basert på tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer.

Tilrettelegging for reell innflytelse gjennom arbeids- prosjekt - og styringsgrupper

Hovedavtalens § 29 forutsetter at forholdene skal legges til rette for at de ansatte gjennom tillitsvalgte kan få *reell innflytelse* på virksomhetens alminnelige arbeid og blant annet lette nødvendig omstilling. Tillitsvalgte skal sikres innflytelse ved etablering av arbeidsprosjekt- og styringsgrupper.

Innflytelse fra planlegging og lokale tilpasningsavtaler

Tillitsvalgte og den enkelte ansatte skal helt fra det tidspunkt arbeidsgiver starter planleggingen, gis mulighet til å utøve medbestemmelse. Det forutsette videre at det skal inngås lokal tilpasningsavtale for å finne praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart (ref § 29, sjette ledd).

Plikten til informasjon før, under og etter omstilling - og drøftinger

Hovedavtalens § 31 omhandler plikt til informasjon og drøftelser ved omlegging av driften. Bestemmelsen stiller krav om involvering av de tillitsvalgte så tidlig som mulig ved forestående omlegginger og sysselsettingsforhold. De tillitsvalgte skal gi mulighet til å fremme sine synspunkter før virksomheten treffer beslutninger i slike saker. Ledelsen må grunngi sitt syn dersom tillitsvalgtes synspunkter ikke tas til følge.

Hovedavtalens § 32 regulerer drøftingsplikten ved endring av selskapsrettslige forhold. Slike endringer vil ofte kunne være et element i en omorganisering.

Hovedavtalen har bestemmelser som gir de tillitsvalgte krav på informasjon før, under og etter en omstillingsprosess.

De ansattes medinnflytelse og samarbeid skal sikres gjennom representasjon i arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper, informasjon på alle trinn i en omstillingsprosess og gjennom rett til drøftinger med arbeidsgiver.

Et nøkkeluttrykk i både hovedavtalens og arbeidsmiljølovens bestemmelser er «så tidlig som mulig».

5.6 Lokale avtaler

Ved noen sykehus eksisterer lokale særavtaler som omhandler omstilling. Tillitsvalgte oppfordres til å undersøke om det eksisterer noen lokal avtale vedrørende omstilling på sitt helseforetak. Det bør også vurderes om det er hensiktsmessig å be om slike avtaler dersom det ikke finnes fra før.

5.7 Omstillingsreglement

Ved enkelte helseforetak er det utarbeidet reglement eller veileder for omstillingsprosesser innen virksomheten. Disse reglementene kan være nyttige verktøy også for de tillitsvalgte.

Ikke sjelden fastsetter reglementer mer konkrete krav til helseforetakene enn hva som ellers følger av lovgivningen og avtaler, og kan derfor gi verdifulle argumenter for de tillitsvalgte. Tillitsvalgte oppfordres til å undersøke om det eksisterer omstillingsreglement på sitt helseforetak.

5.8 Individuell arbeidsavtale

Alle ansatte i sykehus skal ha arbeidsavtale. I arbeidsavtalen skal stillingen og ev funksjonen ved sykehuset beskrives og stedet for hvor arbeidet skal utføres. Arbeidsavtalen skal også inneholde arbeidsvilkår.

Bestemmelser i den individuelle arbeidsavtalen vil begrense hva arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett kan pålegge av endringer i stillingsinnhold, arbeidssted og øvrige arbeidsvilkår.

Endringsoppsigelse

I tilfelle av omstillinger som berører den enkeltes arbeidsvilkår, er det relevant å se på vedkommendes arbeidskontrakt for å vurdere om endringen er innenfor arbeidsavtalen eller utenfor. Dersom arbeidsavtalen ikke gir rom for planlagte endringer – vil det foreligge formelle skranker for hva arbeidsgiver kan gjøre av endringer, uten å følge arbeidsmiljølovens formelle prosedyrer for endringsoppsigelse.⁴

Et eksempel er endring av en ansatts stilling, som at arbeidsgiver krever at en som er ansatt som gynekolog skal utføre jordmoroppgaver. Eller at arbeidsgiver krever at en som arbeider ved Universitetssykehuset i Nord – Norge med dette tjenestestedet beskrevet i arbeidsavtalen – fra et gitt tidspunkt må arbeide ved sykehuset i Kirkenes, dvs endring av tjenestested. Arbeidsgiver pålegges i disse sammenhengene å følge lovens regler for oppsigelse – endringsoppsigelse. Det betyr at det må foreligge «saklige grunner» og at bestemte prosedyrer må følges.

Når tillitsvalgt opplever at det treffes vedtak som endrer arbeidsforholdet for ansatte på en måte som nevnt, bør det tas kontakt med Legeforeningens sekretariat for bistand.

⁴ Endringsoppsigelse: dersom arbeidsgiver foretar en omdisponering eller omorganisering som ligger utenfor styringsrettens grenser.

6. Arbeidsgivers styringsrett

6.1 Styringsretten og dens begrensninger

Arbeidsgivers styringsrett kan defineres som retten til å lede, organisere og fordele arbeidet, retten til å ansette og si opp arbeidstakerne samt retten til å treffe bestemmelser om arbeidsforholdet og virksomheten. Arbeidsgivers styringsrett gjelder som en ulovfestet norm både i statlig, kommunal og privat sektor.

Utgangspunktet i norsk rett er at styringsretten ligger hos arbeidsgiver eller ledelse. Tariffavtalene er også bygget på denne forutsetning. Selv om arbeidsgivers styringsrett er definert vidt, har arbeidsgiver ingen fri eller ubundet kompetanse.

Begrensning av lovgivning

Arbeidsgivers styringsrett er begrenset av en rekke helselover og andre lover, blant annet bestemmelser i arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven, ferieloven, folketrygdlovens bestemmelser om arbeidsgivers plikter under sykdom m.v. Lovene inneholder bestemmelser som gir arbeidstakerne rettigheter som arbeidsgiver ikke kan se bort i fra. Ikke minst kan det vises til arbeidsmiljølovens saklighetskrav og til prosessuelle krav i tilfelle av nedbemanning.

Begrensning av tariffavtaler

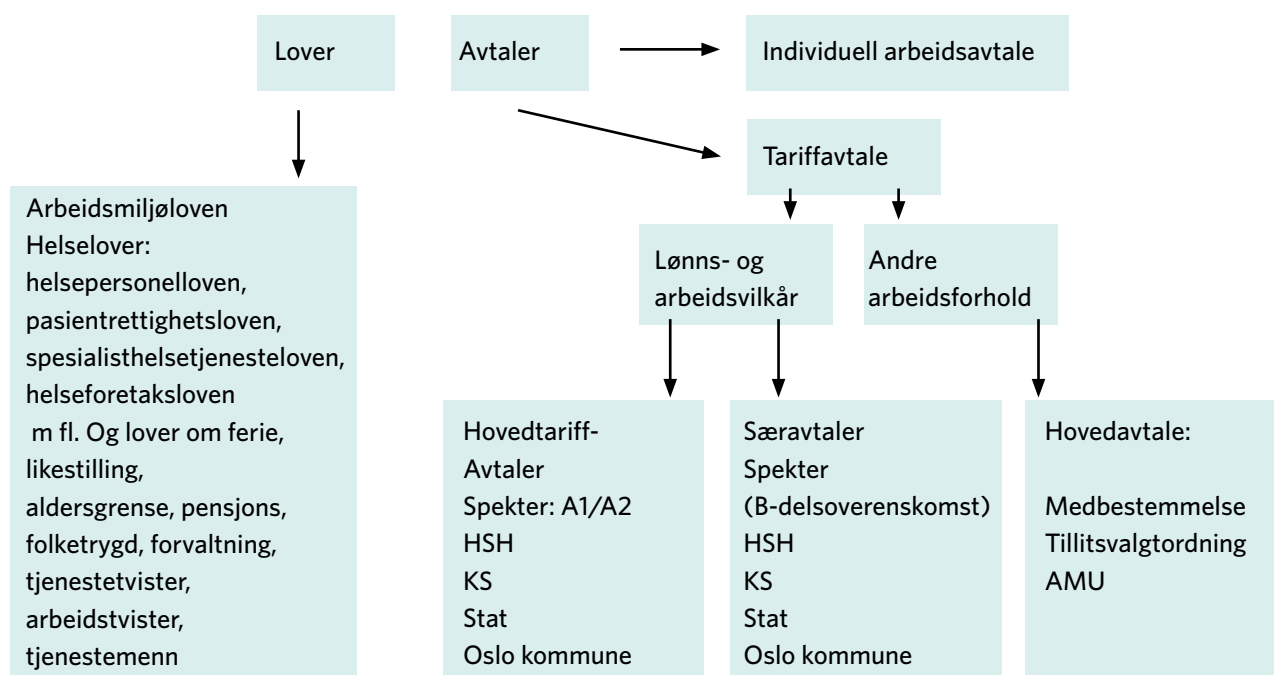
Arbeidsgivers styringsrett er begrenset av tariffavtaler – i Spekter området av Hovedavtalen, A1 avtalen, A2 avtalen og B-dels avtalene. Eksempelvis oppstiller avtalene strenge krav til informasjon og drøfting, som arbeidsgiver må overholde. Styringsretten vil også være begrenset gjennom individuelle ansettelsesavtaler, se over. Det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan foreta ensidige endringer i avtalte vilkår til ugunst for arbeidstakeren.

Begrensning av allmenne saklighetsnormer

Arbeidsgivers styringsrett innskrenkes også av mer allmenne saklighetsnormer. Det betyr at arbeidsgivers beslutning må bygge på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag, herunder forsvarlig saksbehandling. Videre må beslutningen være saklig motivert i den forstand at den må være begrunnet i forhold som angår virksomheten og/eller saklige forhold knyttet til arbeidstakeren, og beslutningen skal ikke fremstå som vilkårlig overfor arbeidstakeren⁵.

Etter dette kan styringsretten forklares som den restkompetanse arbeidsgiveren står igjen med når forpliktelsene nevnt over er klarlagt. Skjematisk kan styringsretten illustreres slik:

Styringsretten begrenses av



⁵ Disse prinsippene kan utledes fra Rt 2001 s. 418, jf også Ingeborg Moen Borgerud m.fl., *Arbeidsrett – særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007 s. 126

Oppfølging overfor arbeidsgiver ved bruk av styringsrett uten informasjon

Styringsretten skal ta beslutninger i virksomheten, men i enkelte tilfeller kan arbeidsgiversiden bruke styringsretten som en begrunnelse for å få gjennomført beslutninger raskt og effektivt, eller for å la en prosess gå i lang tid internt i ledelsen før representanter for de ansatte blir informert.

Tillitsvalgte må da vise til arbeidsgivers forpliktelse til å gi informasjon og gjennomføre drøftinger. Arbeidsgiver er forpliktet ved lov og tariffavtaler å drøfte forholdet med tillitsvalgte tidlig i prosessen, slik at tillitsvalgte kan tilkjenne sine faglige og organisasjonsmessige synspunkter. Kravet til prosess er imidlertid ikke til hinder for at arbeidsgiver med bakgrunn i styringsretten vil ha det siste ordet når partene *ikke* kommer til enighet.

Arbeidsgivers adgang til å gjennomføre konkrete endringer innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, vil bero på en konkret vurdering. Naturlig nok vil vurderingstemaene variere alt ettersom hva den planlagte endring består i, eksempelvis om det er tale om endringer i lederoppgave, endring av tittel, endringer i arbeidsvolum, metoder eller oppgaver, endring av arbeidssted og tid, permittering og oppsigelse etc.

6.2 Styringsretten - særlig om adgangen til å pålegge endringer i tjenestested

Det følger av *arbeidsmiljøloven § 14-6 b*) at den skriftlige arbeidsavtalen i et tilsetningsforhold skal inneholde opplysninger om arbeidsstedet. Legeforeningens klare oppfatning er at leger i utgangspunktet ikke kan pålegges flere tjenestesteder når dette ikke er uttrykkelig avtalt eller forutsatt ved inngåelse av arbeidsavtalen.

Endring av arbeidssted i forbindelse med omstilling

Et særskilt spørsmål er om arbeidsgiver i kraft av styringsretten i forbindelse med omstillinger kan pålegge endring av arbeidssted.

Den individuelle arbeidsavtalen kan inneholde bestemmelser som har betydning for spørsmålet. Heter det for eksempel i avtalen at «arbeidsstedet for tiden er ...», kan det ligge en forutsetning i dette om at arbeidstaker må finne seg i endringer av arbeidsstedet. Også arbeidsreglementet, hvis dette finnes, kan gi holdepunkter. Hvis avtalen ikke sier noe, må spørsmålet løses ut fra en konkret vurdering.

Rettspraksis viser at arbeidsgiver i noen utstrekning med grunnlag i styringsretten må kunne endre arbeidsstedet til arbeidstakerne⁶. Høyesterett har forutsatt at det finnes en grense i forhold til hvor omfattende geografiske endringer arbeidsgiver i kraft av styringsretten, kan pålegge den ansatte. Hvor denne grensen går er derimot ikke konkret fastslått. I praksis må omfanget av de totale endringene som gjennomføres vurderes samlet.

Tillitsvalgtes holdning får betydning for den enkelte rettigheter

Det er grunn til å merke seg at i denne vurderingen inngår tillitsvalgtes holdning til en flytting av virksomhet som medfører endring av arbeidssted for de ansatte, som et relevant moment⁷.

⁶ Se Rt. 2001 s. 418

⁷ Se LH 1997 s. 817

7. Krav til prosess og medbestemmelse

Arbeidsgivers styringsrett ved omstilling i det enkelte foretak vil, som det fremgikk over, blant annet være begrenset av arbeidstakernes og de tillitsvalgtes rett til informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Her følger en kort oversikt over de ansattes og tillitsvalgtes rettigheter i arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen knyttet til prosess og medbestemmelse.

Medbestemmelse og medinnflytelse

Medbestemmelse og medinnflytelse *skal* praktiseres på alle nivå. Ved omstilling skal det være et aktivt samarbeid mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten. Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte omlegging, organisasjonsendringer, metoder og bemanningsspørsmål med de tillitsvalgte og vernetjenesten. Hovedavtalen § 29 fjerde ledd fastslår at berørte ansatte bør sikres reell innflytelse ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

Tidlig involvering

De ansatte bør involveres tidlig i prosessen. Det er ofte uenighet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver hva som er et «tidligst mulig tidspunkt», jf Hovedavtalens § 31. Erfaringen er i mange tilfeller at når arbeidsgiver informerer om de planlagte endringer, er prosessen allerede kommet så langt at den er irreversibel, og da slik at både tillitsvalgte og medlemmer føler seg overkjørt. Omstillinger må gjennomføres på en måte som sikrer at senere vedtak er tilstrekkelig opplyst – og at arbeidstakernes behov for trygghet blir ivaretatt. Trygghet oppnås gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig er kjent.

De tillitsvalgte må være proaktive for å få en rolle tidlig i prosessene. Tillitsvalgte kan gjerne ta opp forholdet med ledelsen med en gang det ryktes at det kan bli omorganisering, og bør samtidig informere arbeidsgiver om at deltakelse i prosessen er ønskelig. Dette for å komme i posisjon til å påvirke premissene for omstillingsprosessen ved å gi konstruktive innspill i den initiale fasen.

Informasjon

Hensikten med omstillingsprosessen

I en innledende fase er det viktig at tillitsvalgte ber arbeidsgiver være tydelig på hva som er hensikten med omstillingsprosessen, og hvordan hensikten skal formidles til de ansatte.

Informasjon

Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide et informasjonsopplegg i forbindelse med omstillingsprosesser, se særlig arbeidsmiljølovens §§ 8-1 og 8-2. Informasjonsopplegget bør dekke perioden forut for selve omstillingen, selve omstillingsperioden og tiden etter at omstillingen er gjennomført. Informasjon må også gis individuelt, for eksempel gjennom medarbeidersamtaler. Informasjonsopplegget bør utarbeides i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, på et tidligst mulig tidspunkt.

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte – krav til prosessen

Informasjon til tillitsvalgte skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting, jf arbeidsmiljøloven § 8-2 tredje ledd. Det følger videre av bestemmelsen at prosessen skal legges slik at drøftingene blir reelle, og drøftingene skal gjennomføres med det siktemål å oppnå en avtale.

Møter

Forut for møter bør det foreligge møteinnkallinger som avklarer hva slags møte det dreier seg om og hvilke forhold som skal drøftes. Dette både av hensyn til forberedelse, og fordi møtets karakter har betydning i forhold til hvilke påvirkningsmuligheter den tillitsvalgte kan legge til grunn å ha (påvirkningsmulighetene avhenger av om det innkalles til drøftingsmøte, informasjonsmøte eller forhandlingsmøte).

8. Stillingsvernet - vernet mot oppsigelser

Med stillingsvern tenker en ofte på arbeidstakeres vern mot oppsigelser. Begrepet stillingsvern omfatter også det vern norsk rett gir arbeidstaker mot arbeidsgivers ensidige vesentlige endringer i ansettelsesforholdet.

Arbeidsmiljøloven har strenge formelle og materielle vilkår som må være oppfylt for at en arbeidsgiver lovlig skal kunne avslutte et arbeidsforhold med en arbeidstaker.

Etter norsk rett gjelder det videre omfattende begrensninger i arbeidsgivers adgang til å foreta vesentlige endringer i stillingens innhold. Videre regulerer arbeidsmiljøloven arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelser, se nedenfor.

8.1 Saklighetskravet

Arbeidsmiljøloven krever at en oppsigelse skal være saklig begrunnet fra arbeidsgivers side. Kravet om saklig grunn gjelder ikke bare ved alminnelig oppsigelse fra arbeidsforholdet, men også ved endringer i arbeidsforholdet som er så dyptgripende at de må likestilles med oppsigelse. Dette følger av Høyesteretts praksis.⁸

8.2 Grunnpregstandard

Det må vurderes konkret hvilke begrensninger i styringsretten som følger av arbeidsavtalen og øvrige omstendigheter knyttet til ansettelsesforholdet, jfr. pkt. 5. Domstolene benytter i stor grad den såkalt *grunnpregstandard* som presumsjonsprinsipp. Prinsippet går ut på at arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at *arbeidets grunnpreg* blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med.⁹ Eksempelvis er det antatt at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer i arbeidsoppgavene til en lege under utdanning, dersom konsekvensen av det blir at legen ikke får tellende tjeneste.

Grensen for endring

Listen for hvor dyptgripende endringen må være før den likestilles med oppsigelse ligger ikke særlig høyt. Høyesterett har forutsatt at forflytning av en kommunalt ansatt hjelpepleier fra en institusjon i kommunen til en annen hjelpepleierstilling i annen institusjon i samme kommune, måtte regnes som en endringsoppsigelse.¹⁰

⁸ Rt 2004/1588

⁹ Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 250

¹⁰ Se Rt 2004/1588. På dette område er imidlertid retten dynamisk, og noen vil nok hevde at pendelen er i ferd med å snu.

9. Virksomhetsoverdragelse

9.1 Hva er en virksomhetsoverdragelse?

Med virksomhetsoverdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.¹¹ Et eksempel på virksomhetsoverdragelse er flytting av Ullevåls hudavdeling til Rikshospitalet. Kap. 16 i Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser.

Reglene om virksomhetsoverdragelse har til formål å beskytte arbeidstakerens rettigheter i forbindelse med overdragelse av virksomheten til en annen arbeidsgiver.

9.2 Legenes rett til å få med seg lønn og andre arbeidsvilkår med seg i ny virksomhet

Rettigheter etter den individuelle arbeidsavtale eller arbeidsforhold: Arbeidsmiljølovens § 16-2 første ledd regulerer arbeidstakerens rett til å få sine lønns- og arbeidsvilkår med seg over til den nye arbeidsgiveren.

Det alminnelige utgangspunktet er at alle individuelle rettigheter og plikter i arbeidsforholdet går over ved overføringen av virksomheten og arbeidstakerne.

Ny arbeidsgiver bundet av tidligere tariffavtaler dersom ikke melding gis innen 3 uker

Rettigheter etter tariffavtalen: Arbeidsmiljølovens 16-2 andre ledd fastslår at den nye arbeidsgiver blir bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtale dersom det ikke innen tre uker etter overdragelsestidspunktet gis melding til den annen part i tariffavtalen om at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. Dersom arbeidsgiver trer inn i tariffavtalen gjelder regler om fredsplikt. Dersom arbeidsgiver velger å ikke bli bundet, står adgangen til å kreve forhandlinger og retten til arbeidskamp for å oppnå tariffavtale åpen for arbeidstakerne på vanlig måte.

Når ny arbeidsgiver gir melding - likevel rett til å beholde individuelle rettigheter

Individuelle rettigheter som følger av tariffavtale: Arbeidsmiljølovens § 16-2 annet ledd fjerde punktum regulerer de tilfeller hvor den nye arbeidsgiveren ikke vil ta over tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. I en slik situasjon har arbeidstakerne rett til å beholde de individuelle rettigheter som følger av tariffavtalen, mens de kollektive rettigheter etter tariffavtalen, ikke videreføres.

¹¹ Jf arbeidsmiljøloven § 16-1

Konsekvensen av dette er at den nye arbeidsgiveren i en periode¹² kan være nødt til å opprettholde forskjellige arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører samme arbeid. Eksempler her kan være individuelle rettigheter som arbeidstid, fleksitid, ferie, bonusavtaler og lignende.

Retten til videreføring av pensjonsordning

Overføring av pensjonsrettigheter: Etter *arbeidsmiljølovens § 16-2 tredje ledd* har arbeidstakeren rett til videreføring av sin pensjonsordning (kollektiv tjenstepensjon) etter en virksomhetsoverdragelse, forutsatt at den nye arbeidsgiveren ikke har pensjonsordning fra før. Hvis den pensjonsordning arbeidstakerne var omfattet av før overdragelsen av ulike grunner ikke lar seg overføre, skal den nye arbeidsgiveren sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening i en annen kollektiv pensjonsordning.

9.3 Retten til å nekte overføring av arbeidsforhold - umiddelbart opphør

Valg- og reservasjonsretten: Etter *arbeidsmiljølovens § 16-3 første og annet ledd* har arbeidstakerne i utgangspunktet rett til å nekte å få sitt arbeidsforhold overført til den nye arbeidsgiveren¹³. Ved utøvelse av denne reservasjonsretten opphører arbeidsforholdet hos gammel arbeidsgiver uten oppsigelse fra det tidspunkt virksomhetsoverdragelsen finner sted, og arbeidstakeren overføres heller ikke til ny arbeidsgiver.

Unntaksvis valgrett for ansatte når arbeidsgiver kan tilby annet arbeid

Rettspraksis har etablert en unntaksvis valgrett for arbeidstakeren til å fastholde arbeidsforholdet til eksisterende arbeidsgiver. En slik valgrett kan oppstå der det vil medføre *ikke uvesentlige negative endringer* i arbeidstakerens situasjon, dersom han blir med til ny arbeidsgiver¹⁴.

Det er verdt å merke seg at dersom tidligere arbeidsgiver ikke har annet arbeid å tilby vil dette likevel kunne føre til at arbeidstakeren blir stående uten arbeid.

For eksempel, dersom en lege reserverer seg mot å bli med over fra Ullevåls hudavdeling til Rikshospitalet, vil resultatet være at ansettelsesforholdet ved Ullevål opphører, og at legen heller ikke har noe ansettelsesforhold til Rikshospitalet.

9.4 Etter nedbemanning - fortrinnsrett til nye eller ledige stillinger i ett år

Fortrinnsrett: *Arbeidsmiljølovens § 16-3 tredje ledd* gjelder fortrinnsrett til ledig stilling hos overdragende arbeidsgiver for arbeidstakere som utøver reservasjonsretten ved virksomhetsoverdragelse. Vilkår for fortrinnsrett er 12 måneders ansettelsesforhold siste to år før overdragelsen, og at det gjelder stillinger vedkommende er kvalifisert for. Fortrinnsrett gjelder i ett år etter overdragelsestidspunktet.

9.5 Oppsigelse med begrunnelse i overdragelse av virksomhet er ugyldig

Vern mot oppsigelse: Hovedregel og utgangspunkt etter *arbeidsmiljølovens § 16-4 første ledd*, er at en oppsigelse eller en avskjed fra tidligere eller ny innehaver *alene* på grunn av overdragelsen, er ugyldig.

9.6 Tillitsvalgtes rolle ved overføring av virksomhet

Representasjon: *Arbeidsmiljølovens § 16-7* sonderer mellom tilfeller hvor virksomheten beholder sin uavhengighet etter overdragelsen, og tilfeller hvor den ikke beholder sin uavhengighet. Dersom en enhet på et sykehus formelt overføres til nytt helseforetak, men for øvrig beholder sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte i enheten beholde sin rettsstilling og funksjon. Dersom en sykehusavdeling slås sammen med en annen, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på egnet måte frem til nyvalg kan finne sted.

9.7 Retten til informasjon og drøfting i forbindelse med overføring av virksomhet

Informasjon og drøfting: *Arbeidsmiljølovens §§ 16-5 og 16-6* har regler om arbeidstakerens rett til informasjon og drøfting når en virksomhet eller en del av en virksomhet overdras fra en arbeidsgiver til en annen. I § 16-5 første ledd gis regler om at både overdrager og erverver så tidlig som mulig plikter å gi informasjon om og drøfte virksomhetsoverdragelse med arbeidstakerens tillitsvalgte. Reglene om informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelse må suppleres med avtalefestede regler om medbestemmelse.

¹² Inntil tariffavtalen arbeidstaker hadde med sin tidligere arbeidsgiver utløper, eller til det er inngått en ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne, må arbeidsgiver innrømme disse slike individuelle rettigheter som fulgte av den opprinnelige tariffavtalen.

¹³ Merk at arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 16-3 annet ledd skal fastsette en frist, som ikke er kortere enn 14 dager, for når utøvelse av reservasjonsretten eventuelt må skje.

¹⁴ I Rt. 2000 s. 2058 kom Høyesterett til at en valgrett forelå, og domstolen la da avgjørende vekt på sannsynligheten for at de ansatte ville miste sine arbeidsplasser ved en snarlig nedbemanning hos ny arbeidsgiver.

10. Nedbemanning

En del omstillinger vil medføre nedbemanninger. Arbeidsmiljøloven stiller en rekke krav til arbeidsgivers vurderinger og håndtering av oppsigelser på grunn av arbeidsgivers forhold, se særlig *arbeidsmiljøloven kapittel 15*.

10.1 Grunnleggende krav til oppsigelse

Det grunnleggende krav ved vurdering av oppsigelse er saklighet. Er oppsigelsene saklig begrunnet? Finnes annet passende arbeid å tilby? Er det foretatt interesseavveining mellom virksomhetens behov og den enkelte arbeidstaker? Er utvelgelsen for oppsigelse basert på saklige utvalgs-kriterier? Alle disse forhold må være oppfylt og vurdert for at arbeidsgiver skal kunne gå til en lovlig oppsigelse av sine arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven inneholder videre en rekke formelle krav til saksbehandling og oppsigelsens innhold, som også må være oppfylt.

10.2 Særlige regler om masseoppsigelser

Ved nedbemanninger i sykehus vil reglene om masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven § 15-2 være svært aktuelle. Med masseoppsigelser menes oppsigelse av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte oppsagte arbeidstakeres forhold (men derimot i virksomhetens forhold).

Bestemmelsen i § 15-2 pålegger blant annet arbeidsgiver å gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Alternativt skal de uheldige sidene ved oppsigelsene søkes redusert. Tillitsvalgte oppfordres til å sette seg grundig inn i reglene.

10.3 Betydningen av drøftelser med tillitsvalgte som ledd i saklighetsvurderingen

Høyesterett har i sin praksis tillagt tillitsvalgtes medvirkning selvstendig betydning i saklighetsvurderingen¹⁵. Dette innebærer at dersom tillitsvalgte har sluttet seg til den prosess og de kriterier som arbeidsgiver har forholdt seg til, vil dette trekke i retning av at saklighetskravene er oppfylt.

10.4 Utvelgelseskriteriene må oppfylle det generelle saklighetskravet

Ved en nedbemanning, må utvelgelsen av hvem som skal sies opp, og hvem som skal få fortsette, være basert på saklige og relevante kriterier, som kan være:

- kvalifikasjoner,
- ansiennitet,
- sosiale kriterier, herunder familiesituasjon/forsørgerbyrde og arbeidstakers økonomiske situasjon.

Utvelgelsen må skje etter en helhetlig vurdering av samtlige kriterier, hvor kriteriene er veid mot hverandre. Det er en misforståelse at noen tror at arbeidsmiljølovens hovedprinsipp ved utvelgelse er ansiennitet. Loven sier ingenting om ansiennitet eller andre kriterier. Lovens krav er at oppsigelsen skal være saklig. Ansiennitet alene er etter rettspraksis ikke nødvendigvis det avgjørende kriterium.¹⁶

10.5 Den alminnelige fortrinnsrett

Den *alminnelige fortrinnsrett* reguleres i *arbeidsmiljølovens* § 14-2. Bestemmelsen gjelder bare hvor oppsigelsen skyldes «virksomhetens forhold». Arbeidstakeren må være «kvalifisert» for stillingen. Ved vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert for stillingen er det naturlig å ta hensyn til både faglige og personlige forutsetninger. Dette følger av rettspraksis.¹⁷ Fortrinnsretten gjelder arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i løpet av de siste to årene. Det er ikke krav om sammenhengende tjenestetid. Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

¹⁵ Rt 1992/776

¹⁶ Rt 1986/879

¹⁷

11. Fristilling

Det finnes eksempler på at arbeidsgiver gjennomfører omstillingsprosesser ved bruk av såkalt «fristilling», et begrep som ikke er forankret i arbeidsmiljøloven eller andre regelverk.

11.1 Fristilling fra eksisterende stilling

Med begrepet fristilling har det tradisjonelt vært siktet til det forhold at de ansatte i forbindelse med en omorganiserings-/ nedbemanningsprosess løses fra stillingens arbeidsoppgaver og funksjoner slik at de stort sett bare opprettholder stillingens lønn og tittel. Stillingene i den nye organisasjonen defineres som nye stillinger og lyses ut – også ofte eksternt – og de ansatte henvises til å søke på stillingene.

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten pålegge arbeidstakerne enkelte endringer i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke innenfor arbeidsmiljølovens regler frata arbeidstakeren samtlige arbeidsoppgaver og funksjoner slik at det bare er retten til stillingens lønn og tittel som gjenstår av arbeidsavtalen – slik en fristilling i realiteten innebærer.

Legeforeningens tillitsvalgte og medlemmer må passe på at en omstilling/omorganisering ikke blir en lettvinnt måte å kvitte seg med arbeidstakere som sykehuset av forskjellige grunner ikke er fornøyd med, og som derved får et dårligere rettsvern enn de f. eks. har i en oppsigelsessak.

11.2 Tillitsvalgtes rolle når spørsmål om fristilling kommer opp

Som vi har sett ovenfor, har hovedavtalen bestemmelser om at organisasjonsendringer som vil medføre endringer i de ansattes arbeidsforhold, skal drøftes med de tillitsvalgte. Utgangspunktet må være at omstillinger og eventuelle nedbemanninger skjer i overensstemmelse med reglene i arbeidsmiljøloven og Legeforeningen mener at fristilling normalt ikke skal benyttes.

Dersom den praktiske situasjon er at to stillinger skal gjøres om til en, kan arbeidsgiver, etter intern utlysning, velge blant de to stillingsinnehaverne etter vanlige kvalifikasjonsvurderinger for stillingen, uten at stillingen lyses ut eksternt, eller at stillingsinnehaverne fristilles. Her har tillitsvalgte uttalerett som i andre tilsettingsprosesser. En viktig oppgave for tillitsvalgte blir å medvirke til kompensasjonsordninger både når det gjelder arbeidsoppgaver og økonomiske betingelser dersom det medlem han/hun representerer ikke får stillingen.

11.3 Forholdet til den individuelle arbeidsavtale

Selv om tillitsvalgte etter drøftinger med arbeidsgiver *ønsker* å gå inn for fristilling av nåværende ledere eller andre tilsatte på sykehuset, ligger det ikke i tillitsvalgtes fullmakter å inngå avtale om fristilling på vegne av sine kolleger. Dette griper inn i den individuelle arbeidsavtale mellom den enkelte lege og arbeidsgiver. Den individuelle arbeidsavtalen består frem til en av partene lovlig bringer den til opphør.

Uten *samtykke* fra den som vil bli berørt av fristillingsproblematikken, kan eventuell omdisponering til annen stilling bli å betrakte som en såkalt *endringsoppsigelse* hvis den endrer hovedinnholdet i arbeidsavtalen eller innebærer en degradering. Mindre endringer i arbeidsforholdet som finner sted som en naturlig utvikling over tid omfattes ikke av dette.

Er endringen av stillingsinnholdet av et slikt omfang at det kan bli tale om en endringsoppsigelse, skal arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse legges til grunn, herunder kravet til saklighetsvurdering. En omorganisering som *sådan* vil ikke være tilstrekkelig for en saklig begrunnet oppsigelse.

Det vises til en dom i Stavanger byrett fra 1994 hvor en lederstilling ble inndratt og stillingsinnehaver fikk tilbud som spesialkonsulent. I denne sammenheng bemerker retten blant annet:

«Retten kan ikke se at den omorganisering som X kommune har foretatt og som i så betydelig grad har influert på Ys stilling kan anses hjemlet i arbeidsgivers styringsrett. Retten kan heller ikke se at Y har akseptert endringen av stillingsinnholdet eller på annen måte godtatt endringsoppsigelsen. I den forbindelse vil retten vise til at X kommune som arbeidsgiver må ha vært klar over at den planlagte, og nå gjennomførte omorganiseringsprosessen ville innebære at et stort antall av de ansatte vil bli utsatt for endringsoppsigelser. Dette burde X kommune på et tidlig stadium i prosessen gitt beskjed om. I stedet synes X kommune å ha unngått denne problemstillingen ved å bruke betegnelser som «at stillinger blir fristilt» og at «stillinger inndras».

Retten er innforstått med at en organisasjonsprosess i seg selv kan være problematisk å gjennomføre, og at det av denne grunn kan være fristende å benytte en avdempet og konflikthindrende språkbruk.

På den annen side har X kommune som arbeidsgiver en klar informasjonsplikt i henhold til arbeidsmiljøloven. Når X kommune som arbeidsgiver i realiteten vedtar endringsoppsigelser,

må dette skje innenfor de rammer som trekkes opp av arbeidsmiljøloven, selv om informasjonen som da må gis kan fremstå som både ubehagelig og konfliktskapende.»

Kommunen hadde her benyttet begrepene inndragning av stilling/fristilling for enkelt å gjennomføre omorganisering i medhold av arbeidsgivers styringsrett. Endringen i stillingsinnholdet var imidlertid av et slikt omfang at retten kom fram til at det i realiteten var en endringsoppsigelse hvor arbeidsmiljølovens bestemmelser skulle legges til grunn.

Legeforeningen kan ikke akseptere at medlemmer blir presset ut av sine stillinger for å forenkle en omstillingsprosess på sykehuset. Gjennom en forsvarlig saksgang og nødvendig tilgang på informasjon, må våre medlemmer få anledning til å vurdere konsekvensene av planlagte endring både i forhold til egne tilsettvilkår og til en forsvarlig medisinsk virksomhet.

Medlemmer som fratas det rettsvern de har etter arbeidsavtalen, f. eks. i form av en degradering, vil, etter at prosessen har vært tatt opp via tillitsvalgtsapparatet, kunne be om juridisk bistand fra Legeforeningen ved forhandlings- og helseerettsavdelingen.

12. Faglige forhold¹⁸

12.1 Omstilling: betydning for faglige forhold

Som nevnt innledningsvis vil medisinsk fagutvikling i seg være et incitament for utvikling og omstilling. Omstilling kan være motivert av andre grunner enn de faglige. I slike sammenhenger er det viktig med fokus mot hvilken betydning omstillingen har for faglige forhold. Ikke minst i forhold til de kravene som stilles til forsvarlighet. For de tillitsvalgte vil det faglige aspektet kunne tilføre nyttig og vesentlig argumentasjon i forbindelse med en omstilling. Dersom faglige forhold ikke er utredet og drøftet bør tillitsvalgte be om at dette drøftes.

Ved større omstillinger av betydning for fagutvikling og utdanning er det viktig å kontakte Legeforeningens sekretariat. De fagmedisinske foreninger vil være premissgivere i slikt arbeid. Legeforeningen er som kjent en faglig forening i tillegg til å være fagforening.

I dette ligger blant annet at Legeforeningen er delegert forvaltningsoppgaver fra det offentlige (godkjenne spesialister). Det er viktig at Legeforeningen opptrer ryddig og ikke blander faglige forhold med fagforeningsmessige forhold. Når det er sagt, må det presiseres at dette ikke er til hinder

for at tillitsvalgte etter omstendighetene peker på de faglige konsekvenser en planlagt omstilling kan ha.

Tillitsvalgte må ha en særlig fokus på:

- konsekvenser for diagnostikk og behandling av pasienter;
- konsekvenser for fagmiljøet;
- konsekvenser for spesialistfordeling, spesialistutdanning og etterutdanning av spesialister; og
- grunnutdanning og turnus.

Vi understreker allerede her at det i forbindelse med omstillingsprosesser må stilles krav om konsekvensutredninger, der alle disse forhold er vurdert. Hvis arbeidsgiver ikke har utarbeidet en slik konsekvensutredning, bør de tillitsvalgte etterlyse dette.

12.2 Konsekvenser for diagnostikk og behandling av pasienter

Nedbemannings

Ved nedbemanning av et visst omfang vil kapasiteten i forhold til pasientbehandling normalt bli redusert. De konsekvensene dette får for pasientene må tydeliggjøres i forkant av nedbemanningen.

Samhandling på tvers av fagområder

Hvis en fagfunksjon blir borte, må arbeidsgiver ha laget gode rutiner for samhandling mellom gjenværende fagområder. Dette gjelder både samarbeid mellom avdelinger innen et foretak, mellom forskjellige foretak eller sykehus innen foretaket, og eventuelt mellom de regionale foretakene.

Arbeidsgiver må utarbeide klare rutiner for hvordan samhandling mellom primær- og spesialisthelsetjenesten ivaretas etter en omstilling, slik at allmennlegene vet hvilke pasienter som skal henvises hvor og kan få tilbakemeldinger med hensyn til videre oppfølging.

Ambulerende tjeneste

Skal spesialistene reise til pasientene ved et annet sykehus må nødvendig utstyr, personell inkludert hjelpepersonell, og arealer stilles til disposisjon. Dette kan være aktuelle problemstillinger dersom man har dager på en annen avdeling eller annet sykehus for å dekke behovet. Hvilke konsekvenser dette får for transport av pasienter eller helsepersonell, organisering og økonomiske aspekter må også vurderes av arbeidsgiver. Tillitsvalgte bør sjekke at disse vurderinger er gjort, og etterlyse analyser der dette ikke foreligger. Arbeidsgiver må videre sikre opplæring av nytt personell slik at alle ansatte følger ensrettede behandlingslinjer og prosedyrer, uavhengig av hvilken avdeling pasienten er innlagt på eller hvor pasientene undersøkes og behandles. Arbeidsgiver må

¹⁸ Se også Oslo legeforenings veileder for omstillingsprosesser av 30. juni 2005

dessuten sørge for at det er klargjort plass dersom pasienter og personale flyttes fra ett sted til et annet.

Det er ikke bare ved ambulerende tjeneste at arbeidsgiver må sørge for at det lages felles rutiner. For eksempel ved fusjoner vil det være tilsvarende viktig at det etableres prosedyrer som sikrer at pasientene får lik behandling uavhengig av hvilken behandlingskultur den enkelte sykepleier, lege eller annet personell kommer fra.

Informasjonshåndtering

Det må foreligge klare og sikre rutiner for håndtering av pasientopplysninger ved omorganisering. Vi er kjent med tilfelle der pasienter er blitt skadet fordi viktig informasjon om behandling og oppfølging, forsvant i en flytteprosess. Dette er åpenbart ikke holdbart, og tillitsvalgte må kreve at ledelsen har etablert retningslinjer som hindrer at dette kan skje.

12.3 Konsekvenser for fagmiljøene

Dersom fagfelt splittes opp ved endret funksjonsfordeling, må man sikre at det er planlagt og organisert systemer for samarbeid, også i akutte situasjoner der pasienten har skader eller sykdom i flere organsystemer. Når det gjelder krav til forsvarlighet vises det til omtalen ovenfor.

Endring innen ett fagområde får ofte konsekvenser for fagfelt man samarbeider med, men som ikke nødvendigvis er organisert under samme avdeling eller klinikk. For eksempel må økning eller reduksjon av en virksomhet vurderes i forhold til konsekvensene for klinisk kjemiske laboratorier, patologi, anestesi, billeddiagnostiske enheter, m.v. og helheten innen disse avdelingenes arbeidsområder.

Det må være tilstrekkelig pasientgrunnlag både for å opprettholde kompetanse, og for utdanning av helsepersonell. Når det gjelder spesialistutdanningen, er det viktig at det er tilstrekkelig antall spesialister ved avdelingen til å forestå utdanningen. Det følger av *Bestemmelser for spesialistutdanningen* § 5 at det ved en sykehusavdeling ikke kan være mer enn to tellende utdanningsstillinger for hver overordnet lege avdelingen har innen vedkommende spesialitet.

Dersom det blir for stor grad av spesialisering av foretakene, kan det bli vanskelig eller umulig å holde på og utdanne gode generalister. Dette bør arbeidsgiver konsekvensutrede. I tillegg kan de tillitsvalgte utfordre eier i forhold til hvilke mer langsiktige vurderinger som er gjort rundt disse spørsmålene.

Tap av faglige ressurser og fagmiljøer

Omstillinger kan av de ansatte oppleves som problematisk og utmattende og omstillingsprosesser koster, også i form av personalressurser. Arbeidsgiver risikerer å miste gode fagfolk og særlig små fagmiljøer er sårbare. Det kan ta meget lang tid å bygge opp gode kulturer og fagmiljøer på nytt. Det er derfor viktig at arbeidsgiver sørger for å legge til rette for å beholde kompetanse. I en omstillingssituasjon kan de tillitsvalgte gjerne etterlyse dokumentasjon som viser at arbeidsgiver har ivare tatt dette.

Det må være et tilstrekkelig antall eldre leger med erfaring som kan lære opp nye medarbeidere. Det må videre være planlagt intern opplæring dersom nye funksjoner skal overtas, særlig hvis to eller flere avdelinger fusjoneres.

Eksempelvis gjelder dette der det skal lages nye vaktlag hvor alle forutsettes å ha nødvendig kunnskap om alle de funksjoner som tidligere ble ivare tatt på de enkelte avdelinger. Dette er selvfølgelig viktig i forhold til behandling av pasientene, men også for å ivareta personalet slik at man har mulighet for å gjøre en god og forsvarlig jobb.

12.4 Spesialistfordeling, spesialistutdanning og etterutdanning av spesialister

Det er staten ved Helse- og omsorgsdepartementet som har det overordnede ansvaret for spesialistutdanningen av leger og fordelingen av disse. Nasjonalt råd for spesialistutdanning av leger og legefording (NR), er forvaltningsorgan og rådgivende organ for departementet. Sykehuseier har ansvar for å tilrettelegge utdanningen.

Omstillinger av helsevesenet, inkludert fusjoner og funksjonsfordeling, kan ha konsekvenser for utdanning av legespesialister og for legefording, og er da altså en sak for NR og ikke noe som kan overlates til foretakene alene. Nasjonalt behov for spesialister og fordelingen av disse innen det regionalt inndelte helsevesenet må kontinuerlig vurderes og tilpasses av NR.

Omstillinger som kan få betydning for utdanningskapasiteten

Oppdragsdokumentet

Ved omstillinger som kan få betydning for utdanningskapasiteten, er det viktig å være klar over at de regionale helseforetakene (RHFene) plikter å bidra til at det på nasjonalt nivå utdannes tilstrekkelig antall legespesialister innen de ulike spesialitetene. RHFene skal dessuten bidra til god nasjonal, regional og lokal fordeling av leger og mellom spesialiteter.

Helse- og omsorgsdepartementet gir årlig budsjettmidler til helseforetakene gjennom et såkalt oppdragsdokument. I oppdragsdokumentet får RHFene de midlene Stortinget har bevilget til disposisjon for RHFene. I det samme dokumentet stiller departementet som sykehuseier krav til hva foretakene skal bruke tildelte ressurser på.

Oppdragsdokumentene finnes på linken nedenfor, og alle tillitsvalgte bør sette seg grundig inn i oppdragsdokumentet for sitt helseforetak:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/tema/Sykehus/Oppdragsdok.html?id=115231&epslanguage=NO>

Av oppdragsdokumentet følger det således at det ikke utelukkende er opp til det enkelte helseforetak å treffe beslutninger som berører utdanningskapasiteten. Enhver omstilling som får betydning for utdanningskapasiteten må konsekvensutredes.

Dersom utdanningskapasiteten forventes å gå ned som følge av omstillingen, må det etterlyses dokumentasjon på at det likevel på landsbasis utdannes et tilstrekkelig antall spesialister innen den aktuelle spesialiteten.

Dersom dette ikke er tilfellet vil foretaket normalt ikke ha anledning til å gjennomføre den planlagte omstillingen. Dersom det eksempelvis fremkommer at arbeidsgiver ikke har tatt høyde for at mange nåværende spesialister vil gå av med alderspensjon i fremtiden bør tillitsvalgte påpeke behovet for at det allerede nå planlegges for å dekke opp for mangel på spesialister i fremtiden.

Omstilling som kan få betydning for kvaliteten på spesialistutdanningen

(se dokumentet Krav til utdanningsinstitusjoner i spesialistutdanningen av leger vedtatt av sentralstyret 24. mai 2005)

Krav til utdanningsinstitusjoner

Alle utdanningsinstitusjoner må oppfylle minstekravene som gjelder for slike institusjoner, og det må foretas kontinuerlig og reell klassifisering. Kravene til utdanningsinstitusjoner følger av Bestemmelser for spesialistutdanningen § 9, Godkjenning av utdanningsinstitusjoner, se *vedlegg*.

Med utgangspunkt i målbeskrivelse, prosedyrelister og gitte retningslinjer, må utdanningsinstitusjonene vurderes med henblikk på tellende tjeneste ut fra de erfaringsområder de kan tilby. Aktuelle utdanningsinstitusjoner innenfor et foretak kan være spredt på flere sykehus, noe som kan innebære utdanningstjeneste på mer enn ett arbeidssted/ sykehus. Hvert arbeidssted må være formelt godkjent for spesialistutdanning, og rotasjon må være i overensstemmelse med vedtatte retningslinjer for samarbeid mellom sykehus.

Det forutsettes at samarbeid bare kan inngås mellom utdanningsinstitusjoner som ligger innenfor sosialt og geografisk akseptable avstander.

Vaktarbeid

Når det gjelder vaktarbeid, kan foretaket ikke legge opp til fellesvakter mellom forskjellige hovedspesialiteter. Av hensyn til spesialiseringen kreves det for legene full konsentrasjon om det faget de er tilsatt i og som de spesialisere seg i, herunder også vaktarbeid overfor de pasienter som hører spesialiteten til. Felles primærvaktordninger mellom avdelinger som representerer forskjellige hovedspesialiteter, vil svekke spesialiseringen i det enkelte fag og enhver omstilling må ta hensyn til dette. Legeforeningen kan verken på faglig grunnlag eller av hensyn til legers spesialisering akseptere fellesvakter mellom forskjellige hovedspesialiteter. Det ligger både i systemet som sådan, og i det som følger av vaktsystemet, at legene på vakt i sykehuset må arbeide innenfor spesialiteten og i tillegg ha tilgang til spesialist i faget i bakvakt. Det grenser til uforsvarlighet å ha vaktordninger på tvers av hovedspesialiteter. Annen vaktordning bryter dessuten med befolkningens forventninger når man blir innlagt på sykehus, og det bryter med hele systemet for spesialisthelsetjenesten.

Godkjent gruppeføring eller rotasjonsordning

Omstilling kan medføre endring i en godkjent og etablert gruppeføring eller rotasjonsordning. I så fall må gruppeføringen eller rotasjonsordningen vurderes på nytt. Tillitsvalgte og spesialitetskomiteer må således etterlyse konsekvensutredning fra arbeidsgiver i forhold til en planlagt omstillings betydning for gruppeføringen, rotasjonsordningen eller lignende. For at en utdanningsinstitusjon skal få beholde gruppeføringen, er det en grunnleggende forutsetning at det er rom for utdanningsaktiviteter som internundervisning, mester/svenn, forskning og supervisjon. Dersom utdanningsinstitusjonen legger opp til å bli en ren produksjonsbedrift må det etterlyses hvordan det er tenkt å legge til rette for de nevnte utdanningsaktivitetene.

Søknad om godkjenning av en utdanningsinstitusjon eller søknad om endring av tellende tjeneste ved en utdanningsinstitusjon, sendes fra sykehusets ledelse via regionalt helseforetak til sekretariatet i Nasjonalt råd for spesialistutdanning av leger og legefördeling (NR). NR ber deretter om Legeforeningens faglige vurdering og tilråding. Legeforeningen forelegger søknaden for vedkommende spesialitetskomité, og den behandles i sentralstyret/eventuelt etter bemyndigelse i sekretariatet. Legeforeningen gir så sin anbefaling overfor Sosial- og helsedirektoratet som avgjør spørsmålet om gruppeføring.

Spesialitetskomiteene må vurdere, og også eventuelt godkjenne utdanningsstedene. Endring i funksjon vil kunne gi endret utdanningsstatus. Dette må kartlegges før en omlegging finner sted. Utdanningsstedene må også evalueres etter en eventuell omlegging for å se om kravene til utdanning følges.

Grunnutdanning og turnus

I forbindelse med omorganiseringer bør arbeidsgiver som ledd i beslutningsgrunnlaget innhente synspunkter fra studentene og universitetene. Det må sikres at det blir god og forsvarlig undervisning, med et tilstrekkelig antall pasienter og lærere.

Studenter

En omstilling kan medføre økt pendling for studentene for å dekke bredden i den pasientbaserte undervisningen. De økonomiske og praktiske aspektene ved dette må konsekvensutredes. Undervisningen må organiseres slik at studentene ikke må reise flere ganger per dag mellom de forskjellige undervisningsstedene.

Turnustjenesten

Virkomheten må organiseres slik at man kan gi turnusleger en fullverdig og forsvarlig turnustjeneste. Turnustjenesten er allerede under sterkt press, og det er for turnustjenestens legitimitet viktig at det er kvalitativt godt innhold på tjenesten. Turnustjenesten kan bli for smal på en avdeling hvor en eller flere funksjoner er tatt bort.

Når det gjelder turnus følger det dessuten av *turnusforskriften § 14 annet ledd* at turnusstedet har plikt til å motta tildelte turnusleger. I dette ligger at det ikke er opp til arbeidsgiver å avgjøre antallet turnuslegestillinger.

Utdanning av helsepersonell er en lovpålagt oppgave og det følger av *oppdragsdokumentet (for 2008) fra Sosial- og helsedirektoratet* til RHFene at helseforetakene skal være attraktive læringsarenaer for helsepersonellet, som praksisarena eller som arbeidssted. Oppdragsdokumentene krever typisk at de enkelte RHFene skal sørge for å etablere et riktig antall og kvalitativt gode turnusplasser for kandidater i turnustjeneste, med strukturert og god veiledning.

Disse føringene legger klare begrensninger i arbeidsgivers mulighet til å foreta omstillinger som i negativ retning påvirker blant annet turnustjenestens kvalitet og for så vidt også kvantitet i betyding antall turnusleger.

13. Økonomi som begrunnelse for omstilling

Mange – antakelig de fleste – omstillinger i helsetjenesten er begrunnet i behovet for faglig utvikling eller i mulighetene for effektivisering (økonomiske forhold).

13.1 Omkostninger med omstillingsarbeid må kostnadsberegnes

I den grad en omstilling er økonomisk motivert, er det viktig at man i den økonomiske vurderingen også tar med omkostningene ved omstillingen.

Slike omkostninger kan være harmonisering av lønn, utgifter til eksterne konsulenter som bistår i prosessen, tid som går med til selve omstillingen som heller kunne vært benyttet til pasientrelatert arbeid osv.

I noen tilfeller legger man til grunn at en omstilling vil føre til en nedbemanning, og på den måten gi økonomiske besparelser. Det er flere forhold som må vurderes før man kan trekke en slik konklusjon.

For det første er det ingen selvfølge at en omstilling gir saklig grunn for oppsigelse og således faktisk fører til en nedbemanning og på den måten innsparinger. Arbeidsgiver har etter *arbeidsmiljøloven § 15-7* plikt til å forsøke å finne annet passende arbeid i foretaket for den som etter en omstilling mister jobben sin.

13.2 Reduksjon i inntjening må med i kostnadsberegningen

For det andre kan en reduksjon av arbeidsstokken medføre redusert produksjon som igjen gir redusert inntjening. Dette må inngå i en konsekvensutredning av de tiltak arbeidsgiver foreslår. Det er for øvrig arbeidsgiver som har ansvaret for å dokumentere at økonomien gir saklig grunn til oppsigelse i den grad arbeidsgiver anfører noe slikt.

13.3 Rasjonaliseringsgevinst og økonomi – grunnlaget for oppsigelse

Økonomiske utfordringer er like fullt en realitet som må tas på alvor, og behov for økonomiske innsparinger vil i mange tilfeller danne grunnlag for omstilling og nedbemanning.

Av forarbeidene til den gamle arbeidsmiljøloven¹⁹ følger det at «ikke enhver rasjonaliseringsgevinst berettiger til oppsigelse, og

¹⁹ Jf. Ot.pr. nr. 41 (1975-76) s. 72

avveininger må nødvendigvis skje i forhold til den arbeidstaker som faktisk er sagt opp». Hvis oppsigelsen finner sted for å spare kostnader, er det ikke uten videre saklig grunn til å gå til oppsigelse før det kan dokumenteres at omkostninger ikke kan reduseres på annen måte.

Dersom virksomheten etter saklige og grundige overveielser kommer til at det er nødvendig å foreta oppsigelser av hensyn til videre fremtidig drift, vil dette som hovedregel være tilstrekkelig. Virksomhetens behov skal veies opp mot de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker, og det må kunne dokumenteres at en slik avveining har funnet sted.

14. Hva kan gjøres dersom arbeidsgiver ikke overholder spillereglene?

Hva skal tillitsvalgte gjøre i en situasjon hvor arbeidsgiver ikke overholder spillereglene? Det kan være for eksempel være at arbeidsgiver ikke overholder informasjons- eller drøftingsplikten, at involveringen av de tillitsvalgte ikke er reell, eller at tillitsvalgtes og ansattes motforestillinger ikke oppleves å bli tatt på alvor.

14.1 Dokumentasjon

Det viktigste punktet i denne sammenheng er dokumentasjon. Dokumenter skriftlig at tillitsvalgte har bedt om å bli involvert og protokollfør innvendinger. Forsøk gjennom dialog med arbeidsgiver å bedre arbeidsgivers forståelse av spillereglene.

Det kan videre av hensyn til fremtidige prosesser være hensiktsmessig å kreve inngåelse av en lokal tilpasningsavtale i medhold av hovedavtalens § 29 sjettede ledd.

I tilpasningsavtalen bør samarbeid, informasjon, drøfting og øvrig gjennomføring av omstillingsprosesser beskrives.

14.2 Informasjon til medlemmer

Dersom man står midt i en omstillingsprosess hvor man opplever at regelverket ikke følges fra arbeidsgiversiden, er informasjon til medlemmene om prosessene svært viktig. Vis at dere gjør hva dere kan, og informer eventuelt om manglende overholdelse av regelverket fra arbeidsgivers side.

14.3 Samarbeid med andre fagforeninger

Ved dårlig fungerende omstillingsprosesser vil også alliansebygging med andre fagforeninger kunne være fruktbart – både innenfor Akademikersamarbeidet og i forhold til øvrige hovedsammenslutninger. Budskapet er at sammen står man sterkere overfor arbeidsgiver.

14.4 Bruk av lokal uenighetsprotokoll ved grove brudd

Dersom tillitsvalgte kan dokumentere grove brudd på hovedavtalens bestemmelser, men arbeidsgiver bestrider forholdet, kan en lokal uenighetsprotokoll være et egnet virkemiddel. Protokollen sendes partene sentralt, som i henhold til *Hovedavtalens* § 13 eller § 33 skal forhandle om spørsmålet. Dersom partene sentralt heller ikke kommer til enighet, vil rettslig behandling i Arbeidsretten (§ 13) eller eventuelt tvistenemndsbehandling (§ 33) kunne vurderes.

Avsette arbeidsgivers representant og sanksjoner

Hovedavtalens § 53 andre ledd, som gir mulighet for å avsette arbeidsgivers representant dersom vedkommende har gjort seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen.

I *arbeidsmiljølovens kapittel 19* finnes også sanksjonsmidler i form av bot og straff. I slike tilfeller må forholdes politianmeldes.

Tilsynsmyndighetene - Helsetilsynet i fylket

Dersom tillitsvalgte og/eller de ansatte finner at omstillingsprosesser vil medføre uforvarlige forhold for pasientene, kan man også vurdere å involvere tilsynsmyndighetene i form av Helsetilsynet i fylket (Fylkeslegen).

Media

I forbindelse med omstillingsprosesser vil det selvfølgelig også kunne vurderes om media vil være en aktuell kanal for informasjon til omverdenen. I slike situasjoner bør det tas kontakt med Legeforeningens sekretariat. Ved større omstillinger utarbeider Legeforeningen sekretariat informasjonplaner for systematiske informasjonstiltak.

Politisk streik

Endelig er politisk streik et virkemiddel som vil kunne vurderes. Det stilles strenge krav til grunnlaget for en politisk streik og til hvordan den skal gjennomføres. Dersom streik vurderes som aktuelt, oppfordres det til å ta kontakt med Legeforeningens sekretariat for veiledning.

15. Vedlegg

15.1 Aktuelle lovbestemmelser arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.
- (2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.
- (3) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.
- (4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan arbeide i virksomheten.
- (5) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.
- (6) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av identitetskort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av identitetskort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av identitetskort.

§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

- (1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.
- (2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:
 - a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
 - b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til

- den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

- (3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

- (1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrsmessige forhold, inneklimate, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.
- (2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.
- (3) Maskiner og annet arbeidsutstyr skal være konstruert og ha nødvendige verneinnretninger slik at arbeidstaker er vernet mot skader.
- (4) Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for

arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf og kan herunder bestemme at reglene skal gjelde for utleiende av lokaler o.l.

Arbeidsmiljøloven kapittel 8. Informasjon og drøfting

§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

§ 8-3. Fortrolige opplysninger

(1) Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillits-

valgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode.

(2) Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom dette på det aktuelle tidspunkt åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.

(3) Virksomhetens tillitsvalgte eller en femdel av arbeidstakerne kan bringe tvist om arbeidsgivers beslutning etter første og andre ledd inn for Bedriftsdemokratinevnda. Tvist kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om nemndas myndighet og saksbehandling i tvister etter denne paragraf.

Arbeidsmiljøloven kapittel 14. Ansettelse mv.

§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 14-2. Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

(2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

(4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

(7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.

(8) Sjettede ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.

§ 14-4. Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

(1) Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

Arbeidsmiljøloven kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

§ 15-3. Oppsigelsesfrister

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne.

Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

- arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
- retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
- de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
- hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

(3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

(4) Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet. Etter at arbeidstaker er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreffer, kan arbeidsgiver skriftlig spørre om arbeidstaker ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstaker når pensjonsalderen. Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter dette ledd faller bort.

Arbeidsmiljøloven kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

§ 16-1. Hva kapitlet omfatter

(1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) §§ 16-2 og 16-4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår

(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestids-

punktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16-3. Reservasjonsrett mv.

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter leddet her.

§ 16-4. Vern mot oppsigelse

(1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 16-1. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5 andre ledd bokstavene a til f.

§ 16-7. Representasjon

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 16-1, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Arbeidsmiljøloven kapittel 19. Straff

§ 19-1. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil tre måneder eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil to år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

15.2 Aktuelle lovbestemmelser helselovgivningen

Lov om helsepersonell m.v. av 2. juli 1999 nr. 64

§ 4. Forsvarlighet

Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig.

Helsepersonell skal innrette seg etter sine faglige kvalifikasjoner, og skal innhente bistand eller henvise pasienter videre der dette er nødvendig og mulig. Dersom pasientens behov tilsier det, skal yrkesutøvelsen skje ved samarbeid og samhandling med annet kvalifisert personell.

Ved samarbeid med annet helsepersonell, skal legen og tannlegen ta beslutninger i henholdsvis medisinske og odontologiske spørsmål som gjelder undersøkelse og behandling av den enkelte pasient.

Departementet kan i forskrift bestemme at visse typer helsehjelp bare kan gis av personell med særskilte kvalifikasjoner.

§ 16. Organisering av virksomhet som yter helsehjelp og internkontroll

Virksomhet som yter helsehjelp, skal organiseres slik at helsepersonellet blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter.

Departementet kan i forskrift fastsette nærmere bestemmelser om organisering av virksomhet som yter helsehjelp og om internkontroll.

Lov om pasientrettigheter av 2. juli 1999 nr 62

Kapittel 2. Ansvarsfordeling og generelle oppgaver

§ 2-1. Rett til nødvendig helsehjelp

Pasienten har rett til øyeblikkelig hjelp. Pasienten har rett til nødvendig helsehjelp fra kommunehelsetjenesten.

Pasienten har rett til nødvendig helsehjelp fra spesialisthelsetjenesten. Retten gjelder bare dersom pasienten kan ha forventet nytte av helsehjelpen, og kostnadene står i rimelig forhold til tiltakets effekt. Spesialisthelsetjenesten skal fastsette en frist for når faglig forsvarlighet krever at en pasient som har en slik rettighet, senest skal få nødvendig helsehjelp.

Helsetjenesten skal gi den som søker eller trenger helsehjelp, de helse- og behandlingsmessige opplysninger vedkommende trenger for å ivareta sin rett.

Dersom det regionale helseforetaket ikke har sørget for at en pasient som har en rett til nødvendig helsehjelp fra spe-

cialisthelsetjenesten, får den nødvendige helsehjelpen innen det tidspunktet som er fastsatt i medhold av annet ledd, har pasienten rett til å motta nødvendig helsehjelp uten opphold, om nødvendig fra privat tjenesteyter eller tjenesteyter utenfor riket.

Dersom det regionale helseforetaket ikke kan yte helsehjelp til en pasient som har rett til nødvendig helsehjelp, fordi det ikke finnes et adekvat tilbud i riket, har pasienten rett til nødvendig helsehjelp fra tjenesteyter utenfor riket innen den frist som er fastsatt etter annet ledd.

Kongen kan gi forskrifter om hva som skal anses som helsehjelp som pasienten kan ha rett til.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om fastsettelse av og informasjon om tidsfristen for å yte helsehjelp som nevnt i annet ledd, herunder en frist for når barn og unge under 23 år med psykiske lidelser eller rusmiddelavhengighet senest skal motta nødvendig helsehjelp. Departementet kan i forskrift også gi nærmere bestemmelser om organiseringen av og oppgjøret for tjenester pasienten har rett til å motta fra privat tjenesteyter eller tjenesteyter utenfor riket etter fjerde ledd.

Endret ved lover 15 juni 2001 nr. 93 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 14 des 2001 nr. 1417), 12 des 2003 nr. 110 (i kraft 1 sep 2004 iflg. res. 19 mars 2004 nr. 540), 21 des 2007 nr. 123 (i kraft 1 jan 2008 iflg. res. 21 des 2007 nr. 1574).

§ 2-2. Rett til vurdering

Pasient som henvises til sykehus, spesialistpoliklinikk eller institusjon som tilbyr tverrfaglig spesialisert behandling for rusmiddelmisbruk, som omfattes av § 2-4, har rett til å få sin helsetilstand vurdert innen 30 virkedager fra henvisningen er mottatt. Det skal vurderes om det er nødvendig med helsehjelp, og gis informasjon om når behandlingen forventes å bli gitt. De regionale helseforetakene kan bestemme hvilke institusjoner som skal fastsette tidsfrist for å yte helsehjelp som nevnt i § 2-1 annet ledd når pasienten er henvist til tverrfaglig spesialisert behandling for rusmiddelmisbruk.

Det skal vurderes om pasienten har en slik rettighet overfor spesialisthelsetjenesten som omtalt i § 2-1 annet ledd, og eventuelt fastsettes en slik frist som omtalt i samme ledd annet punktum. Pasienter som har en slik rettighet, skal underrettes om dette og om fristen. I underretningen skal pasienten også gis opplysning om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåten ved å klage. Henvissende instans skal også underrettes.

Vurderingen skjer på grunnlag av henvisningen. Om nødvendig skal supplerende opplysninger innhentes eller pasienten innkalles til undersøkelse.

Ved mistanke om alvorlig eller livstruende sykdom, har pasienten rett til raskere vurdering.

Departementet kan i forskrift bestemme at barn og unge under 23 år med psykiske lidelser eller rusmiddelavhengighet har rett til vurdering raskere enn innen 30 virkedager.

Endret ved lover 12 des 2003 nr. 110 (i kraft 1 sep 2004 iflg. res. 19 mars 2004 nr. 540), 21 des 2005 nr. 125 (i kraft 1 jan 2006 iflg. res. 21 des 2005 nr. 1606), 21 des 2007 nr. 123 (i kraft 1 jan 2008 iflg. res. 21 des 2007 nr. 1574).

Lov om spesialisthelsetjenesten m.m. av 2. juli 1999 nr. 61

§ 2-1. Statens ansvar for spesialisthelsetjenester

Staten har det overordnede ansvar for at befolkningen gis nødvendig spesialisthelsetjeneste.

§ 2-1a. De regionale helseforetakenes ansvar for spesialisthelsetjenester

De regionale helseforetakene skal sørge for at personer med fast bopel eller oppholdssted innen helseregionen tilbys spesialisthelsetjeneste i og utenfor institusjon, herunder

1. sykehustjenester,
2. medisinske laboratorietjenester og radiologiske tjenester,
3. akuttmedisinsk beredskap,
4. medisinsk nødmeldetjeneste, luftambulansetjeneste og ambulansetjeneste med bil og eventuelt med båt,
5. tverrfaglig spesialisert behandling for rusmiddelmissbruk, herunder institusjonsplasser som kan ta imot rusmiddelmissbrukere med hjemmel i sosialtjenesteloven §§ 6-2 til 6-3,
6. transport til undersøkelse eller behandling i kommune- og spesialisthelsetjenesten og
7. transport av behandlingspersonell.

De regionale helseforetakene skal peke ut institusjoner i det enkelte helseforetak som kan ta imot rusmiddelmissbrukere med hjemmel i sosialtjenesteloven §§ 6-2 til 6-3.

Det regionale helseforetaket plikter å yte hjelp ved ulykker og andre akutte situasjoner i helseregionen.

Tjenester som nevnt i første ledd kan ytes av de regionale helseforetakene selv, eller ved at de inngår avtale med andre tjenesteytere.

Departementet kan i forskrift stille krav til tjenester som omfattes av denne loven.

§ 2-1b. Beredskapsplan

Det regionale helseforetaket skal utarbeide beredskapsplan etter lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial bered-

skap for institusjoner og tjenester som det regionale helseforetaket skal sørge for, jf. § 2-1a i denne lov. Beredskapsplanen skal samordnes med kommunenes, fylkeskommunenes og de andre regionale helseforetakenes beredskapsplaner.

§ 2-1c. Bistand ved ulykker og andre akutte situasjoner

Dersom forholdene tilsier det, skal helsetjenesten til det regionale helseforetaket yte bistand til andre regionale helseforetak ved ulykker og andre akutte situasjoner. Anmodning om bistand fremmes av det regionale helseforetaket som har bistandsbehovet.

Det regionale helseforetaket som mottar bistand etter første ledd, skal yte kompensasjon for utgifter som pådras til det regionale helseforetaket som bidrar med hjelp, med mindre noe annet er avtalt.

§ 2-1d. Det regionale helseforetakets adgang til å disponere helsepersonell i enkelte akutte situasjoner

Ved ulykker og andre akutte situasjoner som forårsaker ekstraordinær pågang av pasienter, kan det regionale helseforetaket pålegge helsepersonell som tjenestegjør i det regionale helseforetaket og institusjoner som det regionale helseforetaket eier, å utføre nærmere tilvist arbeid.

Departementet kan pålegge lege å delta i lokal redningsentral.

§ 2-2. Plikt til forsvarlighet

Helsetjenester som tilbys eller ytes i henhold til denne loven skal være forsvarlige.

§ 2-3. Departementets bestemmelser om lands- og flerregionale funksjoner og markedsføring av spesialisthelsetjenester

Departementet kan ved forskrift eller i det enkelte tilfelle gi bestemmelser om:

1. lands- og flerregionale funksjoner og
2. markedsføring av tjenester som omfattes av denne loven, herunder forbud mot visse former for markedsføring.

§ 2-4. Ventelisteregistrering

Departementet kan gi forskrifter om

1. føring av ventelister over pasienter som søker og har behov for helsehjelp som omfattes av denne loven,
2. ansvar for å skaffe registrerte pasienter innenfor visse prioriterte pasientgrupper helsehjelp på offentlig institusjon, samt pasienters rett til selv å skaffe slik helsehjelp, og
3. plikt for regionale helseforetak til å rapportere aktivitetstall for de virksomhetene de eier og de private helsetjenestene de har avtaler med.

§ 2-5. Individuell plan

Helseforetaket skal utarbeide en individuell plan for pasienter med behov for langvarige og koordinerte tilbud. Helseforetaket skal samarbeide med andre tjenesteytere om planen for å bidra til et helhetlig tilbud for pasientene.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hvilke pasientgrupper plikten omfatter, og om planens innhold.

15.3 Aktuelle hovedavtalebestemmelser

§ 13 Forhandlinger om rettstvister

Tvist om forståelse av denne hovedavtalen, en overenskomsts del A eller annen tariffavtale inngått mellom Spekter og Akademikerne, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de samme organisasjoner.

Tvist om forståelse av overenskomsten før øvrig eller en særavtale, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de parter som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Dersom avtalen er inngått med en gruppe som nevnt i § 5 tredje ledd, føres forhandlingene med gruppen.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom avtalepartene i forhandlinger som nevnt i annet ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for Spekter og Akademikerne eller forbund/forening som har søksmålskompetanse etter § 14.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte kontakt med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt.

§ 28 Mål

Spekter og Akademikerne er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomhetene, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

§ 29 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a å øke effekti-

viteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurransevne og verdiskapning, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen virksomheten, slik at de som arbeider innenfor den enkelte enhet gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten, som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens økonomi.

Innenfor Spekter er det ulike virksomheter både i forhold til oppgaver og organisering. For den enkelte virksomhet er det derfor av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. Dette skal gjøres i egen avtale i virksomheten dersom en av partene krever det. De lokale partene kan be om bistand fra Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening.

I de lokale avtalene kan partene i tillegg etablere et kontaktforum mellom ledelsen og de tillitsvalgte som representerer forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett etter § 5. Hensikten med forumet er å etablere en møteplass hvor en jevnlig og gjensidig kan kommunisere om samarbeidsspørsmål.

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens økonomiske og driftsmessige status og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig gi relevant informasjon og drøfte med de tillitsvalgte:

– omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i driftsopplegg og metoder

– sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før virksomheten treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter. Finner virksomhetens ledelse ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Merknad:

Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting skal drøftes etter bestemmelsene ovenfor når det fører til omlegging som er av viktighet for arbeidstakerne eller deres arbeidsforhold, eller gjelder sysselsettings spørsmål.

Er drøftingsplikten ikke oppfylt, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders normal forventet lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders normal forventet lønn.

§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

– fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om overenskomsten fortsatt skal gjelde.

Når beslutningen er av viktighet for arbeidstakerne i flere virksomheter kan de tillitsvalgte i berørte virksomheter i forståelse med virksomhetenes ledelser holde felles tillitsvalgtmøter.

Vurderer arbeidsgiver å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse

Dersom forbund/forening som organiserer minst 10 % av de ansatte i virksomheten, gjør gjeldende at det foreligger grovt brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse i §§ 30, 31 eller 32, skal saken først behandles etter reglene i § 13.

Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlinger som nevnt i første ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for en tvistenemnd bestående av 5 medlemmer. Hver av partene, Spekter og Akademikerne utpeker to medlemmer. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeglingsmannen. Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning. Utgiftene til nemndsbehandlingen dekkes etter reglene om saksomkostninger i tvistemålsloven.

Dersom nemnda konstaterer at det foreligger grovt brudd som nevnt i første ledd, vil Spekter og Akademikerne i fellesskap drøfte saken med virksomheten og de tillitsvalgte. Målet med drøftelsene skal være å finne frem til en praktisering som ivaretar hovedavtalens krav til informasjon og drøftelse. Spekter og Akademikerne kan i forståelse med de lokale parter iverksette hensiktsmessige tiltak for å fremme forståelsen av hovedavtalens regler om informasjon og drøftelse, og for å sikre en hensiktsmessig praktisering av dem.

§ 40 Allmøter og oppslag

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere de ansatte om.

§ 41 Informasjonsmøter

En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i virksomheten eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om virksomhetens forhold og fremtidsutsikter.

I virksomhet med styre skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for virksomheten og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

§ 42 Drøftelser innen et konsern

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med de tillitsvalgte, uten hensyn til om virksomhetene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomi og utvikling. Tillitsvalgte skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgte anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes.

§ 43 Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som nevnt i hovedavtalen § 42. De lokale parter, med eventuell bistand fra Spekter og Akademikerne eller vedkommende forbund/forening, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

- a) at det i konserner med flere virksomheter etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og virksomhetsledelsen. eller
- b) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Spekter og Akademikerne er enige om at det i konserner med virksomheter i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger, jfr. EU's lovgivning.

15.4 Krav til utdanningsinstitusjoner

Teksten er hentet fra dokumentet Krav til utdanningsinstitusjoner i spesialistutdanningen av leger, vedtatt av sentralstyret 24. mai 2005. De aktuelle punktene nedenfor er vedtatt av Nasjonalt råd 2. -3. november 2005

3.1 Generelle krav til utdanningsinstitusjoner

Følgende minstekrav stilles til en utdanningsinstitusjon:

3.1.1 Utdanningsinstitusjonens struktur

3.1.1.1 Faglig nivå:

Det må kunne tilbys opplæring i adekvat diagnostikk og behandling innenfor det området av spesialistutdanningen som vedkommende avdeling forutsettes å dekke.

3.1.1.2 Samarbeidende avdelinger/seksjoner:

Utdanningsinstitusjonen må ha regelmessig, nært samarbeid med spesialavdelinger/seksjoner for å opprettholde et nødvendig faglig nivå.

3.1.1.3 Stabsstruktur:

Det må minimum være en fast ansatt overlege med spesialistgodkjenning i vedkommende fag i full tids stilling ved utdanningsinstitusjonen. Det skal maksimalt være to leger under spesialisering per overlege med spesialistgodkjenning i aktuelle fag.

3.1.1.4 Supervisjon:

Lege under spesialisering skal ha fortløpende supervisjon av overlege som er spesialist i faget. Overlegen skal både gi faglig supervisjon på pasientbehandling og fungere som rollemodell for etiske holdninger, kommunikasjon, informasjon og samhandling med andre yrkesgrupper rundt pasienten. Ved utdanningsinstitusjoner som bare har en tilsatt overlege, har institusjonen ansvar for å legge til rette for en tilfredsstillende spesialistutdanning også ved fravær av overlegen.

3.1.2 Pasientgrunnlag

3.1.2.1 Pasientgrunnlaget må være av en slik størrelse og sammensetning at lege under spesialisering sikres tilfredsstillende erfaring innenfor normert tid på det området av spesialistutdanningen som vedkommende avdeling forutsettes å dekke. Størrelsen på pasientgrunnlaget må vurderes opp mot prosedyrekravene.

3.1.3 Andre forhold vedrørende utdanningen

3.1.3.1 Utdanningsinstitusjonen skal ha en oppdatert utdanningsplan hvor det bl.a. fremgår hva denne kan tilby av type tjeneste og erfaringsområde.

3.1.3.2 Utdanningsinstitusjonen skal ha et fungerende utdanningsutvalg. Der utdanningen foregår på flere sykehus eller seksjoner innen helseforetaket, må det som hovedregel i tillegg etableres lokale utdanningsutvalg.

3.1.3.3 Alle leger under spesialisering skal ha oppnevnt veileder som er spesialist i faget.

3.1.3.4 Veiledning skal gjennomføres regelmessig og skal inkludere evaluering av legen under spesialisering. Det forutsettes planlagt veiledningsmøte minimum en gang per måned. Spesielt er hyppig og regelmessig veiledning nødvendig i første del av spesialistutdanningen.

3.1.3.5 Utdanningsinstitusjonen skal ha et løpende teoretisk undervisningsprogram på minimum 2 undervisningstimer per uke.

3.1.3.6 Individuell utdanningsplan skal være utarbeidet for alle leger under spesialisering og er gjensidig forpliktende i forholdet mellom legen og utdanningsinstitusjonen.

3.1.3.7 Tjenesten til lege under spesialisering skal omfatte vakttjeneste i vedkommende spesialitet, poliklinikkjeneste og visittgang i de fag slik tjeneste inngår (jfr. Bestemmelser for spesialistutdanningen, herunder krav til vakttjeneste).

3.1.4 Løpende vurdering av utdanningsinstitusjonen

Utdanningsinstitusjonen må dokumentere pasientgrunnlag, erfaringsområder og den aktivitet som den kan tilby. Ut fra fagets målbeskrivelse og prosedyrelister utarbeides det en innstilling fra spesialitetskomiteen i det aktuelle fagområdet hvor det fremgår:

3.1.4.1 Utdanningsinstitusjonens dokumentasjon av de definerte

erfaringsområder som institusjonen kan tilby ut fra det aktuelle pasientgrunnlag og aktiviteten ved utdanningsinstitusjonen

3.1.4.2 Det maksimale antall leger under spesialisering som utdanningsinstitusjonen kan ha

3.1.4.3 Den maksimalt tellende tjenestetid ved utdanningsinstitusjonen og om den anbefales som i gruppe I-institusjon/tilsvarende institusjon (se tilleggskrav under 3.2) eller gruppe II-institusjon (i spesialiteter med gruppeføring).

3.2 Krav til utdanningsinstitusjoner i gruppe I for gruppeførte spesialiteter og tilsvarende institusjoner for spesialiteter uten gruppeføring

Gruppe I-institusjon eller tilsvarende utdanningsinstitusjon må alltid oppfylle de generelle kravene (punkt 3.1) til å være godkjent utdanningsinstitusjon (av varierende lengde og med definerte erfaringsområder). I tillegg må spesifikke krav i forskningsrelatert virksomhet oppfylles:

3.2.1 Utdanningsinstitusjonens struktur

3.2.1.1 Legestaben må i regelen inkludere minst tre overordnede leger med spesialistgodkjenning i vedkommende spesialitet. Unntak for dette kan gis for enkelte mindre spesialiteter og grenspesialiteter.

3.2.1.2 Utdanningsinstitusjonen må som hovedregel ha minst to overleger med doktorgrad eller tilsvarende vitenskapelig kompetanse, men også avdelingens samlede, aktuelle akademiske miljø må vektlegges. Tett samarbeid med akademisk miljø innen sykehuset eller universitetet kan også vektlegges. Ved enkelte utdanningsinstitusjoner kan det også trekkes inn i vurderingen at annet personell uten medisinsk grunnutdanning, men med doktorgrad/tilsvarende vitenskapelig kompetanse, deltar i utvikling av forskningsdelen av spesialistutdanningen.

Også sykehusets totale akademiske miljø må trekkes inn i vurderingen. Kravene kan modifiseres og tilpasses små fag og grenspesialiteter.

3.2.1.3 Det bør etableres fordypningsstilling(er) der minst 50 % av tiden skal benyttes til forskning/fagutvikling. Leger som ansettes i slik stilling skal ha/få hjelp til å utforme et forsknings/fagutviklingsprosjekt.

3.2.2 Forskning

3.2.2.1 Forskning skal være en integrert del av virksomheten ved utdanningsinstitusjoner i gruppe I eller tilsvarende utdanningsinstitusjon.

3.2.2.2 Pågående forskningsaktivitet skal dokumenteres. Antall publikasjoner per år i referee-baserte tidsskrifter skal være med i vurderingen.

3.2.2.3 Det forutsettes beskrevet hvordan legene under spesialisering får skoloring i vitenskapsteori, forskningsmetodikk og -etikk.

3.2.2.4 Det skal legges til rette for at leger under spesialisering deltar i forskningsprosjekter og aktivt stimuleres til vitenskapelig virksomhet.

I bedømmelsen av en potensiell gruppe I-utdanningsinstitusjon eller tilsvarende utdanningsinstitusjon, må de anførte kravene vurderes på lik linje med kravene til bredde i pasientsammensetningen og i erfaringsområder.

Også sykehusets totale akademiske miljø må trekkes inn i vurderingen. Kravene kan modifiseres og tilpasses små fag og grenspesialiteter.

Klassifiseringen som gruppe I-institusjon eller tilsvarende utdanningsinstitusjon er ikke en statisk ordning, men skal vurderes jevnlig ut fra de årlige skriftlige rapportene og besøk fra spesialitetskomiteen.

3.3 Krav til innhold og dokumentasjon av tjeneste for lege under spesialisering ved gruppe I-institusjon eller tilsvarende institusjon for spesialiteter uten gruppeføring

Nedenfor er angitt de krav som må stilles til leger under spesialisering og deres tjeneste ved gruppe I-institusjon og tilsvarende institusjon for spesialiteter uten gruppeføring:

3.3.1 Tjenesten skal minst være av 18 måneders varighet (med unntak for en del spesialiteter nevnt i punkt 2).

3.3.2 Lege under spesialisering skal delta aktivt i forskningsprosjekter/fagutvikling/ kvalitetssikring.

3.3.3 I tillegg til vanlig attest for tjenesten og innholdet i den, må den overlege som er tillagt attestasjonsmyndighet, attestere hvilke prosjekter legen under spesialisering har deltatt i.

3.3.4 Alle leger under spesialisering må få nødvendig kunnskap om vitenskapsteori, -metodikk og -etikk slik at de selvstendig kan vurdere og ta i bruk resultater fra vitenskapelige artikler i sitt kliniske arbeid. Den overlege som er tillagt attestasjonsmyndighet, må beskrive og attestere hvilken opplæring som er gitt i dette.

3.3.5 Også i de spesialitetene der det ikke er gruppe I-institusjoner og krav om gruppe I-tjeneste, anbefales det krav om attestasjon for deltakelse i forskningsarbeid (kfr. punkt 3.3.2) og opplæring i vitenskapsteori, -metodikk og -etikk.

Målet med denne veilederen er å øke kunnskapen om omstillingsarbeid og med dette gi våre tillitsvalgte og medlemmer et bedre grunnlag for å oppnå innflytelse i omstillingsarbeid. Det er viktig at målet med omstillingen er klart og forståelig for arbeidsgiver og de berørte legene.

Vi vet at deltakelse gir innflytelse og at grunnlaget for deltakelse ofte er trygghet om egen rolle og om hvordan den enkelte kan delta. I veilederen er det informasjon om formelle rammer, rettigheter og hvordan man kan oppnå innflytelse i dialog med arbeidsgiver.



**DEN NORSKE
LEGEFORENING**

Postboks 1152 Sentrum • 0107 Oslo
Telefon 23 10 90 00 • Faks 23 10 91 50

ISBN-13 978-82-8070-066-7