

HK

SKAL DIN ARBEJDSPLADS FLYTTE?

Hvis din arbejdsplads skal flytte, bliver du stillet over for nogle vigtige valg. Vil du flytte med jobbet, blive boende og pendle eller sige farvel til dit nuværende arbejde? Læs her om dine muligheder og rettigheder. Uanset hvilken løsning du vælger, anbefaler HK Stat, at du kontakter din tillidsrepræsentant eller din lokale HK-afdeling for at få rådgivning.

Formål med guiden

[Du vil gerne flytte](#)

[Du vil ikke flytte](#)

[Fællesskabet](#)

Formål med guiden

I denne guide kan du læse om nogle væsentlige forhold for dig, hvis regeringen beslutter, at din arbejdsplads skal flytte. Det gælder særligt i forhold til at skulle træffe den meget vanskelige beslutning, om du kan

HK Stat mener og gør

Centrale aftaler

Guide til TR

flytte med eller ej.

I HK Stat vil vi gøre alt, hvad vi kan for at støtte og rådgive dig og dine kolleger bedst muligt - uanset om du/I flytter med eller ej.

Baggrunden er, at regeringen 1. oktober 2015 præsenterede en plan for udflytning af statslige arbejdspladser og endnu en plan 17. januar 2018. Selv om udflytningen i sidste ende er et politisk spørgsmål, har HK Stat løbende haft klare holdninger til ordentlighed, saglighed og redelighed, når politikerne vælger at benytte deres ret som demokratisk valgte til at udflytte statslige arbejdspladser.

Vi har således løbende krævet en gennemtænkt og begrundet helhedsplan samt størst mulig tryghed for alle berørte medarbejdere og særsomt finansiering af udflytningen.

Uanset hvad politikerne måtte beslutte, vil HK Stat støtte medlemmerne og de tillidsvalgte så godt som muligt i den kommende tid. Det gælder alle berørte – herunder både de medlemmer, der ikke kan flytte med, og de medlemmer, der vælger at flytte med.

Guiden er primært skrevet til medlemmer, der er overenskomstansatte funktionærer, men ikke er tjenestemænd. [Er du tjenestemand, gælder der særlige regler omkring flytning](#). Hvis du som tjenestemand fx er medlem af HK-afdelingen Trafik & Jernbane, er du velkommen til at

kontakte din HK-afdeling, hvis du er i tvivl om reglerne. Se også Trafik & Jernbanes [oversigt over begreber, der har betydning for dig som tjenestemand](#).

Der gælder også særlige forhold for elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som ligeledes bør kontakte den lokale HK-afdeling.

Guiden tager udgangspunkt i de regler, som gælder på området i dag. Der findes et omfattende regelsæt, som staten skal følge, og som på visse områder sikrer, at der ikke sker vilkårligheder. HK vil hjælpe dig og dine kolleger, hvis I oplever vilkårligheder. Sker der ændringer, følger vi op hurtigst muligt.

I skal også være opmærksomme på, om der vil blive aftalt bedre vilkår på jeres arbejdsplads (læs mere om vilkår i [guide til TR](#)).

Under alle omstændigheder anbefaler vi, at din tillidsrepræsentant på arbejdspladsen (eller HK-gruppen i fællesskab, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant) hurtigst muligt tager kontakt til [den lokale HK-afdeling](#), hvis hele eller dele af jeres arbejdsplads udpeges til at skulle flytte, for at få råd og vejledning. HK-afdelingen deltager gerne i klubmøder om emnet med kort varsel.

Såfremt din ledelse ikke allerede har indkaldt til et ekstraordinært SU-møde, anbefaler HK Stat, at I og jeres kolleger fra andre faggrupper snarest muligt rejser udflytningsspørgsmålet over for ledelsen i SU og andre fora med henblik på at få aftalt retningslinjer og rammer for processen (se senere om relevante temaer, der kan rejses). Den lokale HK-afdeling kan hjælpe med gode råd i den forbindelse.

Se Samarbejdssekretariatets folder [Husk Samarbejdsudvalget, når arbejdspladsen flytter](#) (2018). Folderen indeholder relevante uddrag fra Samarbejdsaftalen og giver på baggrund af erfaringer fra første flytterunde gode råd og inspiration til SU's arbejde i flytteprocessen.

Du kan naturligvis også altid selv kontakte HK for mere information.

Hvis du gerne vil flytte med din arbejdsplads

Hvis din arbejdsplads udpeges til at skulle flytte, anbefaler HK Stat, at du og dine kolleger snarest muligt tager kontakt til [den lokale HK-afdeling](#), så I kan få råd og vejledning, samt at I får rejst spørgsmålet i samarbejdsudvalget (SU) over for ledelsen – også i forhold til de medarbejdere, som ønsker at flytte med.

På statens arbejdspladser har udgangspunktet ifølge Finansministeriets vejledninger hidtil været, at medarbejderen er berettiget til at flytte med sin stilling, hvis institutionen som sådan flytter, idet arbejdsgiver ikke har kunnet opsigte dig med henvisning til, at arbejdsstedet flytter.

Der kan dog være særlige forhold, hvis ikke hele institutionen skal flytte, og der skal ske en udvælgelse af medarbejdere. I så fald skal I kontakte den lokale HK-afdeling hurtigst muligt og rejse emnet i SU med råd fra den lokale HK-afdeling.

Hvis du **gerne** vil flytte med din arbejdsplads, gælder også, at der forskel på, om ændringen af din stilling er en 'væsentlig stillingsændring' eller ej. Det vil altid være en konkret og individuel vurdering ud fra din transportmæssige og familiemæssige situation med mere.

Hvis der er tale om en væsentlig ændring, kan situationen sidestilles med, at din arbejdsgiver opsigte dig og tilbyder dig ansættelse i en ny stilling på det nye arbejdssted med dit gældende varsel (svarende til dit opsigelsesvarsel), og du beholder din hidtidige anciennitet. Forinden skal der være foretaget en partshøring.

Hvis din arbejdsgiver ønsker, at du skal arbejde på det nye arbejdssted, **inden** dit opsigelsesvarsel udløber, træder regler i kraft omkring rejseomkostninger og arbejdstid. Kontakt eventuelt HK og hør mere.

Hvis ændringen **ikke** vurderes som væsentlig, har du ikke samme rettigheder i forhold til varsel. Kontakt HK, hvis du er i tvivl, om der er tale om væsentlig ændring.

Husk, at der gælder særlige forhold for tjenestemænd, elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som bør kontakte deres lokale HK-afdeling, hvis der er tvivlsspørgsmål.

Udgangspunktet er, at arbejdsgiver skal oplyse dig om din kommende stilling og de vilkår, denne forestiller sig. Såfremt der sker ændringer i dit ansættelsesforhold (funktioner m.v.) kan der være mulighed for at forhandle dine vilkår herunder løn sammen med HK. Under alle omstændigheder skal der være ordentlig betænkningstid for den enkelte og et ordentligt beslutningsgrundlag.

Hvis du beslutter dig for at flytte med, kan du enten vælge at **pendle** eller **flytte fysisk**.

Hvis du vælger at **pendle**, kan du måske aftale nogle vilkår med din arbejdsgiver sammen med din tillidsrepræsentant eller HK, der nemmere gør det muligt såsom hjemmearbejdsdage og fleksibel arbejdstid. Men det skal aftales lokalt og er ikke en egentlig rettighed, medmindre I i SU har aftalt eller aftaler særlige vilkår. Den lokale HK-afdeling kan hjælpe, hvis I ønsker at rejse emnet i SU.

Hvis du beslutter dig for at **flytte fysisk**, gælder der særlige regler, fx om flyttegodtgørelse. Du vil ikke kunne få flyttegodtgørelse i alle situationer. Udgangspunktet er, at flyttegodtgørelse ydes, hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohav. I så fald betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

Derfor er der en udfordring, som HK og andre organisationer pt arbejder med – nemlig, at hvis du flyttes over i et andet ansættelsesområde, vil det kunne medføre, at der ikke ydes flyttegodtgørelse. Det skal din arbejdsgiver oplyse dig om. Her gælder også særlige forhold for tjenestemænd: [Læs mere om flyttegodtgørelse](#).

Husk, at der også gælder særlige forhold for elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som bør kontakte den lokale HK-afdeling, hvis der er tvivlsspørgsmål.

Hvis du ikke vil eller kan flytte med din arbejdsplads

Hvis din arbejdsplads udpeges til at skulle flytte, anbefaler HK Stat, at jeres HK-tillidsrepræsentant snarest muligt tager kontakt til HK, så I kan få råd og vejledning samt får rejst udflytningsspørgsmålet i SU over for ledelsen. Hvis I ikke har en tillidsrepræsentant, så kontakt HK i fællesskab.

Hvis du ikke ønsker at flytte med din arbejdsplads som funktionær (ikke tjenestemænd), vil det være afgørende, om der er tale om en såkaldt væsentlig stillingsændring eller ej. Det vil altid være en konkret og individuel vurdering.

Husk, at der gælder særlige forhold for tjenestemænd, elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som bør kontakte den lokale HK-afdeling, hvis der er tvivlsspørgsmål.

Helt generelt gælder følgende, hvis du IKKE ønsker at flytte med til det nye arbejdssted

Hvis du IKKE ønsker at flytte med – og der ER tale om en 'væsentlig stillingsændring'

Hvis du **ikke** ønsker at flytte med din arbejdsplads, men der rent faktisk er tale om en væsentlig stillingsændring, er du anderledes stillet end beskrevet ovenfor.

Husk, at der gælder særlige forhold for tjenestemænd, elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som bør kontakte den lokale HK-afdeling, hvis der er tvivlsspørgsmål.

I så fald kan den væsentlige stillingsforandring kun gennemføres ved, at dit nuværende ansættelsesforhold bringes til ophør med gældende opsigelsesvarsel, samtidig med at der tilbydes ansættelse på nye vilkår. Her gælder de almindelige regler om afskedigelse, forudgående partshøring, varsling, procedurer med videre.

Situationen kan således sidestilles med, at din arbejdsgiver opsiger dig og tilbyder dig ansættelse i en ny stilling på det nye arbejdssted.

Hvis du siger **nej tak**, svarer det til, at arbejdsgiver opsiger dig. Så får du dit opsigelsesvarsel og en eventuel fratrædelsesgodtgørelse (mere end 12 års anciennitet). Du får som udgangspunkt ikke karantæne i a-kassen (det skal a-kassen dog altid vurdere). I så fald vil du heller ikke få problemer med at kunne få lønforsikring (hvis du ellers opfylder betingelserne).

Husk, at der gælder særlige forhold for tjenestemænd.

I opsigelsesperioden skal du som udgangspunkt arbejde. Det kan dog under visse omstændigheder lade sig gøre at blive fritaget fra arbejdet, enten ved at man står til rådighed eller ved at blive helt fritstillet. Hvis man fritstilles, kan man uden videre tage nyt arbejde (se mere i link nedenfor).

Hvis du skal forlade din arbejdsplads, har HK og HK's a-kasse en række tilbud til dig, som kan hjælpe dig videre, fx [Karrieretelefonen](#).

Vi anbefaler, at I sammen på arbejdspladsen kontakter HK, hvis I udpeges til at skulle flytte, så HK kan rådgive jer. Du er naturligvis også velkommen til at ringe til HK, hvis du har spørgsmål i forbindelse med din egen situation.

Vi gør også opmærksom på, at statens arbejdspladser skal overholde regler, lovgivning og derudover leve op til normerne i [god forvaltningsskik](#)

[Opsigelsesvarsler for funktionærer \(ikke-tjenestemænd, men også civilarbejdere\)](#)

Bemærk, at der gælder særlige regler for fx tillidsrepræsentanter og tjenestemænd.

[Stillingsnedlæggelser, stillingsforandringer og omflytninger, tjenestemænd](#)

Fratrædelsesgodtgørelse (mindst 12 års anciennitet)

Fritstilling

HK Stats Lønforsikring

Hvis du IKKE ønsker at flytte med – og der IKKE er tale om en 'væsentlig stillingsændring'

Hvis du ikke ønsker at flytte med din arbejdsplads som funktionær (ikke tjenestemænd), vil det være afgørende, om der er tale om en 'væsentlig stillingsændring' eller ej.

Husk, at der gælder særlige forhold for tjenestemænd, elever, [fleksjobbere](#), tillidsvalgte og ansatte på særlige vilkår, som bør kontakte den lokale HK-afdeling, hvis der er tvivlsspørgsmål.

Hvis der **ikke** er tale om en væsentlig stillingsændring, som du er forpligtet til at tåle, kan du være nødsaget til at opsige din stilling, hvis du ikke ønsker at flytte med. Dit opsigelsesvarsel over for din arbejdsgiver er typisk 1 måned til en måneds udgang.

Inden du træffer et så drastisk valg, og du er i tvivl, anbefaler vi dig altid at kontakte HK for at få vurderet, om HK er enig i, at der ikke er tale om en væsentlig stillingsændring. Der vil nemlig altid være tale om en konkret og individuel vurdering af dine forhold.

Typisk vil geografisk flytning mellem landsdelene fx ofte være en væsentlig stillingsændring, selvom der ikke kan angives et præcist antal kilometer. Det skyldes, at ændringen skal vurderes konkret i forhold til din nuværende bopæl, i forhold til dit kommende arbejdssted og dine familiære forhold med videre. For nogle medarbejdere vil en ændring være så indgribende, at der kan være tale om en væsentlig ændring, fx i forhold til, hvor vedkommende bor i dag eller ud fra forhold omkring handicap, børn osv., mens det for andre ikke vil være det.

I forhold til HK Stat Lønforsikring vil du ikke kunne få penge fra lønforsikringen, hvis der er tale om såkaldt selvforskyldt ledighed grundet forsikringstekniske forhold, hvor du får karantæne fra a-kassen – og heller ikke efter udløbet af karantænen i a-kassen. Derfor er det vigtigt, at du tager kontakt til HK, inden du selv siger op.

Medarbejdere på den såkaldte civilarbejderpension (og også tjenestemænd) skal også være utroligt påpasselige med selv at sige op grundet konsekvenser for deres pension og bør derfor også altid søge hjælp i HK (i forhold til reglerne om førtidspensioneringsfradraget).

Hvis du efter samråd med HK ønsker at sige din stilling op, har HK og HK's a-kasse en række tilbud, der kan hjælpe dig videre, fx [Karrieretelefonen](#).

Vi anbefaler, at I tager kontakt til HK på jeres arbejdsplads, hvis I udpeges til at skulle flytte, så HK kan rådgive jer. Derudover er du naturligvis meget velkommen til at ringe til HK, hvis du har spørgsmål i forbindelse med din egen situation.

Du kan læse mere om væsentlige stillingsændringer her (bemærk, at der forskel på, om du er tjenestemand eller ikke tjenestemand, men funktionær):

[Stillingsnedlæggelser, stillingsforandringer og omflytninger, funktionærer](#)

[Stillingsnedlæggelser, stillingsforandringer og omflytninger, tjenestemænd](#)

Fællesskabets muligheder for at påvirke processen på din arbejdsplads

En flytning af hele eller dele af din arbejdsplads er en særdeles markant forandring, som fællesskabet på din arbejdsplads bør påvirke samlet. HK Stat anbefaler, at din tillidsrepræsentant og/eller HK-klub og/eller HK-repræsentant i samarbejdsudvalget snarest muligt tager kontakt til HK, hvis jeres arbejdsplads skal flyttes.

HK kan hjælpe tillidsrepræsentanten og/eller SU-repræsentant med at blive klædt på til en række vigtige emner. Det kan fx være:

- Tillidsrepræsentanten skal i og uden for samarbejdsudvalget og sammen med øvrige faggrupper søge mest mulig indflydelse på processen og de rammer og vilkår, som den skal forløbe under. Det kan være i forhold til processens forløb, men også vilkår for de medarbejdere, som enten flytter med eller ikke flytter med, og hvordan begge grupper støttes bedst muligt. Det kan også være, at den enkelte skal have ordentlig betænkningstid.
- I samarbejdsudvalget (SU) **skal** der også ske en drøftelse af de forestående processer, og HK anbefaler, at der udarbejdes særlige retningslinjer for processen og foreslås bedre vilkår end de almindeligt gældende regler på området.
- Derudover vil det desværre også være sådan, at en række medlemmer vil være meget påvirkede af situationen og får behov for særlig støtte i den kommende tid.
- HK Stat har udarbejdet en [guide til TR](#) om relevante spørgsmål, I kan bringe op i SU, og anbefaler, at jeres tillidsvalgte drøfter emnerne med den lokale HK-afdeling.

Se Samarbejdssekretariatets folder [Husk Samarbejdsudvalget, når arbejdspladsen flytter](#) (2018). Folderen indeholder relevante uddrag fra Samarbejdsaftalen og giver på baggrund af erfaringer fra første flytterunde gode råd og inspiration til SU's arbejde i flytteprocessen.

Hvad HK Stat mener og gør i forhold til udflytning

HK Stat har klare holdninger til ordentlighed, saglighed og redelighed i forhold til udflytning af statslige arbejdspladser, når politikerne vælger at benytte deres ret som demokratisk valgte til at udflytte statslige arbejdspladser.

For HK Stat er det et ufravigeligt krav, at udflytningen sker ud fra en gennemtænkt og begrundet helhedsplan for den fremtidige udvikling og placering af statens arbejdspladser. Et så vigtigt emne må ikke være baseret på vilkårligheder.

HK Stat mener også, at der er et akut behov for størst mulig tryghed for alle berørte medarbejdere og har derfor stillet krav om tryghedsaftale som en del af en helhedsplan på området, som skal sikre medlemmerne ordentlige vilkår i forbindelse med forandringerne – både dem, der ikke flytter og dem, som flytter med.

Centrale aftaler

Efter flytningen af statslige arbejdspladser blev iværksat, er der indgået en række centrale aftaler gældende for de konkrete udflytningsrunder:

Udligningstillæg

CFU og Moderniseringsstyrelsen har 22. december 2017 indgået aftale om udligningstillæg i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser. Aftalen betyder, hvis din løn er geografisk bestemt, og du flyttes til et sted, hvor lønnen er lavere end lønnen inden flytningen, så får du et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget gives som et personligt ureguleret tillæg, der aftrappes med fremtidige centrale lønstigninger.

Se cirkulære om [Udligningstillæg i forbindelse med geografisk flytning af institutioner](#)

Fastholdelsesbonus

CFU og Moderniseringsstyrelsen har 22. december 2017 indgået aftale om fastholdelsesbonus i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser. Aftalen betyder, at der kan ydes en fastholdelsesbonus til ansatte som udskyder sin fratræden indtil et nærmere fastsat tidspunkt.

Se cirkulære om [Mulighed for at yde fastholdelsesbonus i forbindelse med geografisk flytning af institutioner](#)

Jobbytteordning

CFU og Moderniseringsstyrelsen har oprettet en ordning, der gør det muligt at etablere kontakt mellem medarbejdere i staten, der kunne være interesseret i et jobbytte.

Ordnningen giver adgang til, at medarbejdere i staten, hvis arbejdsplads flytter fra hovedstadsområdet, og som ikke har mulighed for at flytte med, kan få kontakt med eventuelle andre medarbejdere inden for samme ansættelsesområde, der ikke skal flytte, men som godt kunne tænke sig at afprøve nye muligheder et andet sted i landet.

Læs mere om [betingelser og procedure](#) for at bruge jobbytteordningen. Du finder [Jobbytteordningen på job-i-staten](#)

Outplacement og kompetenceudvikling

Moderniseringsstyrelsen har i december 2017 medlt ud, at beløbet til outplacement hæves fra 15.000 til 25.000 kroner for ansatte, der ikke flytter med. Aftalen blev desuden udvidet med mulighed for kompetenceudvikling.

Se cirkulære [Refusion af udgifter til outplacement- og kompetenceudviklingsforløb som led i geografisk flytning af statslige arbejdspladser](#)

Læs mere i nyheden: 10.000 kroner ekstra til ledige efter udflytning

Guide til TR

Hvis du er tillidsrepræsentant, kan du under Håndbog på Tillidsvalgteportalen finde en særlig guide, som går i dybden med alle udflytningsspørgsmål (kræver login). Du kan også hente guiden her som pdf.

[Når arbejdspladsen flytter - guide til TR](#) 

[Konkret forbehold for overenskomstansatte - indsigelseserklæring](#) 