

AVTALE OM UNNTAK FRA ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 10 I FORBINDELSE MED KORONAEPIDEMIEN

Gjelder for Virkes overenskomstområde Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester.

1. Innledende bestemmelser

Denne avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Avtalens parter er Hovedorganisasjonen Virke og sammenslutning av fagforeninger slik de fremstår nederst i avtalen. Disse har som fagforening med innstillingsrett adgang til å avtale utvidede rammer for overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for å endre avtalt arbeidstid og utvide rammene for overtidarbeid, for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under den pågående koronaepidemien.

Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for overtidarbeid for å sikre kvalifisert personell til å sørge for forsvarlig drift av nødvendige tjenester under den pågående koronaepidemien.

Samtidig er det viktig å ivareta de ansatte slik at det ikke oppstår uforsvarlige helsebelastninger i en tid der vi trenger alle ansatte for å opprettholde maksimal kapasitet over tid i samfunnskritiske tjenester.

Partene understreker viktigheten av at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser rundt disse forholdene lokalt, og at man sammen søker å finne løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

Denne avtalen forutsetter at behovet er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått som følge av den pågående koronaepidemien.

2. Overtid

2.1 Forutsetninger for utvidet bruk av overtid etter denne avtalen:

- Før overtidarbeid etter avtalen iverksettes, skal det drøftes med tillitsvalgte.
- Bruk av overtid forutsetter at vilkårene for overtidarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 (1). ledd er til stede.
- Det skal søkes å uttømme muligheten for merarbeid fra aktuelt personell, eller muligheten for å endre arbeidsplanen i samsvar med punkt 3 og 4, før bruk av overtidarbeid etter denne avtale.
- Overtidsarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne.
- Der overtidarbeid fører til at hviletiden mellom to arbeidsperioder blir under 11 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

- Erfaringene med bruk av overtidsarbeid skal også drøftes i AMU etter avtaleperiodens utløp eller etter krav fra de ansatte.
- Arbeidstidsordningen må være forsvarlig og arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlige tilpasninger mv. jf aml § 10-6 (10)

2.2 Rammene for overtidsarbeid – utgangspunkt

- Samlet arbeidstid inkludert overtidsarbeid kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer eller til vaktens avslutning, der overtidsarbeidet dekker vekten før eller etter arbeidstakers ordinære vakt.
- Samlet arbeidstid den enkelte uke skal ikke overstige 54 timer.
- Samlet gjennomsnittlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer innenfor en periode på 52 uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 20 timer i løpet av sju dager.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer i fire sammenhengende uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 26 uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.

2.3 Etter drøftinger med tillitsvalgte kan følgende benyttes:

- Samlet arbeidstid skal ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 25 timer i løpet av sju dager.

3. Kortere varslingsfrist for endringer i arbeidsplan/arbeidstidsordning

Bruken av overtid vil kunne reduseres dersom arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsplaner og omdisponere ansatte på kortere varsel enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3. Den ekstraordinære situasjonen vil også kunne medføre behov for raskt å endre gjeldende arbeidsplaner.

Partene mener det er behov for at arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte, kan endre arbeidsplaner innen en frist på 3 dager. Det vises til den spesielle situasjon som foreligger og at også mange andre planlagte aktiviteter på fritiden utgår av den grunn. Arbeidsgiver må ta særlig hensyn til ansatte med omsorg for barn og som av praktiske årsaker kan trenge lengre varslingsfrist eller særlige tilpasninger.

I enkelte arbeidstidsordninger er det avtalt en lengre varslingsfrist enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3. Partene er enige om at en varslingsfrist på tre dager, tilsvarende kan gjøres gjeldende i disse tilfeller.

4. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Kortere varslingsfrist og omdisponering av ansatte mv. nødvendiggjør at arbeidsgiver må kunne fastsette endringer i arbeidstidsordningen innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), § 10-8 (3) og § 10-8 (4) uten at det må foreligge en avtale med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal drøfte behovet med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver kan bare ensidig fastsette alminnelig arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordninger, det innføres for å redusere bruk av overtid eller av smittevern hensyn for å redusere antall skift mv.

5. Kompensasjon / etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Overenskomstens bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtales inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager.

Partene er enige om at det skal tilstrebes mest mulig forutsigbarhet i arbeidstidsordningene.

Dersom en arbeidstaker får færre F3-dager enn det som er planlagt på tidspunktet for inngåelse av denne avtalen, vil arbeidstaker for arbeid på slike dager ha rett til ordinær overtidsbetaling. Dvs. timelønn og tillegg etter overenskomstens kap. 1 & 6 pkt. 6.6.3.

Dersom det er tvil, vil partene i etterkant av krisen gjøre nødvendige beregninger for å sikre at ingen arbeidstakere taper økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen, jf. overenskomstens kap. 1 § 5.

6. Ettervirkning

Avtalen har ikke ettervirkning. Det innebærer at overtid ikke kan pålegges i medhold av avtalen når den ekstraordinære situasjonen knyttet til koronaviruset ikke lenger foreligger.

7. Varighet mv.

Denne avtale gjelder i 26 uker fra avtaleinngåelsen, og kan sies opp med én måneds varsel fra hver av partene.

Avtaler mellom Hovedorganisasjonen Virke og hhv. Delta og Parat om utvidede rammer for overtidsarbeid i forbindelse med koronasituasjonen når det gjelder Virkes medlemsvirksomheter innenfor kommunehelsetjenesten og øvrige helse-, omsorgs- og sosiale tjenester datert 16. mars 2020 opphører fra samme dato og erstattes av denne avtalen.

Oslo, 27. mars 2020

Ann Torunn Tallaksen /s./
Hovedorganisasjonen Virke

Christine Ugelstad Svendsen /s./
for følgende sammenslutning av fagforeninger:
Delta
Negotia
Parat

Avtalen er signert og godkjent elektronisk.