

AVTALE OM AVVIKENDE REGLER FOR ARBEIDSTIDSPLANLEGGING OG FORDELING AV ARBEIDSTIDEN I FORBINDELSE MED KORONAVIRUSEPIDEMIEN

Gjelder for Virkes overenskomstområde Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten.

Denne avtale er inngått med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 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 avvikende arbeidstidsordninger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

1. Innledende bestemmelser

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

Partene har inngått avtale om utvidede rammer for overtid for å bidra til større kapasitet på kort. Dette vil bidra til at allerede etablerte arbeidsplaner kan følges.

Partene er enige om at det vil kunne oppstå behov for omlegginger av turnusplaner med kortere frister enn i en normalsituasjon.

Partene er enige om at avtalte og tariffestede ordninger gir behov for en sentral avtale om avvikende regler for arbeidstidsplanlegging som følge av koronaepidemien.

Partene er enige om at viktigheten av at arbeidstidsordninger innrettes slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. For å forhindre at arbeidstakerne utsettes for helsemessige belastninger som følge av den ekstraordinære arbeidssituasjonen, er det avgjørende at lokale parter i drøftingene om turnusplanen har et særskilt fokus på arbeidstidens lengde, antall vakter i strekk og hvileperiode mellom vakter.

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

2. Kortere varslingsfrist for endringer i turnusplan/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 når bemannings situasjonen tilsier at dette er nødvendig for å ivareta forsvarlige tjenester.

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 virksomheter har de lokale parter 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.

3. 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 smittevernhensyn for å redusere antall skift mv.

4. Kompensasjon / etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Bestemmelsene i overenskomsten om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtales inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager. Ved behov for justeringer av den til enhver tid gjeldende arbeidsplan kommer overenskomstens bestemmelser om forskjøvet arbeidstid til anvendelse.

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 overtidbetaling. Dvs. timelønn og tillegg for overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager, eventuelt dag før helge- og høytidsdag, slik det fremgår av overenskomsten.

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 bestemmelser om godtgjøring for særskilt arbeidstid.

5. Registrering

Alle avvik og endringer skal dokumenteres. Tillitsvalgt på virksomhetsnivå skal jevnlig forelegges oversikt over alle medlemmers samlede arbeidstid og eventuelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

7. 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.

8. Varighet

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

Oslo, 27. mars 2020

Ann Torunn Tallaksen /s./
Hovedorganisasjonen Virke

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

Avtalen er signert og godkjent elektronisk.