

Forståelsespapir om tiltag, for at afbøde konsekvenser for medarbejdere og virksomheder i lyset af udbruddet af COVID-19 (ny coronavirus).

Finansforbundet: Mette Hjøllund Schousboe

FA: Nicholai Ejrum Kjølberg

DOK. NR.:
FAID-6-6365
SAG. NR:
FAID-6-1740
Jonas H. Bund-
gaard

Baggrund

Der er konstateret epidemisk udbrud af COVID-19 (ny coronavirus) i Danmark. Regeringen og myndighederne opfordrer alle i samfundet til at tage ansvar for hæmme smittespredning. Hidtil usete værktøjer bliver taget i brug af Regeringen og myndighederne til netop det formål, fx:

- Alle offentligt ansatte sendes hjem, bortset fra ansatte i kritiske funktioner
- Lukning af skoler, uddannelsesinstitutioner, børnehaver etc.
- Undgå offentlig transport i myldretiden
- Undgå forsamlings med mere end 100 personer
- Opfordring til at private virksomheder sender medarbejder hjem og videst muligt omfang arbejder hjemmefra

Parterne har en fælles forståelse for, at medarbejdere og virksomheder – i lyset af situationens alvor – har et gensidigt ansvar for at afbøde konsekvenserne af udbruddet af COVID-19 (ny coronavirus) for såvel medarbejdere og virksomheder. Det gælder både de menneskelige og økonomiske konsekvenser.

Konkret betyder det følgende:

Fravær, hjemmearbejde

Hvis skole/daginstitutioner er lukket, så medarbejderen er nødt til at passe børn, der ikke kan passe sig selv, fastlægger selskaberne lokalt og i dialog med den Faglige repræsentant og medarbejderen, hvordan dette håndteres.

Medarbejderne skal i videst muligt omfang udføre arbejde og stille deres arbejdskraft til rådighed.

Hjemmearbejde skal altid aftales med virksomheden.

Hvis medarbejderen selv er syg eller har barn syg, anvendes de almindelige regler.

Konsekvenser

Fremadrettet gælder, at medarbejderne så vidt opretholder deres almindelige, aftalte/fastlagte arbejdstid. Kan det ikke lade sig gøre, eksempelvis fordi

medarbejderen skal arbejde hjemmefra, aftaler virksomheden og medarbejderen, hvordan arbejdet tilrettelægges, så det tilgodeser virksomhedens driftsmæssige behov og medarbejderens behov for fleksibilitet.

Det kan blive nødvendigt, at medarbejderen møder tidligere eller senere end normalt, hhv. forlader arbejdspladsen tidligere eller senere end normalt.

Derudover kan det blive nødvendigt, at selskaberne organiserer arbejdet på en anden måde end hidtil, herunder fordeler opgaver, teams og ressourcer på en anden måde.

Ændringerne kan blive iværksat med kortere varsel end de i overenskomstens fastlagte varsler uden, at dette udløser særskilt betaling, og uden at det skal honoreres som skiftehold, holddrift eller forskudt tid (genetillæg), og uden at medarbejderen kan påberåbe sig dette som en væsentlig vilkårsændring.

Hvis der er tale om beordret over-/merarbejde i forhold til medarbejderens aftalte/fastlagte arbejdstid, honoreres dette efter almindelige regler.

Fleksibilitet og lokale løsninger

For at afbøde konsekvenserne af udbruddet af COVID-19 (ny coronavirus) er parterne enige om at udvise fleksibilitet med både STOK og de indgåede VOK'er og lokale aftaler.

Det sker ved, at virksomheden og den Faglige repræsentant lokalt drøfter, hvordan situationen skal håndteres i virksomheden.

På baggrund af drøftelsen kan virksomheden og den Faglige repræsentant indgå lokalaftale, der fraviger arbejdstidsreglerne.

Det samme gælder lokale aftaler om arbejdstid, timebank, vagtplaner osv.

Rammeaftale om distancearbejde
Rammeaftalen suspenderes.

Ikrafttræden og opsigelse

Forståelsespapiret træder i kraft ved underskrivelse og er gældende indtil samfundssituationen normaliseres. Det kan dog opsiges med 1 måneds varsel eller bortfalder automatisk ved normalisering af samfundssituationen.

Overenskomstparterne drøfter løbende, om der er behov for yderligere tiltag.

København, den 12. marts 2020

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSFORBUNDET