

AVTALE MELLOM PARAT OG NHO SERVICE OG HANDEL OM UTVIDEDE RAMMER FOR OVERTIDSARBEID I FORBINDELSE MED KORONASITUASJONEN

Denne avtale gjøres gjeldende for alle NHOs medlemsvirksomheter innenfor overenskomst 536.

Bakgrunn og intensjon

Med bakgrunn i situasjonen rundt koronaviruset, vedtok Regjeringen 12. mars 2020 de sterkeste og mest inngripende tiltakene som Norge har opplevd i fredstid. Ekstraordinære tiltak kan derfor bli aktuelt på arbeidsplassene for å opprettholde driften.

På denne bakgrunn har partene blitt enige om at det er formålstjenlig å inngå en sentral avtale om utvidede rammer for overtidssarbeid. YS/Parat har som fagforening med innstillingsrett adgang til å avtale utvidede rammer for overtidssarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for overtidssarbeid for å sikre kvalifisert personell til å sørge for forsvarlig bruker- og pasientbehandling 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 omsorgs- og helsetjenesten.

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.

Partene inngår på denne bakgrunn avtale om utvidede rammer for overtidssarbeid. Bruk av overtidssarbeid etter 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 bruk av avtalen

1. Bruk av overtid forutsetter at vilkårene for overtidssarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 1. ledd er til stede.
2. Det skal søkes å uttømme muligheten for merarbeid fra aktuelt personell før bruk av overtidssarbeid etter denne avtalen.
3. Overtidssarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne.
4. Før overtidssarbeid etter avtalen iverksettes, skal det drøftes med tillitsvalgte i tråd med det som er vanlig praksis i foretaket.
5. Erfaringene med bruk av overtidssarbeid skal også drøftes i AMU etter avtaleperiodens utløp eller etter krav fra de ansatte.
6. Avtalen begrenser ikke arbeidsgivers adgang til å benytte andre regelsett som arbeidsgiver har tilgjengelig i aktuelt regelverk dersom det er nødvendig for å sikre at virksomheten er innrettet på en forsvarlig måte i tråd med den til enhver tid gjeldende helselovgivning.
7. Arbeidstidsordningen må være forsvarlig og arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlige tilpasninger mv. jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (10).

2.2 Rammene for overtidarbeid

1. Samlet arbeidstid inkludert overtidarbeid kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer.
2. Samlet arbeidstid den enkelte uke kan ikke overstige 54 timer.
3. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 20 timer i løpet av sju dager.
4. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 50 timer i fire sammenhengende uker.
5. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 26 uker
6. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.
7. 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.
8. Samlet gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer innenfor en periode på 52 uker.

2.3 Etter drøftinger med tillitsvalgte kan følgende benyttes

1. Samlet arbeidstid skal ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke
2. Samlet overtidarbeid 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 situasjonen 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 en lengre varslingsfrist eller særlige tilpasninger. For 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 gjøre 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 en 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 og/eller av smittevernhensyn for å redusere antall skift mv.

5. Kompensasjon/ etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Overenskomstens bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid/endring av arbeidsplaner gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) endres med kortere varsel enn 14 dager. Etter første gangs endring gjelder godtgjøringene kun vakter som endres som følge av endrede arbeidsplaner med mindre enn 3 dagers varsel. Resterende vakter (4.-13. dag) skal kompenseres med de ubekvemstillegg som følger av overenskomstene.

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 har rett til ordinær overtidbetaling, dvs. timelønn og overtidstillegg etter overenskomstene.

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 særskilt arbeidstid og/eller ubekvemstillegg.

6. Registrering

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

7. Ettvirkning

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.

Varighet

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

Oslo, 2. april 2020

NHO Service og Handel

Sigbjørn S. Mygland /s

Parat



Kjell Morten Aune

Protokollen er signert og godkjent elektronisk