

AVTALE MELLOM FORHANDLINGSSAMMENSLUTNINGENE OG OSLO KOMMUNE OM UNNTAK FRA BESTEMMELSER I ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 10 I FORBINDELSE MED KORONAEPIDEMIEN

Den ekstraordinære situasjonen som foreligger i tilknytning til den pågående koronaepidemien innebærer store utfordringer for kommunens virksomheter og ansatte. Partene er enige om at det i den foreliggende situasjonen er viktig å bidra til å kunne redusere ressursbruken i tilknytning til arbeidsplanlegging i den enkelte virksomhet.

På denne bakgrunn har Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene blitt enige om at det er formålstjenlig å inngå en sentral avtale om kortere varslingsfrist ved endringer i arbeidsplaner mv. Bruk av avtalen forutsetter at behovet er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått som følge av den pågående koronaepidemien.

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.

1. Kortere varslingsfrist ved endringer i arbeidsplan/arbeidstidsordning

Den ekstraordinære situasjonen vil kunne medføre behov for at kommunens virksomheter raskt må foreta endringer i gjeldende arbeidsplaner eller omdisponere ansatte til andre arbeidstidsordninger for å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester.

Partene er på bakgrunn av dette enige i at det under den foreliggende situasjonen foreligger behov for at arbeidsgiver kan opprette og endre arbeidsplaner med en frist på minimum 3 dager, etter drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Arbeidsgiver må ta særlig hensyn til ansatte med omsorg for barn, som av praktiske årsaker kan ha behov for en lengre varslingsfrist eller særlige tilpasninger.

I tilfeller der kommunens virksomheter har avtalt en lengre varslingsfrist enn det som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3, er partene enige om at en varslingsfrist på tre dager tilsvarende kan gjøres gjeldende i disse tilfellene.

2. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, hviletid m.v.

Bruk av den kortere varslingsfristen nødvendiggjør at arbeidsgiver må kunne fastsette endringer i ansattes arbeidstidsordning 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 arbeidstakernes 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, der det innføres for å redusere bruk av overtid, eller for å redusere antall skift mv. av smittevern hensyn. Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte grunnlaget for fastsettelsen av arbeidstiden med arbeidstakernes tillitsvalgte.

3. Kompensasjon ved endringer av arbeidsplan

Dok. 25s bestemmelser om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid kommer til anvendelse første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager. Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gis i en periode på 14 dager etter at varsel med kortere varslingsfrist er gitt.

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 i henhold til fellesbestemmelsene.

Ettervirkning

Avtalen har ikke ettervirkning. Det innebærer at unntakene i medhold av avtalen ikke kan benyttes 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 én måneds varsel fra hver av partene.

Oslo 27. mars 2020

Oslo kommune

Forhandlingssammenslutningene på vegne av sine organisasjoner

Per Steinar Aasebø (sign.)

Per Egil Johansen (sign.)

Aina Skjefstad Andersen (sign.)

Erik Graff (sign.)

Mona Bjørnstad (sign.)