

Sektoraftale mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) om særlige forhold i forbindelse med udbruddet af 3. bølge af COVID-19

1. Aftale

Parterne har - i lyset af trepartsaftalen mellem Regeringen, DA og FH om arbejdsgiveres mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas og lade sig teste - drøftet efterårets udvikling af COVID-19 situationen, og er enige om, at der er behov for at aftale COVID-19 tiltag med henblik på at holde aktiviteten i sektoren så høj som mulig og samtidig holde smitten nede.

Sektoraftalen finder kun anvendelse i forbindelse med efterlevelse af myndighedernes lovmæssige tiltag, henholdsvis anbefalinger i forbindelse med udbruddet af 3. bølge af COVID-19 i efteråret 2021.

2. Baggrund/formål

Parterne er enige om, at virksomhederne og medarbejderne, i lyset af situationens alvor, har et fælles ansvar for at afbøde konsekvenserne af den seneste udvikling af udbruddet af COVID-19 for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er derfor enige om de midlertidige fravigelser af overenskomsten, der fremgår af afsnit 4 og 5 nedenfor samt afsnit 6 om rammer for krav om Corona-pas eller negativ test efter lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for COVID-19 mv.

3. Omfattede medarbejdere

Aftalen gælder for alle overenskomstomfattede medarbejdere i virksomheder, der er medlemmer af FA inden for Finansforbundets område, undtagen assurandørområdet.

Medarbejdere, som har særligt sårbare personer i husstanden eller lignende situation, omfattes også af protokollatets pkt. 4 og 5 om fravigelse af arbejdstid.

Øvrige medarbejdere er omfattet af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for COVID-19 mv.

4. Hjemmearbejde

FA og Finansforbundet er enige om at suspendere rammeaftale om distancearbejde.

Medarbejdere, der som følge af myndighedernes anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark og/eller reducerede børnepasningsmuligheder, ikke har mulighed for at arbejde den gældende arbejdstid, vil ikke blive trukket i løn så længe denne aftale løber.

5. Arbejdstid ved myndighedskrav/-anbefaling om hjemsendelse/isolation mv.

Medarbejderne opretholder så vidt muligt deres almindelige, fastlagte/aftalte arbejdstid. Der vil være en række situationer, hvor det ikke er muligt, og i sådanne situationer aftaler leder og medarbejderen, hvordan arbejdet tilrettelægges, så det tilgodeser virksomhedernes driftsmæssige behov og medarbejderens behov for fleksibilitet.

Derudover kan det – som følge af konkrete COVID-19 relaterede hændelser fx smitteudbrud på arbejdspladsen – blive nødvendigt, at virksomhederne organiserer arbejdet på en anden måde end hidtil, herunder fordeler opgaver, teams og ressourcer på en anden måde, hvilket udover de konkrete opgaver, kan have betydning for medarbejderens arbejdstid.

Medarbejderne må indstille sig på, at arbejdstiden kan blive placeret på en anden måde end hidtil, jf. nedenfor, dog med særligt hensyn til børnefamilier med pasningsproblemer. Dette bør dog ske i dialog mellem leder og medarbejder.

For at afbøde konsekvenserne af 3. bølge af udbruddet af COVID-19 er parterne enige om at aftale følgende midlertidige fravigelser til STOK og tilsvarende bestemmelser i VOK'er:

- § 5, stk. 1 og 2 suspenderes, hvis virksomhedens behov for at placere arbejdstiden på andre tidspunkter end efter § 5, stk. 1 eller 2 kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark.
- § 5, stk. 6 suspenderes således, at ændring af fastlagt arbejdstid kan ske med et varsel på 24 timer og uden betaling af tillæg, hvis ændringen kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark.
- § 6, stk. 1 suspenderes således, at der kan indgås individuel aftale om placering af arbejdstid udover det i bestemmelsen definerede tidsrum, hvis ændringen kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark.
- § 6, stk. 3 og 4 suspenderes således, at der uden betaling af tillæg kan indgås aftale om aftalt arbejdstid for selv helt korte perioder, hvis ændringen kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark. Som en naturlig konsekvens kan en sådan aftale af begge parter opsiges uden varsel, men bortfalder i øvrigt, når nærværende aftale bortfalder.
- § 7, stk. 3, 2.pkt., stk. 4 og 5 suspenderes således, at der uden iagttagelse af et bestemt varsel og uden betaling af tillæg kan indgås aftale om udvidet aftalt arbejdstid for selv helt korte perioder, hvis ændringen kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark. Som en naturlig konsekvens kan en sådan aftale af begge parter opsiges uden varsel, men bortfalder i øvrigt når nærværende aftale bortfalder.
- § 9, stk. 3 suspenderes således, at aftalt arbejdstid og udvidet arbejdstid kan ændres uden iagttagelse af et bestemt varsel og uden betaling af tillæg, hvis ændringen kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark.
- § 9, stk. 4 suspenderes således, at der ikke skal betales tillæg, hvis placering

af/aftale om arbejdstiden i de i bestemmelsen angivne tidsrum skyldes en ændring af arbejdstiden, der kan henføres til myndighedernes krav/anbefalinger efter udbrud af 3. bølge af COVID-19 i Danmark.

Parterne er enige om, at de ændrede arbejdsmønstre, mv., der måtte opstå som følge af virksomhedernes behov for at organisere arbejdet anderledes i denne periode, ikke vil være at betragte som skifteholdsarbejde/holddrift i henhold til STOK § 13 eller tilsvarende bestemmelse i VOK.

6. Krav om Corona-pas eller negativ test

Parterne er enige om, at virksomhederne kan stille krav om, at medarbejdere skal fremvise gyldigt corona-pas for at få adgang til selskabets arbejdssteder, i overensstemmelse med lovgivningen/myndighedernes anbefalinger herom.

Virksomhederne kan endvidere kræve, at medarbejdere skal testes for COVID-19 i overensstemmelse med lovgivningen/myndighedernes anbefalinger herom. Parterne er enige om, at eventuelle krav om test gennemføres så lempeligt som muligt for såvel virksomhed som medarbejder.

Parterne er enige om, at medarbejderne skal informeres, hvis virksomheden indfører krav om corona-pas eller test. Virksomheden skal også informere om eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende efterlevelse af kravet.

Virksomhederne skal, hvis der er et SU på virksomheden, høre SU i det omfang, de ønsker at indføre krav om corona-pas eller test. Information kan også ske til den Faglige repræsentant i det omfang, der ikke er SU.

Parterne opfordrer til, at der så vidt muligt findes løsninger for medarbejdere, der ikke hurtigst muligt kan fremvise gyldigt corona-pas, fx hjemmearbejde hvor dette er muligt.

7. Ikrafttræden, varsler og genforhandling

Aftalen træder i kraft ved underskrivelse og er gældende så længe COVID-19 karakteriseres som en samfundskritisk sygdom. Aftalen kan dog af hver af parterne opsiges med 14 dages varsel.

Parterne er i øvrigt enige om, at der afhængig af, hvordan situationen udvikler sig, vil være behov for løbende at drøfte og eventuelt genforhandle indholdet af denne aftale.

København, den 26. november 2021


FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING


FINANSFORBUNDET