

## Fælles forståelse om rammerne for fleksibilitet under COVID-19

KL og Forhandlingsfællesskabet har den 14. december 2020 udarbejdet en ny fælleserklæring foranlediget af coronavirus-situationen og de særlige restriktioner, der er pålagt kommunerne. Det følger blandt andet af fælleserklæringen, at:

*“Mange af de kommunale opgaver varetages fortsat, og er helt nødvendige for, at samfundet kan fungere i den nuværende situation. Mange kommunalt ansatte er fortsat fysisk på arbejde, mens en række medarbejdere varetager deres opgaver hjemmefra.*

*Det er vigtigt, at de kommunale opgaver fortsat varetages for at sikre, at samfundet kommer bedst muligt igennem pandemien. Afgørende er, at kommunerne kan løfte de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet. Medarbejderne er i den forbindelse en vigtig ressource for at lykkes, og parterne anerkender, at der har været og fortsat bliver udvist fleksibilitet og velvilje i forsøg på at finde hurtige og tilpassede lokale løsninger.*

*Parterne er derfor enige om, at det i denne fortsat ekstraordinære situation, hvor det er nødvendigt at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19 i de 69 kommuner, kan blive nødvendigt at bede medarbejdere om at varetage opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder, end de normalt udfører deres daglige arbejde. Udgangspunktet vil være, at den enkelte medarbejder, der evt. skal varetage nye og uprøvede opgaver, inddrages så tidligt som muligt, herunder tages med på råd i forbindelse med ændringer i arbejdsopgaver.*

*Parterne er enige om, at det er at foretrække, hvis det er baseret på frivillighed, når medarbejdere skal varetage opgaver uden for det normale arbejdsområde, og at arbejdsgiver har ansvar for den nødvendige oplæring.*

*Der vil fortsat blive taget de nødvendige hensyn til personer i øget risiko, jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer.*

*Begge parter er opmærksomme på situationens alvorlige karakter, som kræver stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger.”*

.....

DKF, AC og Aarhus Kommune er meget opmærksomme på situationens alvorlige karakter, og at der også i Aarhus Kommune igen kan blive behov for øget fleksibilitet og smidighed, herunder at nogle medarbejdere midlertidigt flyttes til andre opgaver i kritiske funktioner (eller opgaver relateret hertil) på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder end normalt. I den proces er det vigtigt, at der bliver taget individuelle hensyn, da der kan være udfordringer for fx enlige forsørgere, samboende/forældre til kronisk syge, gravide m.fl.

Parterne er derfor enige om, at de centrale parter fælleserklæring danner fundamentet for den fælles tilgang til de udfordringer, Aarhus Kommune står overfor. Parterne er ligeledes enige om, at arbejdstilrettelæggelsen sker i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, som efter behov kan suppleres lokalt afhængigt af de konkrete forhold.

Parterne er også enige om, at mange af kommunens medarbejdere, som ikke løser kritiske funktioner, allerede har udvist stor fleksibilitet og interesse for at hjælpe.

Varetagelse af andre arbejdsopgaver på andre tidspunkter og lokaliteter, end det er muligt inden for eksisterende overenskomster og aftaler, skal drøftes lokalt. Der indgås lokale aftaler, som omfatter både den organisation og TR (i det omfang kompetencen er udlagt til TR) som har indgået den overenskomst, hvorunder de pågældende medarbejdere normalt arbejder, og organisationen på det område, hvor de pågældende medarbejdere i den midlertidige periode varetager opgaver. Aftalerne kan indgås smidigt, idet der ikke gælder nogle særlige krav, herunder formkrav. De lokale aftaler ophører senest 14 dage efter den centrale fælleserklærings udløb med mindre, at et tidligere ophørstidspunkt er aftalt.

Det er til enhver tid lederens ansvar, at de ansatte sikres de nødvendige instruktioner og den nødvendige oplæring i den midlertidige stilling. Dette er særligt vigtigt i forbindelse med opgaver uden for sædvanligt fagområde. Aarhus Kommune er opmærksom på, at der i disse situationer ikke nødvendigvis kan stilles samme krav og forventninger til medarbejdernes opgaveløsning

Det er vigtigt, at det bestræbes, at medarbejdere kun udfører sit arbejde på én matrikel, så vi reducerer risikoen for smittespredning.

Parterne er enige om, at det tilstræbes, at de medarbejdere, der skal varetage arbejdsopgaver på et andet tjenestested, flyttes til tjenestestedet i nærheden af det normale tjenestested. I de tilfælde, hvor den midlertidige flytning medfører en væsentlig forøget transporttid for medarbejderen, honoreres medarbejderen efter Aftalen om kompensation ved væsentligt forøget transporttid af april 2020.

Parterne er også enige om, at medarbejdere, der midlertidigt flyttes til opgaver dækket af en anden overenskomst, ikke går ned i løn som følge af den midlertidige opgaveændring.

Såfremt den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling er højere end den, medarbejderen har i sin sædvanlige stilling, skal lønnen svare til den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling. Ved behov for udbetaling af differenceløn gøres dette via et individuelt tillæg. Hvis medarbejderen midlertidigt flyttes til opgaver, der er dækket af en anden overenskomst, er parterne enige om at den pågældende fortsat vil være omfattet af sin gældende overenskomst.

Parterne er desuden enige om, at der i de lokale forhandlinger skal være en særlig opmærksomhed på de situationer, hvor medarbejderen flyttes til opgaver på væsentligt ændrede tidspunkter, og hvor der ikke i medarbejderens gældende overenskomst findes bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg.

Med forbehold for eventuelle supplerende centrale aftaler gælder ovenstående indtil 31. januar 2021, hvorefter parterne vurderer, om der er behov for forlængelse.

Aarhus, d. 18. december 2020

For DKF

For AC

For Aarhus Kommune