

Arbeidstidsordninger og endringer av disse på anlegg i forbindelse med Covid-19

Det har kommet en rekke henvendelser til NAF om hvordan man skal forholde seg til endringer av arbeidstidsordninger som følge av Covid-19. Nedenfor vil vi forsøke å si noe generelt om hvordan vi tenker dette *kan* gjøres. Hvilke løsninger som velges vil nødvendigvis variere fra anlegg til anlegg, men vi forutsetter at det i denne situasjonen er viktig at alle parter opptrer fleksibelt OG ansvarlig.

Vi har altså kommet til at vi må utvise en god del fleksibilitet i den situasjonen vi nå befinner oss i Norge og verden for øvrig. Men vi forutsetter at partene på bedriftene drøfter sakene grundig og utviser ansvarlighet i forhold til de ansattes helse miljø og sikkerhet.

Forandring på tidligere godkjente ordninger

Vi må som tidligere motta en henvendelse fra bedriften der også den/de tillitsvalgte har vært involvert. – En enkel søknad med protokoll, begge må undertegnes.

HUSK! - beskriv hvilken eksisterende ordning den nye søknaden skal erstatte!

På bakgrunn av dette kan vi løpende godkjenne justeringer / forandringer på tidligere godkjente rotasjoner, innenfor våre vedtatte rammer. Dette vurderes som vanlig av Karina Gamborg og Johnny Myrvold og deretter sendes bekreftelser til bedriften/de tillitsvalgte på at dette er godkjent, – Etter dette kan bedriftene legge om ordningene umiddelbart og jobbe i henhold til denne.

Nye søknader

For helt nye søknader om innarbeidingsordninger, gjelder tidligere praksis og krav til dokumentasjon. – Vi godkjenner inntil 10'5 timers arbeidede timer pr. dag i forbundet. Alt over dette må også godkjennes i LO.

I denne sammenheng må vi opplyse om at saksbehandlingstiden *kan* bli noe lengre enn normalt, grunnet praktiske årsaker, da vi for tiden er pålagt å benytte hjemmekontor både i NAF og i LO.

Hva betyr det å bli permittert?

Hvis bedrifter av forskjellige grunner ikke har arbeid kan det være saklig grunn til å permittere deg som arbeidstaker. Det betyr at du ikke skal gå på jobb. Dersom korona viruset fører til ordremangel, at kunder stenger eller bedriften får problemer med å skaffe varer eller råstoff, vil dette kunne være saklig grunn til permittering.

Det er nettopp slike situasjoner Hovedavtalen, som regulerer permittering, er ment å omfatte. Før bedriften bestemmer seg for å permittere må de drøfte dette med de som er tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har plikt til å varsle deg som ansatt før de permitterer deg og du skal få dette skriftlig slik at du kan ha med deg varselet til NAV.

Som hovedregel er varslingsfristen 14 dager, og dette står i Hovedavtalen § 7-3.

<https://arbeidsmandsforbundet.no/hurtiginfo-om-permitteringer/>

Oslo, 18. mars 2020

Arne Presterud
Sign.

Johnny Myrvold
Sign.