

# Aftale mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) om afbødning af konsekvenser ved COVID-19 (ny coronavirus)

## 1. Aftale

Nærværende sektoraftale om afbødning af konsekvenser ved COVID-19 mellem Finansforbundet og FA afløser fra og med 30. marts 2020 alle indgåede underskrevne lokalaftaler.

## 2. Baggrund/formål

Der er konstateret epidemisk udbrud af COVID-19 i Danmark. Regeringen og myndighederne opfordrer alle i samfundet til at tage ansvar for at hæmme smittespredning. Hidtil usete værktøjer bliver taget i brug af Regeringen og myndighederne til netop det formål, fx:

Alle offentligt ansatte sendes hjem, bortset fra ansatte i kritiske funktioner

Lukning af skoler, uddannelsesinstitutioner, børnehaver etc.

Undgå offentlig transport i myldretiden

Undgå forsamlinger med mere end 100 personer

Opfordring til at private virksomheder sender medarbejderne hjem for i videst muligt omfang at arbejde hjemmefra

Parterne har en fælles forståelse for, at virksomhederne og medarbejderne - i lyset af situationens alvor - har et gensidigt ansvar for at afbøde konsekvenserne af udbruddet af COVID-19 for såvel virksomhederne som medarbejderne. Det gælder både de menneskelige og økonomiske konsekvenser. For at afbøde konsekvenserne af udbruddet af COVID-19 er parterne enige om de midlertidige fravigelser, der fremgår af afsnit 4 og 5 nedenfor.

## 3. Omfattede medarbejdere

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

## 4. Konsekvenser og fravigelser i uge 11, 12 og 13 (12. til 29. marts 2020)

### Hjemmearbejde

Hjemmearbejde skal altid aftales med relevant leder, men i overensstemmelse med sundhedsmyndighedernes anbefalinger og som følge af Regeringens beslutning om at lukke skoler, børnehaver, mv., vil hjemmearbejde indtil normalisering af situationen blive anvendt i langt højere grad end normalt.

FA og Finansforbundet aftaler at suspendere rammeaftale om distancearbejde.

### Arbejdstid

Medarbejderne opretholder så vidt muligt deres almindelige, fastlagte/aftalte arbejdstid. Der vil, indtil situationen er normaliseret, være en lang 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 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 også indstille sig på, at arbejdstiden kan blive placeret på en anden måde end hidtil, jf. nedenfor. Dette bør dog ske i dialog mellem leder og medarbejder.

For at afbøde konsekvenserne 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19 (se punkt 2 ovenfor).
- § 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19 (se punkt 2 ovenfor).
- § 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19. 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19. Som en naturlig konsekvens kan en sådan aftale af begge parter opsiges uden varsel, men bortfalder i øvrigt når nærværende aftale bortfalder.
- § 8, 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19.
- § 8, 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 direkte eller indirekte kan henføres til COVID-19.

Parterne er enige om at, 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.

Virksomheden kan med virkning fra 16. marts stoppe enhver udbetaling eller træk fra timebanken. § 11, stk. 7, 1. pkt. suspenderes derfor.

Medarbejdere har ikke ret til at overføre ferie til næste ferieår, medmindre andet aftales med

virksomheden. § 52, stk. 1, 1. pkt. suspenderes derfor.

5. Konsekvenser og fravigelser i uge 14 og 15 (30. marts til 12. april 2020).

Ovenstående fravigelser opretholdes, såfremt der fortsat måtte være behov for det. I tillæg hertil opfordres virksomhederne til så vidt muligt at opfordre hjemsendte ikke-arbejdende medarbejdere om, at benytte Finanskompetencepuljens tilbud om on-line kompetenceudvikling. Nærmeste leder og medarbejder indgår i dialog om den enkelte medarbejders og virksomheds behov.

Virksomheden er berettiget til at reducere op til 3 arbejdsdages (svarende til 22,2 timer ved en arbejdsuge på 37 timer) indestående på timebank (for deltidsansatte forholdsmæssige arbejdsdage) fordelt i den i pkt. 5 nævnte periode. Såfremt medarbejderen måtte ønske at anvende restferie i stedet for, tilstræber virksomheden at efterkomme det. Parterne accepterer at timebanken kan gå i et større minus end det ellers måtte være aftalt lokalt. Hvis medarbejderen har ferie, herunder 6. ferieuge og overført ferie, eller omsorgsdage til gode, er virksomheden berettiget til at varsle afholdelse af disse svarende til maks. 22,2 timer, før timebanken går i minus.

Medarbejdere, der som følge af udbruddet af COVID-19 ikke har mulighed for at arbejde den gældende arbejdstid, vil ikke blive trukket i løn i perioden frem til og med mandag den 13. april 2020.

6. Ikrafttræden, varsler, opsigelse af lokalaftale og genforhandling

Aftalen træder i kraft ved underskrivelse og er gældende indtil samfundssituationen normaliseres. Aftalen kan dog til enhver tid opsiges med 14 dages varsel. Hvis der ikke er indgået ny aftale efter 12. april 2020 og aftalen ikke er opsagt, finder pkt. 5 anvendelse i de efterfølgende perioder af 14 dage.

Hvis en af parterne opsiger aftalen, er parterne forpligtet til at genforhandle en ny aftale. 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.

Frem til og med 29. marts 2020 respekteres allerede endeligt indgåede lokalaftaler i henhold til forståelsespapir af 12. marts 2020. Herefter bortfalder indgåede lokalaftaler og førnævnte forståelsespapir og erstattes af denne aftale.

København, den 17. marts 2020

FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING



FINANSFORBUNDET