



Fælleserklæring december 2021

10. december 2021

## **Stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt**

KL og Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at situationen i samfundet med udbredelsen af ny coronavariant medfører, at alle kommuner er underlagt tiltag og er nødt til at gøre en særlig indsats med henblik på at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19.

De kommunale opgaver er helt nødvendige for at samfundet kan fungere i den nuværende situation.

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 er opfordret til at varetage deres opgaver hjemmefra.

Det er vigtigt, at de kommunale opgaver fortsat varetages for at sikre, at samfundet kommer bedst muligt igennem pandemien. Hertil kommer nye opgaver, som kommunerne kan pålægges i medfør af bl.a. epidemiloven. 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 hvor det er nødvendigt at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19, 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.

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

Parterne er enige om, at eksisterende overenskomster og aftaler rummer mulighed for fleksible løsninger lokalt.

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, 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 indeholder oplysninger om hvilke ansatte, der i en angivet periode varetager andre arbejdsopgaver, på andre tidspunkter og lokaliteter, samt hvordan den ansatte oplæres. De lokale aftaler ophører senest 22. februar 2022 med mindre, at et tidligere ophørstidspunkt er aftalt.

De kritiske funktioner og opgaver i tilknytning hertil, der skal varetages, er forskellige fra kommune til kommune, og behovet for fleksibilitet vil kunne udvikle sig med meget kort varsel. Parterne er derfor enige om, at det skal være muligt at handle hurtigt i ekstraordinære situationer, som følge af fx personalemangel. Der må i disse situationer optages drøftelser eller indgås lokal aftale hurtigst muligt herefter og senest inden for 1 uge.

Medarbejdere, der varetager opgaver på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder fortsætter deres sædvanlige løn og får udbetalt eventuelle ulempebetaling og mer- og overarbejde i henhold til den ansattes sædvanlige overenskomst og aftale. Medarbejdere, der sædvanligvis er selvtilrettelæggende, og som bliver omfattet af arbejdstidstilrettelæggelse (herunder vagter, tilstedeværelse på særlige tidspunkter) honoreres fra det tidspunkt fuldt og helt svarende til arbejdstidsbestemmelserne for de tilsvarende grupper.

Det betyder bl.a., at i en situation, hvor en ansat efter lokal aftale skal varetage opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil, vil pågældende fortsat være omfattet af sin gældende overenskomst/aftale.

Det kommunale arbejdsmarked har en høj grad af overenskomstdækning, og måtte der helt undtagelsesvist være tale om en ny opgave, hvor det ikke er entydigt om opgaven er omfattet af en kommunal overenskomst, indgås den lokale aftale alene med den organisation, som har indgået den overenskomst, hvorunder de pågældende medarbejdere normalt arbejder. De centrale parter er enige om, at der i så fald optages drøftelser mellem KL og relevante organisationer med henblik på en afklaring af overenskomstdækning af opgaven.

Ovenstående omfatter KL's forhandlingsområde herunder selvejende institutioner, med hvilken kommunen har indgået driftsoverenskomst samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. (serviceaftalevirksomheder, som eksempelvis forsyningsvirksomheder, havne mv.). Denne fælleserklæring gælder til og med den 8. februar 2022, hvorefter den bortfalder. Kommunerne forventes herefter at håndtere covid-relaterede funktioner og opgaver inden for eksisterende overenskomster og aftaler.

De centrale parter er enige om at følge situationen, herunder status på de lokale drøftelser.