

Arbeidsgivers handlingsrom i krisesituasjoner innenfor helseinstitusjoner

Arbeidsgivers styringsrett vil under vanlige forhold utøves innenfor de alminnelige saklighetsnormer og vil normalt begrenses av bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler, tariffavtaler eller lov. Typisk vil den enkelte arbeidsavtale kunne legge begrensninger på arbeidsgivers ensidige adgang til å pålegge endringer.

I ekstraordinære situasjoner, som nåværende koronapandemi, oppstår spørsmålet om arbeidsgivers styringsrett utvides utover normale rammer. Svaret til dette er ja. Handlingsrommet utvides, slik at endringer i arbeidssted, arbeidstid og arbeidsoppgaver kan gjøres i større grad enn ellers for å sikre kvalifisert personell og kompetanse, uten at man må følge reglene for endringsoppsigelser. Endringer kan etter omstendighetene gjøres på kort varsel.

Hvor langt det utvidede handlingsrommet går, vil naturlig nok avhenge av hvor ekstraordinær og akutt situasjonen i den enkelte virksomhet er. Om styringsretten kan begrunne endringen, må derfor alltid vurderes konkret. En svært kritisk situasjon vil gi større handlingsrom enn en mindre kritisk situasjon. Beslutningene som utøves innenfor styringsretten må imidlertid alltid være saklige og godt begrunnet.

Ved behov for bruk av utvidet styringsrett mht. omdisponering av ansatte må følgende saksbehandlingsprosess følges:

- Arbeidsgiver må drøfte behov og konsekvenser rundt utvidelsen med de tillitsvalgte før gjennomføring. Vi oppfordrer våre virksomheter til å ha god dialog med de tillitsvalgte om disse problemstillingene, og at man lokalt søker å oppnå felles retningslinjer/enighet om omdisponeringene. Se felleserklæring inngått 19.03.2020 mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene innenfor HUK.
- Arbeidsgiver bør så langt det er mulig drøfte endringene med den enkelte arbeidstaker som berøres. Vi anbefaler arbeidsgiver å forsøke å komme frem til enighet med den enkelte arbeidstaker.

Nedenfor følger noen typesituasjoner på behov for utvidet styringsrett og Virkes anbefalinger:

Omdisponering av personell

Endring av interne arbeidsoppgaver

Koronapandemien gir videre omdisponeringsmuligheter enn ordinært. Helsepersonell må akseptere arbeid innen andre deler av driften enn hvor de vanligvis jobber. Typisk kan en fysioterapeut overføres til pleie om mangelen på sykepleiere blir prekær. Nøyaktig hvor grensene går vil bero på alvoret i den enkelte situasjon. Arbeidsgiver bør imidlertid så tidlig som mulig drøfte den konkrete endringen med den ansatte for å ivareta deres behov for forutsigbarhet i arbeidssituasjonen.

For andre ansatte enn helsepersonell, vil arbeidsgiver også kunne ha grunnlag for endring av oppgaver og tjenestested i ekstraordinære situasjoner som følge av smitteutbruddet. Handlingsrommet i forhold til slike grupper vil nok likevel være mindre enn for helsepersonell.

Endring av arbeidssted

Ansatte kan under koronapandemien bli pålagt å jobbe ved andre lokasjoner/arbeidssteder enn normalt, dersom stedene tilhører samme arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver vil låne ut ansatte til annen arbeidsgiver, vil det kreve samtykke fra den enkelte arbeidstaker.

Endringer i arbeidstid

Det kan oppstå behov for å gjøre større endringer i arbeidstidsordninger. Vi viser til unntaksavtaler om avvikende regler for arbeidstidsplanlegging og fordeling av arbeidstiden for Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenesten og Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, som er inngått med alle fagforeningene i LO, Unio og YS, samt med Legeforeningen, NITO og Lederne.

Endringer i arbeidstid som ikke omfattes av disse avtalene må vurderes konkret. Her vil vi kunne se glidende overganger hvor endringsadgangen vil kunne utvides, ettersom bemanningssituasjonen blir mer presset og alvorlig. Her kan arbeidstakerorganisasjonene ha ulik oppfatning av hvor langt adgangen strekker seg.

Vi anbefaler at det legges opp til lokale løsninger med de tillitsvalgte og frivillige ordninger om det er mulig. Se felleserklæring inngått 19.03.2020. Se imidlertid også handlingsrommet innenfor beredskapslovgivningen.

Endring i arbeidsplaner

Varslingsfristen er midlertidig forkortet til 3 dager ved behov. Se unntaksavtaler om avvikende regler for arbeidstiden for Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenesten og Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, som er inngått med alle fagforeningene i LO, Unio og YS, samt med Legeforeningen, NITO og Lederne.

Overtidsarbeid

Det er inngått avtaler om utvidede rammer for overtidarbeid i forbindelse med koronasituasjonen. Disse gir utvidede rammer for bruk av overtid og samlet arbeidstid både per døgn, per uke og samlet i 2020 uten at det behøves nærmere avtale eller godkjenning fra Arbeidstilsynet.

Dette er avtalt for Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten og Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester med de aller fleste arbeidstakerorganisasjonene som har partsforhold i avtalene. Avtalen gjelder imidlertid ikke for leger i virksomheter som er bundet av Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger i sykehus.

To arbeidsgivere

I tilfeller hvor en ansatt har arbeidsforhold hos to ulike arbeidsgivere, kan ingen av disse arbeidsgiverne i utgangspunktet nekte den ansatte å jobbe på den andre arbeidsplassen, da den ansatte er bundet av ansettelseskontrakten.

Dersom begrensningene i antall arbeidssteder har sammenheng med pålegg om smittevern fra myndighetene, kan dette stille seg annerledes. Arbeidsgiverne oppfordres til å bli enige i samråd med arbeidstaker om hvilket arbeidssted som da skal opprettholdes. Det bør vurderes å tilby merarbeid for å dekke opp bortfallet hos øvrige arbeidsgivere.

Dersom arbeidstaker kun har en tilkallingskontrakt med den ene arbeidsgiveren, har ikke arbeidstaker en kontrakt som pålegger arbeidstaker å si ja til vaktene, og arbeidstaker kan da fritt si nei.

Hvilke regler gjelder for helseberedskap etter beredskapslovgivningen?

Arbeidsgiver kan pålegge helsepersonell å forbli i tjeneste ut over ordinær arbeidstid, jf. helseberedskapsloven § 4-1 (1), 1. punktum. Helseberedskapsloven legger dermed ikke noen konkrete begrensninger på arbeidstiden utover at arbeidsgiver må sørge for at helsepersonell gis tilstrekkelig hvile og at arbeidsbelastningen ikke blir for høy. Helsepersonell må til enhver tid overholde forsvarlighetskravet i spesialisthelsetjenesteloven og egen risiko må ivaretas jf. smittevernloven. Det er også gitt fullmakt til å pålegge beordringspliktig personell å møte på nærmere angitt sted og utføre nærmere tilvist arbeid, hvilket gir vide rammer for beordring.

Denne beordringsadgangen gjelder også for private virksomheter som i henhold til lov eller avtale tilbyr helse – og omsorgstjenester jf. Helseberedskapsloven § 1-3 b) og Kongelig resolusjon av 06.03.2020. Mange av Virkes medlemsvirksomheter innenfor helsesektoren omfattes av dette. Beredskapstiltaket gjelder foreløpig til 6. april 2020, men vil trolig bli forlenget ut fra status på helsesituasjonen.

Avslutningsvis minner vi om felleserklæringen om organisering av arbeidet under koronasituasjonen, hvor Virke og arbeidstakerorganisasjonene oppfordrer partene lokalt i virksomhetene til å ha gode og konstruktive prosesser for dialog og medvirkning, for å få på plass hensiktsmessige ordninger knyttet til organisering av arbeidet og for å sikre de ansatte en arbeidshverdag med så trygge, gode og forutsigbare rammer som mulig i en krevende arbeidshverdag.