Lokalaftale aftalt mellem

XXX

og

XXX

Grundet de særlige omstændigheder forårsaget af coronavirus har parterne aftalt følgende:

Lokalaftalen giver virksomheden mulighed for med omgående varsel helt eller delvis at hjemsende medarbejdere omfattet af overenskomsten, som følge af ændringer af driftsforhold, der direkte eller indirekte er forårsaget af coronavirus.

Parterne er enige om, at der er tale om force majeure.

Medarbejderne vil under hjemsendelsen ikke modtage løn fra virksomheden for de timer, som de er hjemsendt.

Medlemmer af 3F, hvor organisationstilhørsforhold er oplyst/kendt af virksomheden, sendes sidst hjem og kaldes først på arbejde og aflønnes, når arbejdet er genoptaget igen efter overenskomstens fulde ordlyd.

Det er en forudsætning for hjemsendelserne, at virksomheden forsøger at begrænse disse mest muligt, eksempelvis gennem kompetenceudvikling, samt indkalder medarbejderne på arbejde, så snart situationen er normaliseret.

Medarbejdere, der hjemsendes, skal have skriftlig besked herom.

*Andet arbejde*

Såfremt den ansatte under hjemsendelsen påbegynder anden beskæftigelse, skal virksomheden have meddelelse herom, hvis den ansatte ikke ønsker at vende tilbage og genoptage sin beskæftigelse efter hjemsendelsen. Den ansatte er i sådanne tilfælde ikke pligtig til at give arbejdsgiveren et eventuelt opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

*Genoptagelse af arbejdet*

Så snart årsagen til hjemsendelse ophører, skal den ansatte tilbydes arbejde igen.

Hjemsendte ansatte skal tilbydes beskæftigelse samme sted og inden for det arbejdsområde/faggruppe, man blev hjemsendt fra (på samme vilkår/indtræder i sin gamle stilling), før virksomheden ansætter nye medarbejdere.

Såfremt en hjemsendt ikke kan tilbydes beskæftigelse, afgives der en skriftlig opsigelse.

Opsigelsesperioden er da at forstå som den periode, der går fra tidspunktet, hvor den ansatte modtager opsigelsen, til medarbejderens opsigelsesvarsel er udløbet. Medarbejderen ydes fuld personlig løn i opsigelsesperioden, ligesom der udbetales eventuel fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomsten.

Hjemsendelsesperioden regnes ikke som afbrydelse af ancienniteten i ansættelsesforholdet.

Parterne er samtidig enige om, at medarbejderne under en hjemsendelse kan opsige deres stilling uden varsel, hvis de tilbydes anden beskæftigelse.

Parterne er enige om, at aftalen gælder foreløbigt frem til 13. april 2020.

Ligeledes er parterne blevet opfordret til, at virksomheden overvejer at overgå til trepartsaftalen herunder træffe de fornødne beslutninger, således at overgangen kan ske i forbindelse med, at denne aftale udløber.

I den forbindelse er der enighed om, at virksomheden i forhold til de omfattede medarbejdere, der er medlem af 3F ved overgangen til 3-partsaftalen, vil indestå for dem, der har været hjemsendt i forhold til at dække de 5 feriedage/selvbetalte fridage og eller feriefridage, som ansatte efter 3-partsaftalen skal afholde.

Der gøres opmærksom på, at hjemsendelsesaftale ikke kan anvendes parallelt med 3-partsaftalen, og at elever og receptionister (funktionærer) ikke er omfattet af aftalen og alene kan hjemsendes med fuld løn.

xxx, den / 2020

For virksomheden: For [tillidsrepræsentanten/3F [lokalafdeling]/3F Privat Service, Hotel og Restauration]