

Særavtale 9

§ 1-5. i Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter

HJEMMEKONTOR

Ansatte i Webhelp Fredrikstad har mulighet om å inngå en individuell avtale om hjemmekontor (fjernarbeid i medarbeiders eget hjem) på inntil 80% hjemmekontor. En slik avtale skal gjøres etter en helhetlig vurdering, hvor både den ansattes mulighet og behov skal vurderes men også oppdragets karakter og mulighet for hjemmekontor med arbeidets art som bakgrunn.

Lavere andel av hjemmekontor kan også avtales, og muligheten for inntil 80% hjemmekontor er ikke en medarbeiders rettighet. Ved lavere andel hjemmekontor enn medarbeiders ønske, eller avslag, skal dette begrunnes skriftlig av arbeidsgiver, slik begrunnelse skal gis innen 10 (ti) virkedager.

Arbeidet skal utføres på oppgitt hjemmeadresse til Webhelp's personalsystem, dersom ikke annet er spesifikt avtalt.

Det vil være dager hvor det vil være naturlig for medarbeidere å møte opp på arbeidsplassen, dette kan være, men er ikke begrenset til teammøter, workshops, eventer, town hall møter m.m. Slike dager skal varsles i god tid, og kan komme i tillegg til de allerede avtalte dagene.

Det vil ikke være mulig for medarbeidere å avtale arbeid utenfor kundesenteret mens medarbeider er i prøvetid eller er ved særskilt oppfølging hvor det er hensiktsmessig med arbeid ved arbeidsplassen.

AVTALEPERIODE

En medarbeider kan inngå en avtale om hjemmekontor for en skjemaperiode (inntil 12 (tolv) uker) om gangen. Dette skal avtales separat mellom medarbeider og nærmeste leder individuelt minst 14 (fjorten) dager før ny skjemaperiode starter (se særavtale 2).

I møte mellom medarbeider og nærmeste leder skal det avtales hvor stor grad av hjemmekontor som skal benyttes, samt hvilke dager medarbeideren skal være tilstede på kontoret.

Dersom medarbeider allerede har hjemmekontor, og avtalen ikke videreføres for neste skjemaperiode skal dette varsles om senest 14 (fjorten) dager innen skjemaslipp.

I de tilfeller hvor medarbeider ikke følger opp sin individuelle avtale, vil dette kunne føre til at det ikke inngås ny avtale.

Medarbeidere og leder kan inngå ny avtale i løpet av en periode for den resterende delen av skjemaperioden der det er nødvendig.

INNDRAGELSE AV MULIGHET TIL HJEMMEKONTOR

Ved eventuelt alvorlige avvik i forventede resultater, statusmisbruk eller disiplinære forhold vil muligheten for hjemmekontor tas opp til vurdering og drøftes med medarbeideren, og kan videre inndras med 2 (to) arbeidsdagers varsel.

EVALUERING

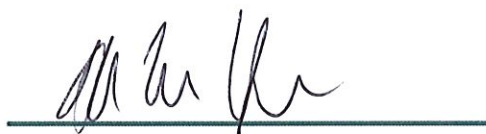
Partene er enige om at denne avtalen bør løpende evalueres, og at man har som intensjon både å øke tilstedeværelsen ved kontoret etter pandemien og at partene finner sammen og ser på avtalen etter avtalen har fungert i et halvt år.

AVTALENS VARIGHET

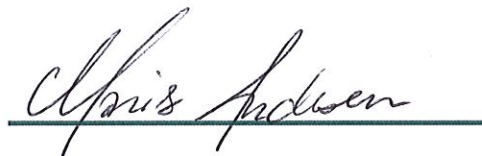
Særavtalen løper fra 16.12.2022 til 31.12.2023 og videre 2 —to— år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 — to — måneders varsel.

Det skal gjennomføres minimum et forhandlingsmøte før en av partene kan si opp en avtale.

Avtalen kan reforhandles underveis dersom begge parter samtykker.



Ole-Jon Hagen (HoAaO)



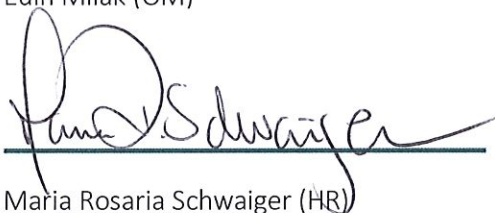
Marius Aleksander Andersen (Tillitsvalgt)



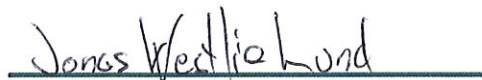
Edin Milak (OM)



Silje Martinsen (Tillitsvalgt)



Maria Rosaria Schwaiger (HR)



Jonas Westlie Lund (Tillitsvalgt)



Karoline Linstad (Tillitsvalgt)



Jonas Heimdahl Pettersen (Tillitsvalgt)