

Förhandlingsprotokoll

Datum: 2020-08-28

Parter: Visita
Unionen

Närvarande: **För Visita:**
Niklas Berthelson
Torbjörn Granevärn

För Unionen:
Anders Fredriksson


Plats: Per capsulam

Ärende: Förlängning av partsgemensamma riktlinjer om åtgärder för tjänstemän i besöksnäringen med anledning av coronaviruset.

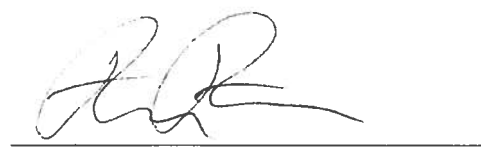
§ 1 Med anledning av coronaviruset och dess effekter inom besöksnäringen enas Visita och Unionen om att de partsgemensamma riktlinjerna om åtgärder för tjänstemän i besöksnäringen med anledning av coronaviruset ska fortsätta gälla under perioden 1 september – 31 december 2020, i enlighet med innehållet i Bilaga 1.

§ 2 Riktlinjerna innefattar överenskommelser om avvikelser från lag och kollektivavtal.

Stockholm den 28 augusti 2020



Torbjörn Granevärn, Visita



Anders Fredriksson, Unionen

Partsgemensamma riktlinjer om åtgärder för tjänstemän i anledning av coronaviruset

Med anledning av coronaviruset och dess nuvarande och potentiella effekter inom besöksnäringen enades Visita och Unionen den 20 mars 2020 om följande partsgemensamma riktlinjer.

Riktlinjerna har tidigare förlängts för perioden 20 maj till och med den 31 augusti 2020.

Utöver dessa riktlinjer har Visita och Unionen den 18 mars även träffat central överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd i ett särskilt dokument.

Parterna har nu kommit överens om att förlänga riktlinjerna **till och med den 31 december 2020**.

Riktlinjerna behandlar följande områden:

- Förändring av beräkningsperiodens längd
- Förändring av schema
- Semester
- Utläggning av extra ledighetsdagar

Syftet med riktlinjerna är att underlätta sådana åtgärder som kan minska risken för smitta och andra negativa effekter till följd av coronaviruset.

En god samverkan mellan de lokala parterna är extra viktig i ansträngda situationer. Att i dialog fortlöpande hantera de frågeställningar som uppkommer på grund av coronaviruset och dess effekter förbättrar förutsättningarna för samverkan och möjliggör en snabbare hantering av förhandlingsfrågor.

Vid sådana åtgärder är det värdefullt med en god dialog med de anställda och på mindre arbetsplatser kan många frågor lösas i direkta kontakter med den anställde. Parterna noterar att om arbetsgivare ser ett minskat arbetskraftsbehov till följd av coronaviruset och dess effekter, kan det finnas möjligheter att relativt snabbt hantera det genom avbrytande av visstidsanställningar. Om istället uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer i fråga, ska de föregås av förhandling enligt 11 § MBL.

Riktlinjerna avser företag som omfattas av parternas tjänstemannaavtal. Parterna har samsyn om att dessa riktlinjer kommer att behövas så länge ett större utbrott av coronaviruset pågår. Dessa riktlinjer gällde inledningsvis till och med den 20 maj 2020 och har därefter förlängts i två omgångar, till och med den 31 augusti respektive den 31 december 2020. Riktlinjerna kan efter beslut av parterna förlängas även därefter. Om effekterna av coronaviruset får större verkningar än vad som kan överblickas vid dessa riktlinjers ikraftträdande kommer riktlinjerna att behöva utvecklas ytterligare.

Även om det råder särskilda omständigheter vill parterna uppmärksamma att en god arbetsmiljö måste tillgodoses. Personalens säkerhet ska beaktas, såväl avseende risk för smitta och utsatthet för hot och våld. Lämpliga åtgärder för att åstadkomma detta ska vidtas.

Om någon part anser att riktlinjerna inte tillämpas enligt deras syfte ska frågan snarast lyftas till de centrala parterna för utredning och förslag om åtgärder för att komma tillrätta med situationen. Om den centrala fackliga parten efter central avstämning/förhandling inte anser andra åtgärder som tillräckliga kan en yttersta åtgärd vidtas i form av att den specifika arbetsgivaren efter uppsägningstid om 14 dagar inte längre kan tillämpa den aktuella riktlinjen.

det finns särskilda skäl får underrättelsen lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

När en arbetsgivare till följd av coronaviruset och dess effekter ser behov av att lämna underrättelse till arbetstagaren senare än två månader före ledighetens början, ska underrättelse avseende huvudsemestern (sommarsemestern) lämnas senast en månad före ledighetens början, och underrättelse om annan semester lämnas senast två veckor före ledighetens början. Parterna förutsätter att arbetsgivaren lämnar underrättelsen så snart arbetsgivaren bedömer som möjligt.

Utläggning av extra ledighetsdagar

Utläggning av extra ledighetsdagar kan ske med kortare framförhållning än sju dagar. Extra ledighetsdagar som kommer att tjänas in under 2020 kan läggas ut i förtid från och med den 20 mars 2020. Vid arbetsbrist ska dock eventuellt underskott av timmar vid anställningens upphörande inte dras av vid beräkningen av slutlön.

