

Partsgemensamma riktlinjer om åtgärder för tjänstemän i anledning av coronaviruset

Med anledning av coronaviruset och dess nuvarande och potentiella effekter inom besöksnäringen har Visita och Unionen enats om följande partsgemensamma riktlinjer.

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

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 gäller inledningsvis till och med den 20 maj 2020, och 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.

Förändring av beräkningsperiodens längd

Spridningen av coronaviruset och dess effekter kan medföra ett behov av att under en tid lägga ut såväl en större som en mindre del av den kontrakterade arbetstiden.

Enligt parternas tjänstemannaavtal genomsnittsbäknas arbetstiden på åtta veckor (eller i vissa fall på en period om 16 veckor). Efter lokal överenskommelse kan arbetstiden genomsnittsbäknas på upp till 12 månader.

Parterna är överens om att under den period som dessa riktlinjer gäller kan arbetsgivaren ändra beräkningsperioden till upp till 16 veckor. En sådan ändring kan göras såväl under pågående beräkningsperiod som inför påbörjandet av en ny beräkningsperiod. Parterna är överens om att en ändring av beräkningsperioden i normalfallet inte behöver föregås av förhandling enligt MBL. Information ska dock lämnas till Unionens lokala fackliga organisation (klubb/arbetsplatsombud/regionkontor).

En förändring av arbetstidens förläggning kan innebära att all den genomsnittliga arbetstiden enligt anställningsavtalet inte läggs ut den närmaste tiden, utan att arbetstid så att säga sparas för att läggas ut längre fram, till exempel om ett par månader. Det kan också vara tvärtom, d.v.s. säga en större del av den genomsnittliga arbetstiden läggs ut under den närmaste tiden, och en mindre del längre fram. Sammantaget ska den genomsnittliga arbetstiden under beräkningsperioden motsvara den kontrakterade veckoarbetstiden. För att undvika oklarheter och tvister i efterhand rekommenderas att företaget då har en dialog med de anställda där det klargörs att arbetstiden kommer att läggas ut senare under beräkningsperioden.

Beträffande beräkningsperiod utgör dessa riktlinjer ett kollektivavtal om avvikelse från tjänstemannaavtalet.

Vid de fall anställning för enskild tjänsteman skulle upphöra, läggs eventuellt överskott/underskott av timmar ut under uppsägningstiden eller dras av/ utbetalas vid beräkning av slutlön. Vid arbetsbrist ska dock eventuellt underskott av timmar vid anställningens upphörande inte dras av vid beräkningen av slutlön.

Förändring av schema

Förändrade förutsättningar kan medföra behov av att ändra arbetstidsschemat, till exempel i samband med förändrade öppettider eller förlängda beräkningsperioder.

Enligt kollektivavtalet ska förändring av arbetstidsschema fastställas senast två veckor före tjänstgöringsperiodens början. Parterna är överens om att schemaändringar kan meddelas med kortare framförhållning än två veckor när arbetsgivaren ser ett behov av att skyndsamt genomföra schemaändringar till följd av coronaviruset och dess effekter. Arbetsgivaren bör så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv.

Semester

Enligt 11 § semesterlagen ska arbetsgivare som fattat beslut om förläggning av semesterledighet på annat sätt än genom överenskommelse med berörd arbetstagarare eller dennes företrädare, underrätta arbetstagararen om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om 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 arbetstagararen senare än två månader före ledighetens början, ska

MA

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.



