

Förhandlingsprotokoll

Datum: 2020-03-25

Parter: Svensk Handel
Unionen
Akademikerförbunden

Närvarande: **För arbetsgivarparten:**
Per Dalekant
Ola Axelsson

För arbetstagarparten:
Mikael Svensson, Unionen
Torkel Blomqvist, Akademikerförbunden

Plats: Svensk Handel, Stockholm

Ärende: Partsgemensamma riktlinjer om åtgärder för tjänstemän i anledning av coronaviruset

- § 1 Med anledning av coronaviruset och dess effekter inom handeln har Svensk Handel å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å den andra sidan enats om följande partsgemensamma riktlinjer enligt Bilaga 1 att inledningsvis gälla från den 23 mars 2020 till och med den 23 maj 2020.
- § 2 Syftet med riktlinjerna är att med beaktande av förhållandena för de anställda underlätta sådana åtgärder som kan minska risken för smitta och negativa effekter till följd av coronaviruset. Vidare är syftet att möjliggöra åtgärder för en effektiv bemanning, för att tillgodose ökade personalbehov samt för att behålla kvalificerad personal i företaget.
- § 3 Riktlinjerna innefattar överenskommelser om avvikelser från lag och kollektivavtal (Avtal mellan Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden för Tjänstemän).

Svensk Handel

Unionen

Akademikerförbunden



Per Dalekant



Mikael Svensson



Torkel Blomqvist

Partsgemensamma riktlinjer om åtgärder för tjänstemän i anledning av coronaviruset

Med anledning av coronaviruset och dess nuvarande och potentiella effekter inom handeln har Svensk Handel å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan enats om följande partsgemensamma riktlinjer.

Utöver dessa riktlinjer har Svensk Handel och Unionen och Akademikerförbunden den 18 respektive 19 mars även träffat central överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd i ett särskilt dokument.

Riktlinjerna behandlar följande områden:

- förändring av beräkningsperiodens längd och överföring av timmar till nästkommande beräkningsperiod
- semester

Syftet med riktlinjerna är att med beaktande av förhållanden för de anställda underlätta sådana åtgärder som kan minska risken för smitta och negativa effekter till följd av coronaviruset. Vidare är syftet att möjliggöra åtgärder för en effektiv bemanning, för att tillgodose ökade personalbehov samt för att behålla kvalificerad personal i företaget.

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 Handelns 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 23 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.

Förändring av beräkningsperiodens längd och överföring av timmar till nästkommande beräkningsperiod

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 Handelns tjänstemannaavtal genomsnittsbäknas arbetstiden på fyra veckor eller en kalendermånad. 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 4 månader. En sådan ändring kan göras såväl under pågående beräkningsperiod, dvs. en förlängning av innevarande beräkningsperiod, som inför påbörjandet av en ny beräkningsperiod. Parterna är överens om att en ändring av beräkningsperioden inte behöver föregås av förhandling enligt MBL. Däremot ska arbetsgivaren så snart möjligt informera Unionenklubb och akademikerförening, om sådana finns representerade på arbetsplatsen.

Parterna är också överens om att +/- 8 timmar kan föras över till nästkommande begränsningsperiod.

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, med undantag för eventuell överföring av timmar mellan beräkningsperioder. 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 och överföring av timmar mellan beräkningsperioder utgör dessa riktlinjer ett kollektivavtal om avvikelser från Handelns tjänstemannaavtal.

Semester

Enligt 11 § semesterlagen ska arbetsgivaren som fattat beslut om förläggning av semesterledighet på annat sätt än genom överenskommelse med berörd arbetstagar eller dennes företrädare, underrätta arbetstagar 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 arbetstagar 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 som möjligt.