

*Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av dessa riktlinjer ska gälla under tiden fr.o.m. den 1 september 2020 t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.*

## **Partsgemensamma riktlinjer om åtgärder inom detaljhandeln i anledning av coronaviruset**

**Streck i marginalen markerar ändring eller tillägg i sak jämfört med tidigare riktlinjer.**

Med anledning av coronaviruset och dess nuvarande och potentiella effekter inom detaljhandeln enades Svensk Handel och Handelsanställdas förbund under våren 2020 om partsgemensamma riktlinjer avseende vissa åtgärder inom detaljhandeln, vilka bland annat innehöll anpassningar och avvikelser från Detaljhandelsavtalet och lag, gällande t.o.m. den 31 augusti 2020.

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har samsyn om att vissa företag har ett fortsatt behov av att fortsatt tillämpa hela eller delar av riktlinjerna även efter de tidigare riktlinjernas upphörande den 31 augusti 2020.

**Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har nu enats om att arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av riktlinjerna ska gälla på en eller flera arbetsplatser fr.o.m. den 1 september 2020, dock längst t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan lokal överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.**

**Utöver möjligheten till lokal överenskommelse om att hela eller delar av riktlinjerna ska gälla kan anpassningar även göras i verksamheter i den mån det är tillåtet enligt lag och kollektivavtal.**

Syftet med att låta riktlinjerna gälla efter lokal överenskommelse är att med beaktande av förhållandena för de anställda underlätta sådana snabba åtgärder som kan minska risken för smitta, negativa ekonomiska effekter samt för arbetsbrist och uppsägningar till följd av coronaviruset och dess effekter. Vidare är syftet att möjliggöra åtgärder för att tillgodose ökade personalbehov samt för att säkerställa framtida kompetensbehov i företaget. 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 vill även uppmärksamma vikten av att också under nuvarande omständigheter vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

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 minskat uttag av mertid och genom avbrytande av visstidsanställningar. Om istället uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer i fråga, ska de föregås av förhandling enligt 11 § MBL.

En god samverkan mellan de lokala parterna är extra viktig i ansträngda situationer. På arbetsplatser där det finns klubb eller fackombud underlättas sådan samverkan om det upprättas forum för dialog där löpande frågeställningar som uppkommer på grund av coronaviruset och dess effekter kan hanteras. Det förbättrar förutsättningarna för samverkan och möjliggör en snabbare hantering av förhandlingsfrågor.

Dessa riktlinjer avser företag som omfattas av Detaljhandelsavtalet. De gäller inledningsvis till och med den 31 oktober 2020, och kan efter beslut av parterna förlängas även därefter. Riktlinjerna kommer att utvecklas och anpassas vid behov.

**Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av dessa riktlinjer ska gälla under tiden fr.o.m. den 1 september 2020 t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.**

## Arbetstid

### Nattarbete inom dagligvaruhandeln

Enligt arbetstidslagen finns möjlighet för arbetsgivaren och lokal facklig organisation att träffa överenskommelse om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om nattvila så att arbete kan bedrivas även mellan klockan kl 00-05.

I nuvarande exceptionella situation inom dagligvaruhandeln förutsätter parterna att sådana överenskommelser träffas när det behövs för att upprätthålla verksamheten, t.ex. för att fylla på varor eller hantera e-handel.

Parterna är också överens om att en sådan överenskommelse inom dagligvaruhandeln får avse längre tid än en månad.

### Mertid för deltidsanställda

Extra mertid och allmän mertid som tas ut under den period som de lokala parterna överenskommer ska inte medräknas vid bedömning av om arbetsgivaren uppfyller reglerna om högsta tillåtna mertidsuttag under kalenderåret enligt arbetstidslagen.

Extra mertid och allmän mertid får under den tid som de lokala parterna överenskommer tillsammans inte överstiga 96 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 100 timmar under en kalendermånad.

Det noteras att enligt arbetstidslagen får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Det noteras att mertid inte kan beordras utan förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens.

### Övertid

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får enligt arbetstidslagen allmän övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Övertid utöver allmän övertid får enligt arbetstidslagen tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid). Parterna är överens om att sådana särskilda skäl föreligger när arbetsgivaren bedömer att extra övertid behöver tas ut till följd av coronaviruset och dess effekter.

Extra övertid och allmän övertid får, enligt arbetstidslagen, tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

**Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av dessa riktlinjer ska gälla under tiden fr.o.m. den 1 september 2020 t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.**

Vidare noteras att enligt arbetstidslagen får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

#### Dygns- och veckovila

Enligt arbetstidslagen får avsteg från regler om dygns- och veckovila göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Parterna är överens om att det till följd av coronaviruset och dess effekter föreligger sådana särskilda förhållanden.

#### **Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad**

Parterna är överens om att arbetstagares företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad inte behöver gälla i turordning vid tidsbegränsade anställningar som är kortare än en månad. Om det finns flera arbetstagare som har företrädesrätt till sådan anställning när arbetsgivaren ska anställa på en sådan tjänst, uppfyller arbetsgivaren alltså sina skyldigheter med avseende på företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad så länge arbetsgivaren anställer någon av dem. Arbetsgivaren behöver då inte MBL-förhandla enligt 32 § LAS.

Företrädesrätten gäller däremot oförändrat i turordning vid tillsvidareanställningar, och även arbetsgivarens skyldighet att MBL-förhandla enligt 32 § LAS gäller då oförändrad.

#### **Företrädesrätt till återanställning**

Enligt Detaljhandelsavtalet gäller företrädesrätt till återanställning som huvudregel inte till tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Men Detaljhandelsavtalet innehåller även en kompletterande regel, enligt vilken företrädesrätten också gäller om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar. Eftersom den kompletterande regeln kan vara särskilt svår att upprätthålla i nuvarande situation, är parterna överens om att den inte ska gälla.

Parterna är också överens om att arbetstagares företrädesrätt till återanställning inte behöver gälla i turordning vid tidsbegränsade anställningar. Om det finns flera arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning när arbetsgivaren ska anställa på en tidsbegränsad anställning, uppfyller arbetsgivaren alltså sina skyldigheter med avseende på företrädesrätt till återanställning så länge arbetsgivaren anställer någon av dem. Arbetsgivaren behöver då inte MBL-förhandla enligt 32 § LAS.

Företrädesrätten gäller däremot oförändrat i turordning vid tillsvidareanställningar, och även arbetsgivarens skyldighet att MBL-förhandla enligt 32 § LAS gäller då oförändrad.

**Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av dessa riktlinjer ska gälla under tiden fr.o.m. den 1 september 2020 t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.**

### **Förändring av arbetsplats**

Parterna är överens om att arbetstagare kan beordras att tillfälligt arbeta på annan arbetsplats än sin ordinarie arbetsplats, förutsatt att arbetsplatsen ligger inom rimligt pendlingsavstånd från hemmet. Den sammanlagda tiden för resor till och från arbetet ska inte bli så stor att det blir problem för den anställde, till exempel med att hämta och lämna barn på förskola.

En tillfällig ändring av arbetsplatsen enligt ovan behöver i normalfallet inte föregås av förhandling enligt MBL. Arbetsgivaren ska istället diskutera den planerade förändringen med berörd arbetstagare och då också hur snabbt den är praktiskt möjlig att genomföra.

Arbetsgivaren ska ersätta eventuellt ökade kostnader i samband med byte till arbetsplats som ligger utanför arbetstagarens arbetsskyldighet (arbetsplatser som arbetstagaren normalt arbetar på ligger normalt inom arbetstagarens arbetsskyldighet).

Det kan också finnas behov av att låta arbetstagare som normalt arbetar i butiksverksamhet under en tid arbeta inom lagerverksamhet. Om det inte ingår i arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter kan sådan förändring göras efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och Handelsanställdas förbunds lokala fackliga organisation.

### **Utlåning och inlåning**

Denna punkt gäller utlåning och inlåning där såväl utlånande som inlånande företag omfattas av kollektivavtal med Handelsanställdas förbund som part.

Coronavirusets effekter leder till att vissa företag får ett ökat behov av personal eller förutser problem med att upprätthålla nödvändig bemanning vid personalens sjukfrånvaro. Samtidigt har andra företag problem att sysselsätta sin personal som bedöms vara tillfälliga. Det leder till risk för uppsägningar trots att personalen sannolikt kan sysselsättas inom en relativt snar framtid.

Ett sätt att möta dessa problem är att, genom så kallad utlåning, låta personal i företag med mindre personalbehov jobba i företag som behöver mer personal. När sådan utlåning inte ingår i arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter kan utlåning ofta genomföras på frivillig basis efter överenskommelse med den anställde. Då behöver inte utlåningen MBL-förhandlas. Om utlåningen avser flera anställda kan arbetsgivaren komma överens med den lokala fackliga organisationen. Den arbetsgivare som lånar ut personal har i ett sådant fall fortsatt arbetsgivaransvar och anställningsvillkoren gäller oförändrat. Det är viktigt att i dessa sammanhang uppmärksamma fördelningen av arbetsmiljöansvaret mellan arbetsgivaren och det företag som arbetstagaren lånas ut till.

Arbetsgivaren ska ersätta eventuellt ökade kostnader för arbetstagaren vid utlåning.

Om möjligheterna att täcka personalbehovet med befintlig personal är uttömda behöver ett företag som vill låna in personal från annat företag inte MBL-förhandla. Om det finns fackklubb eller fackombud på arbetsplatsen ska arbetsgivaren informera dem om inlåningen.

***Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om att hela eller delar av dessa riktlinjer ska gälla under tiden fr.o.m. den 1 september 2020 t.o.m. den 31 oktober 2020. Utan sådan överenskommelse gäller inte riktlinjerna på arbetsplatsen.***

## **Semester**

Parterna förutsätter att arbetstagare inte reser till områden dit UD har avrått från att resa.

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

Parterna är överens om att sådana särskilda skäl föreligger när en arbetstagare företagit en utlandsresa till ett område dit UD har avrått från att resa och arbetsgivaren därför ser ett behov av att med kortare framförhållning förlägga semesterledighet för arbetstagaren.

När en arbetsgivare i andra sammanhang 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 avseende annan semester lämnas senast två veckor före ledighetens början. Parterna förutsätter att arbetsgivaren lämnar underrättelsen så snart som möjligt.

Arbetsgivare som, med mindre än två månaders föregående underrättelse, vill lägga ut semesterdagar som arbetstagaren kan ha rätt att spara enligt semesterlagen, ska först fråga berörd arbetstagare om arbetstagaren istället vill spara de dagarna. Detta gäller företag som inte redan ställt sådan fråga.