

## Finsk Handels och PAM:s gemensamma tolkningar av och anvisningar för vissa ändringar i handelskollektivavtal 1.2.2020–31.1.2022

Förbunden uppmanar att fästa särskild uppmärksamhet vid följande ändringar i kollektivavtalet (ändringen i grönt):

### 3 § Arbetsavtal och prøvotid

3. Dess maximilängd är högst 6 månader.

I visstidsavtal som varar kortare tid än 12 månader får prøvotiden, inklusive förlängningar, vara högst hälften av den tid arbetsavtalet varar.

#### *Förbundens tolkning*

Prövotiden förlängdes från 4 till 6 månader 1 april 2020. Om en prøvotid på 6 månader kan dock avtalas först i anställningar som inleds 1 april 2020 eller därefter.

### 5 § Anställningens upphörande och permittering

3. Avvikande från punkterna 1 och 2 kan det för kontorsanställda och partiförsäljare avtalas om att uppsägningstiden är 1 månad för bägge parterna.

#### *Förbundens tolkning*

Uppsägningstidsvillkoret för kontorsanställda, partiförsäljare och inköpare ändrades så att i fortsättningen kan det ömsesidigt avtalas om en uppsägningstid på 1 månad oberoende av hur länge anställningen varat. Bestämmelsen träder i kraft så att först från och med 1 april 2020 kan det ömsesidigt avtalas om en uppsägningstid på 1 månad för kontorsanställda. För klarhetens skull: denna möjlighet rör också anställningar som inletts före 1 april 2020.

Fast bestämmelsen endast nämner kontorsanställda och partiförsäljare gäller den också inköpare.

### 6 § Arbetstid

#### *Arbetsskiftsförteckning*

7. Arbetsskiftsförteckningen ges arbetstagarna för kännedom senast 2 veckor innan arbetsveckan inleds.

Då utjämningsperioden är minst 19 veckor ges arbetsskiftsförteckningen för kännedom senast 3 veckor innan arbetsveckan inleds.

#### *Förbundens tolkning*

Enligt tidigare bestämmelsen skulle arbetsskiftsförteckningen ges för kännedom senast 3 veckor innan arbetsveckan inleds då utjämningsperioden är minst 9 veckor. Bestämmelsen ändrades så att i fortsättningen rör tiden på 3 veckor utjämningsperioder på minst 19 veckor. Annars är tiden 2 veckor eller minst en vecka vid avtal på enskilda arbetsplatser. I

fortsättningen kan det avtalas att arbetsskiftsförteckningen ges för kännedom senast en vecka innan oberoende av längden på utjämningsperioden. Ett arbetsplats-specifikt avtal ska ingås enligt 23 § i kollektivavtalet. Har arbetsplatsen en förtroendeman ingås avtalet med förtroendemannen. Annars avtalas det med personalgruppen i fråga.

Bestämmelsen om att arbetsskiftsförteckningen ska ges för kännedom senast 2 veckor innan då utjämningsperioden är 9–18 veckor kan tillämpas först från och med 1 april 2020. Till och med 31 mars 2020 ska arbetsskiftsförteckningar ges för kännedom senast 3 veckor innan då utjämningsperioden är 9–18 veckor.

### **Dygnsvila**

9. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annorlunda (enligt 23 §) om dygnsvilan. Den ska dock vara minst 8 timmar.

Avvikande från det ovan nämnda kan det dock med arbetstagaren i ett enskilt fall avtalas att dygnsvilan är minst 7 timmar.

#### *Förbundens tolkning*

Bestämmelsen om dygnsvila ändrades 1 april 2020 så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annorlunda om dygnsvilan (enligt 23 §) då den ska vara minst 8 timmar i stället för tidigare 7 timmar. Till kollektivavtalet lades dock en uttrycklig bestämmelse om att i ett enskilt fall kan det avtalas med arbetstagaren om att dygnsvilan är minst 7 timmar.

Förbunden rekommenderar att på arbetsplatser ska parterna gå på det sätt de anser vara bäst igenom nuvarande praxisen kring dygnsvila och arbetsplats-specifika avtal och vid behov uppdatera dem så att de motsvarar nuvarande behovet. Denna bestämmelse som trädde i kraft 1 april 2020 gör det möjligt att klarare avvika från huvudregeln i enskilda fall och förkorta dygnsvilan till 7 timmar. Då är det inte nödvändigt att ingå ett arbetsplats-specifikt avtal om sporadiska avvikelser enligt 23 § i handelns kollektivavtal.

Anses dock gamla arbetsplats-specifika avtal fortfarande vara nödvändiga och det finns behov av att förkorta dygnsvilan också i framtiden är ett gammalt arbetsplats-specifikt avtal ogiltigt endast till den del det avtalats att dygnsvilan ska vara 7 timmar. I samband med dessa existerande arbetsplats-specifika avtal är dygnsvilan minst 8 timmar utan att avtalet måste särskilt uppdateras till denna del. Förbunden rekommenderar dock att uppdatera avtal vid behov. Arbetsgivaren ska informera företagsinternt om ändringen av dygnsvilan.

### **FLEXIBELT HELTIDSARBETE**

För handelns kollektivavtal togs fram en helt ny arbetstidsform – flexibelt heltidsarbete. Syftet med arrangemanget är att öka mängden heltidsarbete. Bestämmelsen om flexibelt heltidsarbete kan tillämpas från och med 1 januari 2021.

Med flexibelt heltidsarbete avses ett förfarande för att betala full månadslön till anställda med färre än 37,5 timmar i arbetsavtalet. Mot månadslönen förbinder sig anställda att i tillägg till timmarna antecknade i

arbetsskiftsförteckningen ta emot så kallade flexitimmor så att totala timantalet blir lika stort som i heltidsarbete. Arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar lokalt om flexibelt heltidsarbete.

Flexibelt heltidsarbete kan tas i bruk på arbetsplatser med ett avtal enligt 23 §. Har arbetsplatsen en förtroendeman ingås avtalet med förtroendemannen. Dessutom ska arbetsgivaren och enskilda anställda avtala arbetsplatspecifikt om flexibelt heltidsarbete enligt 23 §.

Bestämmelserna om flexibelt heltidsarbete nedtecknades i ett separat arbetstidsprotokoll bifogat till handelns kollektivavtal (Flexibelt heltidsarbete).

Förbunden tar fram tillämpningsanvisningar för flexibelt heltidsarbete senast 31 november 2020. Tillämpningsanvisningarna kommer att precisera vissa frågor om systemet och berätta närmare om nya arbetstidsformen och hur den tas i bruk.

## **FÖRLÄNGNING AV ÅRLIGA ARBETSTIDEN ENLIGT KONKURRENSKRAFTSAVTALET, ÅRSLEDIGHETS- OCH SÖCKENHELGSSYSTEM**

Förlängningen av årliga arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet avlägsnas från handelns kollektivavtal senast 31 december 2020. Tills det följs gamla systemet för att tjäna in årsledighet eller en veckoarbetstid på 38 timmar i söckenhelgssystemet.

Nya bestämmelserna om att tjäna in årsledighet och en veckoarbetstid på 37,5 timmar i söckenhelgssystemet träder i kraft 1 januari 2021. Dessa ändringar inklusive när de träder i kraft har nedtecknats i kollektivavtalet vid för tillfället gällande bestämmelserna. I samband med ändringen har också övriga arbetstidsprotokoll enligt kollektivavtalet justerats och återställt till situationen före konkurrenskraftsavtalet.

Företag kan fortfarande kalenderårsvis välja antingen årsledighets- eller söckenhelgssystemet till sitt system för förkortning av årliga arbetstiden.