

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-21

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Turism och Fritid

**Plats** KFS kontor, Hornsgatan1, Stockholm

**Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

**Närvarande**

för KFS;  
Erik Acebo  
Klas Bergström  
Annelie Elmertoft  
Inger Eriksson  
Giggi Langlet  
Karin E Lindgren  
Jesper Neuhaus  
Per Wiryth

för Kommunal;  
Tord Almlöf  
Liza di Paolo Sandberg

**§ 1** **Ärende**  
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

**§ 2** **Avtalsperiod**  
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31

**§ 3** **Löneöversyn med mera**  
Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt ska löneöversyn genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett utrymme per tillsvidareanställd arbetstagare som tillhör Kommunal om lägst 1,5 % för 2010 och lägst 2,2 % för 2011 att fördelas individuellt vid lokala förhandlingar. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället respektive år om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 Lönebestämmelser och den individuella fördelningen av löneutrymmet ska bygga på de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Inför förhandlingarna bör de lokala parterna enas om

en tidplan för förhandlingarnas genomförande. Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneöversyn.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymmet ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan om fördelning av löneutrymmet till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra fråga enbart om fördelning av löneutrymmet för slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av fyra representanter, två från KFS och två från Kommunal samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Kostnaden för den opartiske ordföranden delas lika mellan KFS och Kommunal.

**§ 4                   Ändringar i Turism- och Fritidsavtaletavtalets allmänna anställningsvillkor**

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

**§ 5                   Särskilda ersättningar i lönebilaga**

Ändringar framgår av Lönebilaga

**§ 6                   Nyanställningar**

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligen avviker från gängse lön för ifrågakvarande arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling.

**§ 7                   Lägstlöner**

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt **19 år** ska uppgå till lägst

15.500 kr

16.100 kr från och med 2010-09-01

Arbetstagare som fyllt **18 år** får lägst lön som motsvarar 90 % av ovan angivna löner.

Arbetstagare som fyllt **16 år** får lägst 67 kr/timme under avtalsperioden och arbetstagare som fyllt **17 år** får lägst 76 kr/timme under avtalsperioden.

Månadslönen för arbetstagare som fyllt **19 år**, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har gymnasial yrkesutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska uppgå till lägst

15.800 kr

16.400 kr från och med 2010-09-01

§ 8

**Arbetsgrupper med mera**

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§ 9

**Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse

§ 10

**Uppsägningstid**

Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

§ 11

**Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2010-06-21 sedan Erik Acebo och Liza di Paulo Sandberg dessförinnan utsetts att justera protokollet.

**Vid protokollet**

Giggi Langlet

**Justeras**  
för KFS

Erik Acebo;

för Kommunal

Liza di Paolo Sandberg

## Bilaga 1

### ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

#### § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTIDER

##### Anmärkning till moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47§ Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

#### § 7 SEMESTER

##### Moment 1

Sista meningen tas bort

##### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**).

#### § 8 LEDIGHET

##### Moment 1:10

Ny mening: ”Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar”

##### Moment 2:1

##### St 4

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

#### § 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

##### Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nyttillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

### PROTOKOLLSANTECKNINGAR

2. Utgår och ersätts med följande:

#### Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

För arbetstagare mellan 60 och 65 år ska **vid beräkning av pensionsmedförande lön enligt Gamla PA-KFS eller motsvarande förmånsbestämda pensionssystem**, hela tillägget enligt ovan ligga till grund. Anställd som erhåller annan anställning med högre lön än ursprungslönen efter ovan angiven 24-månadersperiod får räkna den nya högre lönen som pensionsmedförande lön.

Arbetstagare som omplaceras **på grund av organisatoriska skäl** har under ovan angiven 24-månadersperiod rätt till tjänstledighet upp till ett år för att pröva på annat arbete eller starta eget enligt samma förutsättningar som lagen om ledighet för näringsverksamhet.

## LÖNEBILAGA

### Särskilda ersättningar

-----  
**1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring**  
 -----

### 2 Färdtidsersättning

#### *Färdtid*

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

Fr o m 2010-04-01        56,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        58,50 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

Fr o m 2010-04-01        113,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        117,00 kr/timme

### 3 Tillägg för obekväm arbetstid

#### **O-tilläggstid A**

Fr o m 2010-04-01        93,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        96,50 kr/timme

#### **O-tilläggstid B**

Fr o m 2010-04-01        46,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        48,00 kr/timme

#### **O-tilläggstid C**

Fr o m 2010-04-01        37,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        38,50 kr/timme

#### **OB-ersättning D**

Fr o m 2010-04-01        19,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        20,00 kr/timme

### 4 Ersättning för jour och beredskap

#### **Jour**

för högst 50 timmar

Fr o m 2010-04-01        31,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01        32,00 kr/timme

För tid därutöver

Fr o m 2010-04-01        62,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            64,00 kr/timme

### **Beredskap**

1) För högst 150 timmar:

A – i bostaden

Fr o m 2010-04-01            24,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            25,50 kr/timme

B- i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället

Fr o m 2010-04-01            13,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            14,00 kr/timme

2) För tid därutöver under kalendermånaden:

A – i bostaden

Fr o m 2010-04-01            50,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            52,00 kr/timme

B – i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället

Fr o m 2010-04-01            24,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            25,50 kr/timme

## **5 Tillägg vid förskjuten arbetstid**

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fredag

Fr o m 2010-04-01            69,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            71,50 kr/timme

För övrig tid

Fr o m 2010-04-01            34,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            35,00 kr/timme

## Bilaga 2

### ARBETSGRUPPER MED MERA

#### 1 ARBETSGRUPPER

##### 1.1 Ersättning för obekväm arbetstid

En arbetsgrupp tillsätts i syfte att diskutera olika förslag till lösningar på frågan om branschens Ob-ersättningar i förhållande till konkurrenssituationen. Gruppen ska utifrån analyser av konkurrerande avtals ersättningsregler kartlägga vilka företag – och vilka verksamheter inom dessa – som kan omfattas av gruppens arbete.

##### 1.2 Gemensamma arbetsgrupper för alla branschavtal

###### 1.2.1 Lokal samverkan

###### 1.2.2 Kompetensutveckling

###### 1.2.3 Jämställdhet och mångfald

### REHABILITERING

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag.

### KLIMATFRÅGAN

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskutera hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

### BEMANNINGSFÖRETAG

**Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

#### 1. Förhandlingar

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagarare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagarare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagararna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagarare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagararnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## *2. Om skiljenämnd avseende inhyrning*

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från Kommunal och 2 ledamöter från KFS. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.