Bilaga nr 9
Ankommen 24/10 1984
MS

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Utvecklingsavtal

Parter: Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen (HRA)
Hotell- och Restauranganställdas Förbund (HRF)
Handelstjänstemannaförbundet (HTF)

Närvarande: HRA:
Sven Åkerstrand
Ingrid Dahlgren
Nils-Erik Brundell
Bo Söderberg

HRF:
Hans Billström
Seine Svensk
Karl Danielsson
Anders Forsberg

HTF:
Erik Hjerpe
Liisa Vento

Datum: Stockholm 1984-10-15

§ 1 Parterna antar med giltighet fr o m 1985-01-01 bifogade utvecklingsavtal (bilaga 1).

§ 2 Till grund för det ingångna avtalet har legat det utvecklingsavtal som 1982-04-15 träffats mellan SAF-LO-PTK.

Parterna är dock överens om följande kompletteringar till det centrala avtalet:

Facklig information på betald tid

Om så visar sig erforderligt upptar parterna överläggningar om en rekommendation rörande innehållet i lokal överenskommelse om tillämpningen av denna bestämmelse.

Ersättning till serveringspersonal

Då serveringspersonal enligt utvecklingsavtalet har rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst skall denna bestämmas på sätt som framgår av bilaga 2.

Allmän anteckning

Det antecknas att det centralt ingångna avtalet i vissa delar omredigerats utan att någon sakändring avsetts. Vid handläggning av eventuella tolkningstvister om avtalets innehåll i dessa delar skall den text som återfinns i det centrala avtalet gälla.

§ 3 Parterna enas om att inrätta en Nämnd för utvecklingsfrågor med uppgift att följa och främja avtalstillämpningen.

Nämnden består av åtta ledamöter av vilka fyra utses av HRA och två av vardera HRF och HTF.

§ 4 Om viss medbestämmandefråga, som behandlas i utvecklingsavtalet, enligt lokal överenskommelse träffad före detta avtals ikraftträdande skall behandlas i partsammansatt grupp eller liknande organ, gäller beträffande frågans handläggning vad som anges i utvecklingsavtalet.

§ 5 Detta protokoll skall justeras av Åkerstrand, Billström och Hjerpe.

Justeras: Sven Åkerstrand Hans Billström Erik Hjerpe

UTVECKLINGSAVTAL

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Effektivitet, lönsamhet, konkurrenskraft och de anställdas trygghet

HRA, HRF och HTF är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla områden i företaget. Samtliga som arbetar i företaget, d v s ledning, anställda och deras fackliga företrädare, måste medverka i denna utveckling. Detta är av stor betydelse för att skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Rationaliseringsarbetet kan medföra att arbetsorganisationen och arbetsuppgifterna förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och att nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Medbestämmande i företaget bör ske i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt och smidigt samarbete med korta kontaktvägar mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande. Detta gäller både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och näraliggande frågorna.

Genom decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapas möjlighet för beslut så nära arbets-

platsen som möjligt. Härigenom uppnås också den fördelen att de anställdas kunnande och yrkeserfarenhet bättre kan tillvaratas.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek och organisation.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Gällande lagstiftning och redan träffade överenskommelser

Vid tillämpning av detta avtal skall även innehållet i bl a medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen och lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet beaktas. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagstiftningen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Vid den praktiska tillämpningen av aktuella lagar och avtal bör samordnade lösningar eftersträvas.

Redan träffade överenskommelser rörande samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande bör behållas och utvecklas om de enligt de lokala parterna fungerar väl.

MEDBESTÄMMANDETS FORMER

§ 2 Medbestämmandefrågornas behandling

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar enligt MBL och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 3 Medbestämmandeformer

Mom 1

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer.

Mom 2

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

Mom 3

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna träffa överenskommelse om hur bestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

1 Förhandlingar mellan företaget och de lokala fackliga organisationerna skall ske enligt MBL.

2 Fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie beslutsorganisation.

3 Medbestämmandet utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Den lokala överenskommelsen skall vara utformad så att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 5, som omfattas av överenskommelse om utövande av medbestämmande enligt punkt 2 respektive punkt 3 ovan. Övriga frågor behandlas enligt punkt 1.

När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 4

Utöver överenskommelser enligt mom 3 kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och utrustning, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Av överenskommelsen skall klart framgå vilka frågor som skall behandlas och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att informations- och primärförhandlingsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 3 och 4

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 5

Facklig representant skall vid medverkan i medbestämmandefrågorna enligt mom 3 och 4 ges skäligt rådrum för att bedöma uppkomna frågor och har rätt att hänskjuta viss fråga till behandling enligt MBL.

Fråga om personalinskränkningar skall handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar till paragrafen

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 4 Kontaktombud eller arbetsplatsombud

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/arbetsplatsombud eller motsvarande i företag eller på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. I samband härmed skall arbetsgivaren informeras om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet.

HRF och HTF åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att handlägga frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om.

HRA åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till paragraferna 2 - 4

1 Som tidigare framhållits i detta avtal är det viktigt att beakta att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar.

2 Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas. En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är dock att den enskilde garanteras möjlighet att i varje läge föra fråga vidare i den ordinarie beslutsorganisationen och/eller till den fackliga organisationen.

FÖRETAGETS UTVECKLING

§ 5 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt krävs utvecklingsinsatser inom alla delar av företagets verksamhet. I detta aval behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisation (§ 6)
- Teknisk utveckling (§ 7)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 8)

Om arbetsgivaren eller de lokala fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 3 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 6 Utveckling av arbetsorganisationen och arbetsformerna

Mom 1

Arbetsorganisationen måste fortlöpande utvecklas gemensamt för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjlighet att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta ledningsformer, produktivitetsfrämjande åtgärder, införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 2

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna i företaget samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen och arbetsformerna enligt § 5. Vid utarbetande av riktlinjer skall följande gälla:

a) Medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda. Detta kommer i många fall att kräva förändring av organisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

b) De anställda skall ges möjlighet att medverka i planering och utformning av den egna arbetssituationen samt förändrings-och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering är ett viktigt inslag i detta sammanhang.

c) Delegering av ansvar och beslutsfattande till en väl avgränsad grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet, kan vara lämplig.

d) De anställdas idéer bör tillvaratas. Idéutbytet kan ofta ske vid arbetsplatsträffar där frågor om arbetets planering och uppläggning samt service- och kvalitetsfrågor diskuteras.

e) De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar.

f) Omväxlande och utvecklande arbetsformer får till följd att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter. Detta möjliggör att den anställde kan få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Kommentar:

Den anställde har alltid rätt att föra en fråga vidare till närmast högre beslutande instans inom företaget eller till den lokala fackliga organisationen.

Mom 3

De anställda skall - främst från närmaste överordnad - enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. Arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för information.

§ 7 Teknisk utveckling

Mom 1

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande förnyelse av maskinell och annan teknisk utrustning behövs för att bibehålla och öka företagets konkurrenskraft och därmed också trygga arbete och anställning. Sådana investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att utveckla de anställdas yrkeskunskaper.

Mom 2

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna i företaget enligt § 5. Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt föreslår eventuellt att tillsätta en eller flera projektgrupper.

Berörda anställda informeras om planerade åtgärder.

Mom 3

Vid teknisk förändring skall ett bra arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 4

I så god tid som möjligt utbildar företaget de anställda för de nya arbetsuppgifter som den tekniska förnyelsen medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

§ 8 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1

Information om och insyn i företagets ekonomiska situation är betydelsefull för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas många gånger stora erfarenheter och kunskaper om den egna arbetsplatsen i olika avseenden - produktion, utrustning, arbetsmetoder m.m. - kan därigenom nyttiggöras. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs inte bara teknisk förnyelse utan också andra investeringar. Omfattningen och inriktningen av investeringarna beror bl a på företagets storlek.

Mom 2

De fackliga organisationerna i företaget ges insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga

företrädarna på ett tidigt stadium gemensamt med företagsledningen möjlighet att medverka med synpunkter, idéer och förslag beträffande marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrenssituation, produktutveckling, utrustning m.m. och därigenom påverka förtagets framtid.

Mom 3

En förutsättning för de anställdas medverkan är att de erhåller information om planerade insatser och resultatuppföljning. De anställda skall också ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form.

Mom 4

Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till förtagets utveckling.

Kommentar

Det underlag för utbildningen som det av SAF-LO-PTK inrättade Rådet för utvecklingsfrågor utarbetat bör användas.

Mom 5

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i företaget bör samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

SÄRSKILDA FACKLIGA RÄTTIGHETER

§ 9 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 10 Koncerner och företag med flera självständiga driftsenheter

Mom 1

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 10

Reglerna i § 10 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 11 Arbetstagarkonsult

Mom 1

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomtående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Mom 3

Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens.

Mom 5

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av HRA respektive HRF och HTF. När organisationerna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Mom 8

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar:

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder

för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseede arbetstagarkonsulter.

FRÄMJANDE AV UTVECKLINGSARBETET

§ 12 Arbetslivsforskning

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för arbetslivsforskning.

Då sådan forskning aktualiseras vid arbetsplatsen skall de lokala parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

§ 13 Branschnämnd för utvecklingsfrågor

Parterna har inrättat en Nämnd för utvecklingsfrågor med uppgift att följa och främja avtalstillämpningen.

Nämnden består av åtta ledamöter av vilka fyra utses av HRA och två av vardera HRF och HTF.

FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

§ 14 Förhandlingsordning

Mom 1

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 3 mom 5 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan

lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 4 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i § 15 samt § 16 första och tredje styckena MBL.

Mom 2

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i § 64 MBL.

Mom 3

Under central förhandling kan endera parten föra viss fråga till det av SAF-LO-PTK inrättade Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Mom 4

Tvist rörande § 10 mom 3, §§ 11 och 12 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till den av SAF-LO-PTK inrättade Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 jan 1985 och tills vidare med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsäges det SAF-LO-PTK-avtal, som ligger till grund för detta avtal, innebär detta också en uppsägning av detta avtal.

Lokala överenskommelser i frågor som regleras i detta avtal och på grundval av detta gäller också tills vidare med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning av detta avtal innebär samtidig uppsägning av de lokala överenskommelserna.

1984-08-27
BS/IÖ

Om serveringspersonal enligt utvecklingsavtalet vid frånvaro från arbetet är berättigad till ersättning för inkomstbortfall gäller följande:

1. För varje hel dags frånvaro utgår ersättning med den anställdes genomsnittsdagsinkomst under de tio sista arbetsdagarna före ledighetens början. Det fasta lönetillägget till månadsgarantiavlönade skall ej medräknas vid beräkning av genomsnittsdagsinkomsten. Vid frånvaro del av dag utgår för varje hel frånvarotimme den enligt föregående stycke uträknade dagsersättningen dividerad med det antal timmar den anställde skulle ha arbetat under frånvarodagen.

2. Månadsgarantin reduceras enligt § 46 i riksavtalet. Det fasta lönetillägget reduceras ej.

3. Lokal överenskommelse kan träffas om att beräkna genomsnittsdagsinkomsten på annat sätt eller under annan period än som framgår av punkt 1 ovan.