

Förhandlingsprotokoll

Datum 2020-12-04

Parter Svenska Flygbranschen (SFB)
.i.
Unionen

Närvarande för arbetsgivarförbundet:
Linda Räfsbäck
Helena Nilsson
Rebecka Stendahl
Sara Kaye
jämte delegation

för Unionen:
Gert Moberg
Christer Karlsson
jämte delegation

Plats Svenskt Näringslivs förhandlingslokaler, Storgatan 19 i Stockholm

Ärende Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för kabinpersonal anställd i Sverige under avtalsperioden 2020-11-01 – 2023-03-31

1 § Mellanvarande kollektivavtal prolongeras för perioden den 1 november 2020 tom 31 mars 2023 med de ändringar och tillägg som framgår av § 2.

2 § Bilagor till förhandlingsprotokollet

Löneavtal	bilaga 1
Ändringar i allmänna villkor	bilaga 2
Deltidspension	bilaga 3
Arbetsgrupper	bilaga 4

3 § Förteckning över avtalsbundna företag vid dagen för förhandlingen:

- Amapola Flyg AB
- Nova Airlines AB
- Scandinavian Airlines System
- Sunclass Airlines ApS Danmark filial Sverige
- TUIfly Nordic AB

4 § Om part senast den 30 september 2021 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 31 mars 2022. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av Industriavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

5 § Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt 4 § inte sker, för tiden fr.o.m. den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före den 31 mars 2023. Avtalet förlängs därefter med ett år i sänder om inte uppsägning sker senast tre månader före den 31 mars.

För Svenska Flygbranschen



För Unionen



LÖNEAVTAL C/C

Omfattning

Detta löneavtal omfattar C/C som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för respektive lönerevision.

Lönerevision

§ 1 Lönehöjningar

1.1 Beräkning av utrymme för lönehöjningar

Löneutrymmet beräknas som 2,8 % av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen samt samtliga lönedelar och tillägg med undantag för garantiprovision för C/C den 31 oktober 2020. De lokala parterna kan enas om annat senare tillfälle, dock senast 5 månader efter ovan angivna datum.

Löneutrymmet beräknas som 2,2 % av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen samt samtliga lönedelar och tillägg med undantag för garantiprovision för C/C den 31 mars 2022.

Ny lön efter genomförd lönerevision gäller från och med den 1 november 2020 (alternativt det senare datum som parterna kommit överens om, dock senast 5 månader efter ovan angivet datum) respektive 1 april 2022.

Anmärkning: Kostnadsersättningar och traktamenten räknas inte in i underlaget för beräkning av löneutrymmet enligt ovan.

Utrymmet fördelas enligt lokal överenskommelse.

1.2 Fördelning av lönehöjningar

Efter överenskommelse ska det utrymme som bildas enligt ovan fördelas inom ramarna för respektive företags olika lönedelar eller områden. De lokala parterna äger rätt att ta i beaktning eventuella ändringar i tjänstgöringsbestämmelser eller övriga lokala överenskommelser vid beräkning av löneutrymmet.

§ 2 Förhandlingsordning vid lönerrevision

Den part som vill förhandla om fördelning av löneutrymmet ska senast den *15 februari vardera år 2021 och 2022* lämna skriftligt meddelande till motparten. De lokala löneförhandlingarna om lönehöjningar ska upptas snarast och vara avslutade senast den *1 juni 2021 och 2022* eller enligt de lokala parternas överenskommelse.

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos respektive part senast *8 juni vardera år 2021 och 2022* varefter det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhandling. Om överenskommelse inte nås, höjs tariffer/grundlön och samtliga tillägg enligt beräkningen i § 1.1.

4
KS OK
GM

Ändringar i allmänna villkor

1 § Avtalets omfattning

Mom 4

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd om rätten av kvarstanna i tjänst är 68 år från och med 1 januari 2020 och 69 år från och med 1 januari 2023.

§ 3 Uppsägning

Mom 3:7 Upphörande av anställning för C/C som uppnått ålder enligt 32 a § i Lagen om anställningsskydd – samt anmärkning om avtalad pensionsålder (65 år)

Om arbetsgivaren eller C/C vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då C/C uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller C/C lämna en skriftlig underrättelse om detta minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Efter det att C/C uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i god tid före ingången av den månad då C/C fyller 65 år – vilken är den avtalade pensionstidpunkten enligt ITP-planen – begära besked om C/C vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen, eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen tills denne uppnått ålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd.

§ 12 Sjuklön m m

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.1 C/C har fyllt 60 år

Moment 12.5.1 utgår i sin helhet. Redaktionella omnumreringar sker i enlighet härmed.

K 5 ok
AM

Avtal om avsättning till deltidspension

Premierna till deltidspension höjs med 0,4 % fr.o.m. 1 november 2020 och uppgår således till sammanlagt 1,6 % av pensionsmedförande lön.

6 RS
OK
GM.

Arbetsgrupper

Arbetsgrupp om kabinavtalets struktur

Parternas redan tillsatta arbetsgrupp – med uppgift att se över kabinavtals struktur – ska fortsätta sitt arbete. Gruppen ska analysera samt identifiera eventuella problembilder avseende den nuvarande avtalskonstruktionen med huvudavtal och företagsbilagor, samt utifrån dessa diskutera hur detta kan hanteras i syfte att skapa en konstruktiv förhandlingsprocess.

Arbetsgruppen ska bestå av minst en representant från vardera Svenska Flygbranschen och Unionen. Arbetet ska bedrivas kreativt och lösningsorienterat.

Arbetsgruppen ska presentera sitt resultat senast den 31 mars 2022.

Arbetsgrupp om semesterbestämmelser i företagsbilagor

Parterna tillsätter en arbetsgrupp vars uppgift är att undersöka i vilket utsträckning företagsbilagorna innehåller semesterbestämmelser som är upprepningar av de semesterbestämmelser som finns i huvudavtalet. Arbetsgruppen ska utreda i vilken mån sådana upprepningar kan tas bort så att företagsbilagorna endast anger avvikelser från huvudavtalet. Detta i syfte att förenkla och förtydliga tillämpningen av avtalen.

RS JL
7 OK
GM.

