

Till  
Svenska Flygbranschen  
Unionen

## SLUTLIG HEMSTÄLLAN

Vi av Medlingsinstitutet förordnade medlare i förhandlingar mellan Svenska Flygbranschen och Unionen gällande nytt riksavtal, Kabinavtalet, hemställer att parterna godkänner vårt förslag enligt nedan för perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

I samband med medling är medlarnas uppdrag att främja en god lönebildning som inte försvårar för internationellt konkurrensutsatt verksamhet. Medlarna ska därför i sitt arbete ta hänsyn till det märke som parterna inom industrin kommit överens om. Dessutom brukar normalt inte medlarna, mot endera partens vilja, lägga förslag som ändrar på tidigare under längre period tillämpade lönesättningsprinciper, kollektivavtalskonstruktioner eller andra principer av teknisk karaktär.

Medlarna har avstått från att lägga förslag i "viktningfrågan" gällande "Beräkning av tjänstgöringstid" i Unionens yrkanden. Denna sakfråga finns, sedan länge, i avtalets respektive företagsbilaga, och ska i dagsläget hanteras lokalt av parterna själva.

En **arbetsgrupp** föreslås som ska arbeta under avtalsperioden (bilaga 2).

### Överenskommelse

Överenskommelse om löner och avtalsperiod samt vissa allmänna villkorsförändringar träffas enligt nedan. (Bilaga 1)

### Avtalsperiod och löneutrymme

Avtalsperioden omfattar den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020, varav sista avtalsåret är uppsägningsbart i enlighet med bilaga 1. Det samlade avtalsvärdet är 6,5 procent totalt under hela avtalsperioden.

### Svar på hemställan

Denna hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på vår hemställan ska lämnas den 19 maj kl. 13.00 i Svenskt Näringslivs lokaler på Storgatan 19.


Stockholm den 18 maj 2017

  
Anders Hammarbäck

  
Katarina Novák

Godkännes:

  
Torbjörn Granevärn

  
Ninna Aslan

Bilagor:

Bilaga 1 – Överenskommelsehandling

Bilaga 2 – Arbetsgrupp

## Förhandlingsprotokoll

- Datum** 2017-05-18
- Parter** Svenska Flygbranschen (SFB)  
./.  
Unionen
- Närvarande** för arbetsgivarförbundet:  
Torbjörn Granevärn  
Lovisa Nelledvad  
  
jämte delegation  
  
för Unionen:  
C G Hjort  
Ninna Aslan  
Lise Iderström  
jämte delegation
- Plats** Svenskt Näringslivs förhandlingslokaler, Storgatan 19 i Stockholm
- Ärende** Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för kabinpersonal anställd i Sverige under avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31
- 1 § Mellanvarande kollektivavtal prolongeras för perioden den 1 april 2017 t.o.m. 31 mars 2020 med de ändringar och tillägg som framgår av § 2.
- 2 § Bilagor till förhandlingsprotokollet
- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| Löneavtal                    | bilaga A |
| Ändringar i allmänna villkor | bilaga B |
| Deltidspension/flexpension   | bilaga C |
- 3 § Om part senast den 30 september 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 31 mars 2019. Sådan uppsägning får endast ske om

motsvarande uppsägning skett av Industriavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

- 4 § Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt 3 § inte sker, för tiden fr.o.m. den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före den 31 mars 2020. Avtalet förlängs därefter med ett år i sänder om inte uppsägning sker senast tre månader före den 31 mars.

För Svenska Flygbranschen



Torbjörn Granevörn

För Unionen



Ninna Aslan

## LÖNEAVTAL C/C

### Omfattning

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

### Lönerrevision

#### § 1 Lönehöjningar

##### 1.1 Beräkning av utrymme för lönehöjningar 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019

Löneutrymmet beräknas som 2 % av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen samt samtliga lönedelar och tillägg med undantag för garantiprovision för C/C den 31 mars 2017.

Löneutrymmet beräknas som 2 % av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen samt samtliga lönedelar och tillägg med undantag för garantiprovision för C/C den 31 mars 2018.

Löneutrymmet beräknas som 2 % av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen samt samtliga lönedelar och tillägg med undantag för garantiprovision för C/C den 31 mars 2019.

Ny lön efter genomförd lönerrevision gäller från och med den 1 april respektive år.

*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 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019**

Den part som vill förhandla om fördelning av löneutrymmet ska senast den 15 juli vardera år 2017, 2018 och 2019 lämna skriftligt meddelande till motparten. De lokala löneförhandlingarna om lönehöjningar ska upptas snarast och vara avslutade senast den 23 oktober vardera år 2017, 2018 och 2019 eller enligt de lokala parternas överenskommelse.

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos respektive part senast den 1 november vardera år 2017, 2018 och 2019 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.

## Ändringar i allmänna villkor

### § 15 Förhandlingsordning

#### 15.1 Samförstånd till undvikande av tvist

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och C/C i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga C/C som är anställda hos medlemmar i SFB.<sup>1</sup>

#### 15.2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan SFB och Unionen.

##### *Anmärkning*

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41§ medbestämmandelagen.

#### 15.3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

##### *Anmärkning*

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

---

<sup>1</sup> Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i SFB.

Enskild C/C som utan stöd av Unionen vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde C/C eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

#### *Anmärkning*

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

C/C som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att C/C fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristen för väckande av talan som anges i detta stycke har C/C förlorat sin talan.

### **15.4 Förhandlingar på lokal och central nivå**

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

### **15.5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet**

Vad som i 15.6 – 15.8 och 15.11 – 15.12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

#### *Anmärkning*

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

### **15.6 Begäran om lokal förhandling**

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har C/C inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

#### *Anmärkning*

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

### **15.7 Begäran om central förhandling**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Denna regel om två (2) veckor träder i kraft den 1 april 2018. Fram till dess gäller en frist om två (2) månader.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

### **15.8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas**

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två (2) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.



## **15.9 Förhandlingsprotokoll**

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

## **15.10 Hur förhandlingar avslutas**

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

## **15.11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt**

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

## **15.12 Väckande av talan**

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

## **15.13 Övrigt**

Vid fredsplikt brott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

## **§16 Giltighetstid/Uppsägning**

Om part senast den 30 september 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 31 mars 2019. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av Industriavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker, för tiden fr.o.m. den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före den 31 mars 2020. Avtalet förlängs därefter med ett år i sänder om inte uppsägning sker senast tre månader före den 31 mars.

### **Avtal om avsättning till deltidspension/flexpension**

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 % fr.o.m. 1 april 2017 och uppgår således till sammanlagt 0,9 % av pensionsmedförande lön.

Premierna till deltidspension höjs med 0,3 % fr.o.m. 1 april 2019 och uppgår således till sammanlagt 1,2 % av pensionsmedförande lön.

## **Arbetsgrupp om kabinavtalets struktur**

Parterna enas om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att se över kabinavtalets struktur. 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 ett resultat senast den 31 mars 2019.