

Avtal

2008-07-01 - 2010-03-31

ARBETSGIVARALLIANSEN
Branschkommitté Upplevelse och Kultur

HOTELL OCH RESTAURANG FACKET

Astrid Lindgrens Värld

INNEHÅLLSFÖRTECKNING1

§ 1	Avtalets omfattning och tillämpning	3
§ 2	Anställningsformer m.m.	3
§ 3	Anställningens upphörande	4
§ 4	Arbetstid	6
§ 5	Över- och mertid samt övertids- och mertidskompensation	7
§ 6	Lön	8
§ 7	Sjuklön, föräldralön m.m.	8
§ 8	Semester	12
§ 9	Permission	13
§ 10	Allmänna ordningsföreskrifter	14
§ 11	Avtalsförsäkringar	14
§ 12	Avtalets giltighetstid	14
Bilaga A	Exempel anställningsbevis	15
Bilaga B	Löner	16
Bilaga C	Ordningsregler	17

Mellan Arbetsgivaralliansen och Hotell och Restaurang Facket (HRF) har träffats följande

AVTAL

§ 1 Avtalets omfattning och tillämpning

1.1 Omfattning

Detta kollektivavtal omfattar de anställda inom parkverksamheten vid Astrid Lindgrens Värld.

1.2 Tillämpning

Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. den 1 juli 2008 t.o.m. den 31 mars 2010.

§ 2 Anställningsformer m.m.

Ifråga om anställningsformer gäller reglerna i lagen om anställningsskydd (1982:80) med de tillägg som framgår nedan.

2.1 Anställning tillvidare

Anställningsavtal gäller tillsvidare om inte avtal om tidsbegränsad anställning träffats enligt följande.

2.1 Tidsbegränsad provanställning

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Vid sjukdom och annan frånvaro kan arbetsgivare och

anställd överenskomma om en förlängning av provanställningstiden som svarar mot frånvaroperioden.

2.2 Övriga tidsbegränsade anställningar

Avtal om tidsbegränsad anställning får även träffas i följande fall;

1. för allmän visstidsanställning
2. för säsongarbete
3. för vikariat, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år

2.3 Anställningsbevis

Vid ingående av anställningsavtal skall arbetsgivaren överlämna anställningsbevis av vilket skall framgå alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet bl.a. arbetstidens längd, anställningsform samt lön.

Exempel på anställningsbevis som kan användas framgår av

Bilaga A.

2.4 Arbetstagarens tillträde

Om arbetstagaren inte tillträder anställningen på den tillträdesdag som arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om, föreligger inget anställningsavtal dem emellan.

§ 3 Anställningens upphörande

3.1 Allmänt om upphörande av anställningsavtal

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid.

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Vid en tidsbegränsad anställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, då ordinarie befattningshavare återgår i tjänst eller när aktuell säsong är över.

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Arbetstagaren är skyldig att arbeta under uppsägningstiden.

3.2 Uppsägning av tillsvidareanställning

För både arbetstagare och arbetsgivare gäller en minsta uppsägningstid om en månad. Därutöver gäller följande.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år

3.3 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att tidsbegränsad anställning för viss säsong eller allmän visstidsanställning skall upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, skall motparten underrättas härom två veckor i förväg.

3.4 Upphörande av tidsbegränsad provanställning

Tidsbegränsad provanställning upphör fjorton dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan underrättelse inte lämnats senast fjorton dagar före provanställningsperiodens utgång, gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

3.5 Underlåtenhet att följa uppsägningstid

Iakttar arbetstagaren inte uppsägningstid enligt ovan är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avräkna ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som den anställde uteblivit.

För tillsvidareanställd får avräknat belopp motsvara högst en månadslön och för säsongsanställd högst 10 dagars lön.

Anmärkning:

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt föreskriver att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste begära kronofogdemyndighetens besked om hur stort belopp som får kvittas

§ 4 Arbetstid

Ifråga om arbetstid gäller arbetstidslagen (1982:673) med de tillägg som framgår nedan.

4.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod.

4.2 Arbetstidsschema

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschema skall arbetsgivaren samråda med berörda anställda. Samråd skall ske senast 14 dagar innan arbetstidsschemat börjar gälla, om inte annat överenskommits.

§ 5 Över- och mertid samt övertids- och mertidskompensation

5.1 Utförande av övertidsarbete

På arbetsgivarens begäran är arbetstagaren skyldig att arbeta övertid i den omfattning arbetstidslagen medger. Besked om övertid skall lämnas snarast möjligt. Ersättning utges enligt 5.2 nedan om övertidsarbete beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.

5.2 Ersättning för övertidsarbete

All arbetstid utöver det gällande heltidsarbetstidsmättet skall ersättas med övertidskompensation.

Ersättning för övertidsarbete utgår för de två första timmarna i anslutning till ordinarie arbetstid med 50 % förhöjning på respektive timlön. Därefter utgår ersättning med 75 % förhöjning på respektive timlön. Vid övertidsarbete på lördag, söndag, helgdag, ordinarie ledighetsdag samt helgafton utgår förhöjning med 100 %.

5.3 Utförande av mertidsarbete

Med mertid avses arbete som deltidsanställd arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstiden upp till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetstiden fördelas på i genomsnitt fem arbetsdagar per vecka under gällande begränsningsperiod, som får uppgå till högst fyra veckor.

Arbete utöver mertid är övertid.

5.4 Ersättning för mertidsarbete

Mertid ersätts med ordinarie timlön eller - efter överenskommelse – med ledig tid timme för timme.

§ 6 Lön

Lön utgår enligt **Bilaga B**.

Lönen utbetalas i efterskott, dock senast den 25 i varje månad, om inte annat överenskommes.

§ 7 Sjuklön, föräldralön m.m.

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

7.1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt p.g.a. sjukdom. För den del av sjukperioden som infaller under insjuknandedagen (karensdag) utgår emellertid inte sjuklön.

Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphörde skall de båda perioderna räknas som en sjuklöneperiod. De mellanliggande kalenderdagarna skall inte räknas in i sjukperioden.

För arbetstagare som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och

därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. Vid återanställning hos samma arbetsgivare räknas samtliga anställningar samman om inte tiden mellan respektive anställning överstiger 14 dagar.

7.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom skall arbetstagaren snarast anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare skall arbetstagaren så snart det kan ske meddela arbetsgivaren beräknad tidpunkt för återgång i arbete. Arbetstagare har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

7.3 Försäkran om nedsatt arbetsförmåga

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk och i vilken omfattning som arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

7.4 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den åttonde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från av arbetsgivaren anvisad läkare. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

7.5 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utgår inte för sjukdom som infaller under den första frånvarodagen i sjukperioden (karensdagen). Under de 14 följande kalenderdagarna utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle

utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft 10 karensdagar enligt ovan betalar arbetsgivaren sjuklön om 80 % även för den första sjukfrånvarodagen.

Sjuklön beräknas enligt följande

Arbetstagare med månadslön;

Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.

Fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen i sjuklöneperioden är sjuklönen 80 % av löneavdrag enligt 7.8 nedan.

Arbetstagare med timlön;

Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.

Fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen i sjuklöneperioden är sjuklönen 80 % av den lön som skulle ha utgått.

7.6 Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön

Till arbetstagare som under sjukperioden - med undantag för karensdagen - skulle varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock inte övertidsersättning) utges dessutom 80 % av ifrågavarande tillägg.

Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från första ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som fr.o.m. den andra ersättningsdagen.

7.7 Föräldralön

Anställd som är tjänstledig på grund av havandeskap eller i samband med barns födelse har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- anställningen består under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralönen utgör 10 % av genomsnittslönen per månad under ordinarie arbetstid (inklusive kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg) under den tremånadersperiod som närmast föregått tjänstledigheten.

Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

7.8 Löneavdrag

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester m.m. gäller följande avdragsregler.

Heltidsanställda: Vid frånvaro görs avdrag med 1/167 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

Deltidsanställda: Avdrag görs med timlön.

§ 8 Semester

Ifråga om semester gäller semesterlagen (1977:480) med följande tillägg.

8.1 Semesterlön m.m.

Semesterlönen skall utgöra 13 % av semesterlöneunderlaget.

Anställning för viss säsong berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning. Individuell avvikelse från denna regel kan träffas mellan den anställde och arbetsgivaren vid anställningstillfället. Semesterersättning skall inte i något fall inbegripas i lönen.

Tillsvidareanställd får ta ut semester enligt semesterlagen, dock får förläggning av sommarledighet ske under perioden 15 maj – 15 september. Annan utläggning av semester kan göras efter individuell överenskommelse.

§ 9 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Arbetsgivare kan bevilja arbetstagare permission i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan av arbetsgivaren anvisad läkare
- Nära anhörigs dödsfall
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållande eller i registrerat partnerskap samt mor- och farföräldrar.

Ansökan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till begärd permission skall styrkas på förhand eller - om så inte kan ske – i efterhand om arbetsgivaren så begär.

§ 10 Allmänna ordningsföreskrifter

Bifogade ordningsregler, **Bilaga C**, liksom andra av arbetsgivaren utfärdade ordningsregler skall följas av personalen. Arbetsgivarens ordningsföreskrifter får inte stå i strid med vad som i övrigt gäller enligt detta avtal.

§ 11 Avtalsförsäkringar

Följande avtal gäller:

- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
- Avtalspension SAF/LO
- Trygghetsförsäkring, TFA
- Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen/PTK/Svensk Scenkonst
- Förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen/LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen/LO/PTK

§ 12 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juli 2008 t.o.m. den 31 mars 2010 och därefter år för år, såvida icke uppsägning sker från någondera sidan senast tre månader före avtalets utlöpningsdag. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2010 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen och Hotell och Restaurang Facket äger uppsägningrätt.

ARBETSGIVARALLIANSEN
HOTELL OCH RESTAURANG FACKET

Bilaga A

Personlig data	Efternamn	Förnamn	
	Bostadsadress	Postnr	Postadress
	Födelseår månad dag nummer	Telefon (även riktnummer)	Tillträdesdag
	Yrkesbenämning	Arbetsplats	
Anställningsform	<p>TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING</p> <p><input type="checkbox"/> provanställning fr.o.m. t.o.m. (se kollektivavtal)</p> <p><input type="checkbox"/> vikariat för under dennes frånvaro p.g.a. fr.o.m.dock längst t.o.m.</p> <p><input type="checkbox"/> semestervikariat under tiden</p> <p><input type="checkbox"/> tillfällig arbetsanhopning fr.o.m.dock längst t.o.m.</p> <p><input type="checkbox"/> viss tid eller visst arbete (pga. arbetets särskilda beskaffenhet) fr.o.m.dock längst t.o.m.</p> <p><input type="checkbox"/> feriearbete under tiden</p> <p><input type="checkbox"/> I avvaktan på militärtjänst under tiden</p> <p><input type="checkbox"/> Överenskommen visstidsanställning (högst 12 månader)* fr.o.m.t.o.m.</p> <p>TILLSVIDAREANSTÄLLNING</p> <p><input type="checkbox"/> "fast" anställning fr.o.m.</p>		
Arbetstid	<p><input type="checkbox"/> Heltidstjänst</p> <p><input type="checkbox"/> Deltidstjänst (Arbetstiden vid deltidstjänst utgör i genomsnitt timmar per helgfri vecka. Arbetstiden kan dock vid behov efter överenskommelse utsträckas, varvid överskjutande tid inom ramen för ordinarie arbetstid ersätts med gällande timlön, samt tid därutöver enligt reglerna för ersättning vid övertidsarbete.)</p>		
Lön	Vid anställningen konstaterad branschvana..... årmån överenskommen	Lön vid anställningstillfället	
Semester	<p>1. I tidigare anställning har den anställde fått ut semesterdagar under innevarande semesterår</p> <p>2. Under innevarande semesterår önskar den anställde erhålla obetalda semesterdagar</p>		
Övrigt	<p>• Löneutbetalning • Semester</p> <p>• Uppsägningstid • Påföljd vid ej iakttagen uppsägningstid</p> <p>• Försäkringar • Övriga anställningsvillkor</p> <p style="text-align: right;">} Enligt vid varje tidpunkt rör branschen gällande kollektivavtal</p> <p>Eventuellt särskilda villkor</p>		
Underskrifter	Ort och datum	Jag bekräftar ovanstående anställning och godkänner det nämnda kollektivavtalet som jag tagit del av. Jag förbinder mig dessutom att följa företagets ordningsregler och instruktioner i övrigt	
	Företagets namn och adress	Den anställdes underskrift	
		Målsmans tillstånd (för skolpliktig minderårig)	
	Företagets underskrift	Skolledningens tillstånd (för skolpliktig minderårig vid arbete underskoldag)	

Bilaga B

Minimilöner

Ungdomslöner för yrkesarbetare				Timlön	Månadslön
	Under 18	Under 20	Fr.o.m. 20		
2007-10-01*)	56,30 kr	64,19 kr	74,25 kr	3,80 kr	635 kr
2008-04-01	60,10 kr	67,99 kr	78,05 kr	3,80 kr	635 kr
2009-04-01	63,90 kr	71,79 kr	81,85 kr	3,80 kr	635 kr

Yrkesarbetare					
		1300 tim	2600 tim		
2007-10-01*)	82,41 kr	86,61 kr	88,61 kr	5,09 kr	850 kr
2008-04-01	87,35 kr	91,55 kr	93,55 kr	4,94 kr	825 kr
2009-04-01	92,14 kr	96,34 kr	98,34 kr	4,79 kr	800 kr

Kvalificerade yrkesarbetare					
		3 år Yvana			
2007-04-01	106,72 kr	113,00 kr		5,09 kr	850 kr
2008-04-01	111,66 kr	117,94 kr		4,94 kr	825 kr
2009-04-01	116,45 kr	122,73 kr		4,79 kr	800 kr

*) Lönerrevision för tillsvidareanställda ungdomar och yrkesarbetare 2007-04-01.

OB-Tillägg	
2008-04-01	5,0 %
2009-04-02	5,0 %

Åldersgränsen för ungdomar är:		
fr.o.m. 2007-04-01	t.o.m. 2008-03-31	24 år
fr.o.m. 2008-04-01	t.o.m. 2009-03-31	23 år
fr.o.m. 2009-04-01	t.o.m. 2010-03-30	22 år
fr.o.m. 2010-03-31		21 år

Ungdomslöner skall inte för någon anställd tillämpas under längre tid än 3 år. Därefter skall dessa betraktas som yrkesarbetare.

Bilaga C

Ordningsregler

1. Samtliga anställda skall medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
2. Arbetstagaren skall utföra det arbete som arbetsledningen anvisar samt de föreskrifter som gäller för arbetet i fråga.
3. Av arbetsgivaren anvisade arbetstider och - i förekommande fall - tidkontroll skall iakttas. Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, skall finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt meddelas personalen.
4. Framställning om ledighet skall göras i god tid till arbetsledningen, som snarast möjligt skall lämna besked om ledighet ges.
5. Anställd, som på grund av sjukdom eller annan giltig anledning är förhindrad att tjänstgöra, skall utan dröjsmål göra anmälan till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren framställer begäran därom, skall anledningen till frånvaron styrkas med läkarintyg eller uppgift från allmän försäkringskassa. Arbetsgivare, som kräver läkarintyg, skall bekosta detta.