

# FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum  
2020-12-21

Sida  
1

Sign



Sign



Sign

Sign

---

## Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2020-12-01 – 2023-04-30 avtal för Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen.

---

## Tid

2020-11-02, 2020-11-16, 2020-11-27, 2020-12-16, 2020-12-21.

---

## Plats

Teams

---

## Parter

Arbetsgivaralliansens branschkommitté Upplevelse och Kultur  
Ledarna

---

## Protokollet justeras av

Maria Liljedahl  
Antonio Ropero

---

## Närvarande

För Arbetsgivaralliansen      Maria Liljedahl  
Branschkommitté  
Upplevelse och Kultur

För Ledarna

Antonio Ropero

---

## § 1      Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 december 2020 till och med 30 april 2023.

## § 2      Omfattning

Överenskommelsen omfattar Ledarnas samtliga medlemmar i Bransch Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen.

## § 3      Löneavtal

Branschkommitté Upplevelse och Kultur och Ledarna är överens om löneavtal för perioden 2020-12-01 – 2023-04-30 enligt bilaga 1.

# FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum  
2020-12-21

Sida  
2

---

Sign ML Sign Sign

---

## § 4 Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Upplevelse och Kultur förlängs med tillägg och ändringar enligt bilaga 2. Parterna är även överens om att räkna upp ersättningarna, krontalen i §14, mom 1.3 med märket.

## § 5 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt bilaga 3 gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

## § 6 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 30 juni 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension från och med den 1 december 2020 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 maj 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 december 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 maj 2022.

## § 7 Arbetsgrupper:

I avtalsförhandlingarna 2020 har parterna funnit behov av arbetsgrupper för att utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna.

Parterna är överens om att formen för dialog inte är en förhandling.

Parterna ser positivt på partsgemensamt arbete under avtalsperioden och har ett gemensamt intresse i att utveckla kollektivavtalen i riktning som gör avtalen mer konkreta och lätthanterliga för alla parter.

Parterna ska till 1 mars 2021 ta fram tidplaner för respektive arbetsgrupp samt närmare specificera arbetsgruppens ambitioner. Även Arbetsgruppernas sammansättning ska ha fastställts för respektive arbetsgrupp.

Sammanställande för arbetsgrupperna är Arbetsgivaralliansen så vitt parterna inte kommer överens om annat under arbetsgruppernas gång.

- **Arbets tid**

Under förhandlingarna har framkommit att tillämpning och intentionen av oreglerad är otydlig. Detta kan i sin tur medföra risk för att regleringen tillämpas felaktigt.

Vidare föreligger behov av att tydliggöra tillämpningen. Detta kan med fördel göras genom klargörande från centrala parter via ex en skrift, för att på så sätt öka kännedom bland arbetstagare och arbetsgivare kring tillämpning för regleringen. Arbetsgivaralliansen har via bransch Trossamfund en klargörande skrift om förtroende tid; "förtroendetid – en vägledning" som med fördel kan användas för denna arbetsgrupp.

# FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum  
2020-12-21

Sida  
3

Sign

Sign

Sign

Sign

Parterna är dock i mångt och mycket överens om att frågan om tillämpning av arbetstid bör utredas och betraktas ur ett arbetsmiljöperspektiv.

- **Redaktionell översyn samt frågor som inte blivit lösta under förhandlingen**  
Parterna ser positivt på ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden som tar sikte i att genomföra en översyn av avtalet strukturellt och språkligt, i syfte att göra avtalet mer pedagogiskt för arbetsgivare samt arbetstagare. Vidare ska arbetsgruppen utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna. Det är var parts ansvar att de egna yrkandena lyfts in i översynen.
- **Ledaravtalet**  
Bransch Upplevelse och Kultur ska delta i en för alla branschkommittéer inom Arbetsgivaralliansen gemensam arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska under första halvan av 2021, ta fram en arbetsplan samt material för hur Ledaravtalet så smidigt som möjligt ska implementeras i Arbetsgivaralliansens medlemmars lönebildning.

## § 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade **2020-12-21**.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2022 – 30 april 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 oktober 2022.

Vid protokollet

  
Maria Liljedahl

Justeras av

  
Antonio Ropero

# Bilaga 2

## Ändringar i branschavtal Upplevelse och Kultur

### § 1 Avtalets omfattning

- *Mom. 2 ändras och får följande ny lydelse:*

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

~~För arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått den gällande pensionsåldern — 67 år, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.~~

~~Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har fyllt 67 år eller som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren, se § 5 mom. 7:1.~~

### § 2 Anställningar

- *Mom. 1:2, ändras och får följande lydelse:*

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.

~~För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).~~

### § 4 Semester

- *Mom. 4:1 tillförs nedan anmärkning (4):*

4. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att växla semestertillägg mot fler lediga dagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Bilaga "Semesterväxling" redogör för de förutsättningar som ska beaktas när överenskommelse tecknas om att växla semestertillägg mot flera lediga dagar (semesterväxling). **Upplýsning: Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.**

## § 9 Uppsägning

- *Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder ändras och får följande lydelse:*

### **Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder**

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning tidigast vid den tidpunkt som anges i §32 a lagen om anställningsskydd (LAS)\*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg.

*\*Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 68 år, 69 år fr o m 1 januari 2023*

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Arbetsgivare och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en anställning vid uppnådd pensionsålder bör eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

### **~~Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder~~**

~~Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.~~

- *Mom. 3:4 tillförs följande anmärkning:*

#### **Anmärkning**

Enligt Lagen om arbetslöshetsförsäkring behöver arbetstagaren för en ansökan om ersättning från arbetslöshetskassan intyg från arbetsgivaren "arbetsgivarintyg". Detta kan med fördel hanteras samtidigt som betyg utfärdas om möjlighet finns.

## § 11 oreglerad arbetstid

- *Mom. 2 tillförs följande anmärkning:*

#### Anmärkning

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med fler semesterdagar och högre lön innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.