

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

| | |
|-----------------------|---|
| Ärende | Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor och löner mellan Svensk Scenkonst och Ledarna för tekniska chefer anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus. |
| Parter | Svensk Scenkonst Ledarna |
| Datum | Den 25 november, den 9 och 18 december 2020 samt den 15 och den 19 januari 2021 |
| Plats | Teams |
| Närvarande för | Arbetsgivarparten Susanne Abbefalk Arbetstagarparten Marielle Nakunzi |

§ 1 Nytt avtal

Avtalet mellan Svensk Scenkonst och Ledarna prolongeras tillsvidare från den 1 november 2020 till den 31 mars 2023 med ändringar och tillägg enligt bilaga A (allmänna anställningsvillkor). Bilaga B (löner) gäller tillsvidare. Part äger rätt att senast den 30 september 2022 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022.

§ 2 Flexpension

Enligt parternas överenskommelse om flexpension från 2017 ska premien till flexpension successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Vidare överenskoms 2017 att avsättningen till flexpension för 2020 skulle vara 0,3 procent och att 0,1 procent skulle avräknas från löneutrymmet redan under avtalsperioden 2017 - 2020. 0,2 procent kvarstår därför att avräkna under perioden 2020 - 2023.

Enligt märkessättande förbundsavtal är avsättningarna för perioden 2020 - 2023 sammantaget 0,4 %. I scenkonstbranschen ska avsättningar till flexpensionen göras med 0,5 procent per den 1 november 2020 och med 0,2 procent per den 1 april 2022.

§ 3 Överenskommelser och andra ändringar under den gångna avtalsperioden

Avtalsändringar enligt följande överenskommelser, träffade under den gångna avtalsperioden, förs in i avtalstrycket:

- Överenskommelse om Anpassning av sjuklönebestämmelser i mellanvarande kollektivavtal avseende tekniska chefer anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus, med anledning av riksdagens beslut om ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön från och med den 1 januari 2019
- Överenskommelse om ändring av sjuklönegränsen i 5.3.3 per den 1 juli 2018
- Ändring av belopp i bilaga 2 till Reseavtalet per den 1 augusti 2018

§ 4 Partsgemensamma aktiviteter

- Under avtalsperioden kommer parterna att se över möjligheten att anordna ett gemensamt seminarium på temat " Hållbara chefer " för det fall de enskilda arbetsgivarna inte redan anordnat motsvarande aktiviteter lokalt under perioden.
- Under avtalsperioden ska parterna undersöka behovet av partsgemensamma aktiviteter om det föreligger behov av att förbättra tillämpningen av lönebildningsavtalet.

§ 5 Avtalets giltighetsområde

Frågan om avtalets omfattning har diskuterats mellan parterna under avtalsförhandlingarna med anledning av att Ledarna framfört ett önskemål om att avtalet ska utvidgas till att omfatta samtliga chefer vid de aktuella företagen och inte enbart tekniska chefer. Parterna är överens om att frågan på nytt ska diskuteras mellan parterna i kommande avtalsförhandlingar.

Överenskommelsen är preliminär till dess att den antagits av respektive förbundsstyrelse.

För Svensk Scenkonst



Susanne Abbefalk

Stockholm den 19 januari 2020

För Ledarna



Marielle Nakunzi

Stockholm den 19 januari 2021

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Följande ändringar införs i de allmänna villkoren från 1 november 2020

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 5

Nuvarande skrivning

”För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 6 gäller endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivare och tjänstemannen.
- Uppsägningstiden är ömsesidigt en månad.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma om att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar.”

Ändring

Kursiverad text nedan utgår, (ny reglering införs i ett nytt moment 3 i § 13, se nedan)

- *Uppsägningstiden är ömsesidigt en månad.*

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Nytt moment

§ 13 Mom 3 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:*

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

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

**68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.*

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

LÖNEAVTAL MELLAN SVENSK SCENKONST OCH LEDARNA

Följande ändringar införs i löneavtalet från 1 november 2020.

.....

Ny text

- Punkt 3, under rubriken Utveckling och lön

Följande text tillförs till st 2; "I dialogen diskuteras medarbetarens uppdrag och förutsättningar så som befogenheter, stöd i organisationen, förväntningar på tillgänglighet och flexibilitet samt planering av medarbetarens kompetensutveckling i syfte att tillgodose verksamhetens behov."

