

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TURISM, RESTAURANG- OCH FRITIDSTJÄNSTER 1.2.2017–31.1.2018

Kollektivavtalen för turism, restaurang- och fritidstjänster (arbetstagare och chefer) har förnyats enligt konkurrenskraftsavtalet som ingåtts av centralorganisationerna för perioden 1.2.2017–31.1.2018. Inga löneförhöjningar ges under avtalsperioden. Däremot har arbetstidsbestämmelserna ändrats betydligt.

Ändringarna rörande arbetstiden och systemet för JP-dagar träder i kraft redan den 1 januari 2017, det vill säga omedelbart i början av kalenderåret. De övriga ändringarna träder i kraft när den nya kollektivavtalsperioden börjar den 1 februari 2017.

Nedan följer en mer detaljerad genomgång av de viktigaste förändringarna. Ändringarna gäller både kollektivavtalen för arbetstagare och chefer.

1. Ändringar av den ordinarie arbetstiden 1.1.2017

Den ordinarie arbetstiden förlängs enligt konkurrenskraftsavtalet. Periodarbetstiden förlängs från nuvarande 111 timmar till 112,5 timmar på tre veckor och systemet med JP-dagar ersätts helt med ett nytt system för årsledighet. Divisorerna för månadslönen förblir desamma som tidigare.

A. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet utökas från och med den 1 januari 2017 från 111 timmar till 112,5 timmar på tre veckor. Lönen för heltidsarbetande månadsavlönade arbetstagare förblir på samma nivå som tidigare trots den utökade arbetstiden.

Definitionen av deltidsanställd ändras så att den motsvarar utökande arbetstid, det vill säga arbetstagaren är deltidsanställd om arbetstiden i genomsnitt understiger 112,5 timmar på tre veckor.

B. Utjämningsystem för arbetstid

Den utökade arbetstiden medför förändringar i arbetstidsutjämningsystemen så att målet är 6 x 112,5 timmar, det vill säga 675 timmar, i utjämningsystemet på 18 veckor (Kollektivavtal (senare KA) 12 § 1 punkten) och 9 x 112,5 timmar, det vill säga 1 012,5 timmar, i utjämningsystemet på 27 veckor (KA 12 § 2 punkten).

I arbetstidssystem räknas effekten av frånvaro i fortsättningen som 7,5 timmars utförd arbetstid per dag (tidigare 7,4 timmar) och 37,5 timmar per arbetsvecka (tidigare 37 timmar) i de fall då ingen arbetsskiftförteckning har upprättats.

I utjämningsystemet med 18 veckor utökas den maximala arbetstiden under en treveckorsperiod från 129 timmar till 130 timmar och i utjämningsystemet med 27 veckor från 135 timmar till 136 timmar (KA12 § 1.3 och KA 12 § 2.3). I årsarbetstidssystemet förblir den maximala arbetstiden under perioden 150 timmar precis som tidigare (KA 12 § 3.2.1.)

Ersättningen för mer- och övertidsarbete som överstiger den maximala arbetstiden för en treveckorsperiod i utjämningsystemet ändras så att arbete som utförts som överstiger 130 timmar i systemet med 18 veckor ersätts på följande sätt:

- 7,5 timmar med enkel timlön (tidigare 9 timmar)
- 18 följande timmar med 50 procent och
- därpå följande timmar med 100 procent förhöjd lön

För övertid som går utöver utjämningsperioden är motsvarande ersättning följande:

- 7,5 timmar med enkel timlön (tidigare 9 timmar)
- 18 följande timmar med 50 procent och
- därpå följande timmar med 100 procent förhöjd lön

Motsvarande ändringar gäller även arbetstidsutjämningsystem som bygger på lokala avtal (utjämningsystem med 27 veckor) enligt KA 12 § 2 punkten. Mer- och övertidsarbete under en specifik period ersätts i fortsättningen först för den del som överstiger 136 timmar (tidigare 135 timmar).

I årsarbetstidssystemet enligt KA 12 § 3 punkten införs motsvarande ändringar på grund av utökad arbetstid, det vill säga arbetstid som överstiger 112,5 timmar eller arbetstimmar under det kan överföras till systemet. Vid beviljande av ledighet är en ledig dag 7,5 timmar istället för tidigare 7,4 timmar. Motsvarande ändring görs även i bestämmelsen om ersättning för överskjutande tid.

Enligt KA 12 § 4 punkten behålls den maximala arbetstiden för månadsavlönade arbetstagare som utför regelbundet nattarbete på samma nivå som tidigare (90 timmar på tre veckor). För deras del sker förlängningen av arbetstiden via det nya systemet för årsledighet.

Enligt KA 12 § 5 punkten utökas den ordinarie arbetstiden för arbete som likställs med treskiftsarbete från 105 timmar till 106,5 timmar. Mertidsarbete i systemet är arbete på över 106,5 timmar upp till 120 timmar som utförs under en treveckorsperiod. Årsledighetsdagar intjänas inte i denna arbetstidsform.

C. Bestämmelser rörande mer- och övertidsarbete samt semesterns förkortande inverkan

Gränsen för övertidsarbete på 120 timmar på tre veckor behålls som tidigare liksom ersättningarna som betalas ut för övertidsarbete.

Eftersom den ordinära arbetstiden utökas medan gränsen för övertidsarbete hålls kvar på samma nivå som tidigare kan en månadsavlönad arbetstagare i fortsättningen ha högst 7,5 timmars mertid under en treveckorsperiod (tidigare 9 timmar).

Enligt KA 18 § 3 punkten får man för mertidsarbete under en ofullständig treveckorsperiod ersättning för de 7,5 överstigande timmarna (tidigare 7,4 timmar) upp till 8 timmar.

Semesterns förkortande effekt på periodarbetstiden enligt KA 27 § 5.8 punkten ändras också till 7,5 timmars semesterdag och när det gäller söckenhelger som infaller under semestern mellan måndag och fredag (tidigare 7,4 timmar).

D. Arbetstidsbestämmelser för kontorsanställda

Den ordinarie arbetstiden för kontorsanställda enligt 3 § i protokollet utökas från 37,5 timmar till 38 timmar. Av den anledningen ändras även bestämmelsen om förhöjd lön så att det i fortsättningen först för arbete som överstiger 38 timmar betalas ut lön förhöjd med 50 procent.

Den maximala arbetstiden per dygn samt det nuvarande systemet för förkortning av arbetstiden under veckor med söckenhelg förblir desamma som tidigare för denna arbetstidsform liksom även divisorn för månadslönen.

Arbetsgivaren kan fortfarande välja om denna arbetstidsform ska tillämpas på kontorspersonal eller om arbetstiden ska bestämmas enligt periodarbetstid med tillhörande system för årsledighet och utjämning av arbetstiden.

Även bestämmelsen består att om arbetsgivaren överför en arbetstagare till ett nytt arbetstidssystem, måste arbetsgivaren informera arbetstagaren eller dennes representant i god tid före överföringen

E. Övergångsbestämmelser för ändringen av arbetstiden

Som utgångspunkt träder ändringarna av arbetstiden i kraft den 1 januari 2017. Ändringen genomförs emellertid inte mitt i en treveckorsperiod vid årsskiftet, utan först från och med början av den treveckorsperiod som börjar närmast efter den 1 januari 2017.

Med hänsyn till den tidsmässiga indelningen av arbetsskiftsförteckningarna kan ändringen i praktiken tidigast träda i kraft den 2 januari 2017, den 9 januari 2017 eller den 16 januari 2017.

Vid beräkningen av timmar i sikte och maximalt antal timmar i arbetstidsutjämningsystemet används 112,5 timmar per treveckorsperiod som beräkningsgrund från och med den treveckorsperiod då ändringen på ovan nämnda sätt har kunnat påbörjas.

För exempelvis utjämningsystemet med 6 x 3 veckor (18 veckor) som hamnar mitt i årsskiftet kan därmed timmarna i sikte bli 4 x 111 timmar + 2 x 112,5 timmar, det vill säga 669 timmar. Eventuella överskjutande arbetstimmar vid utjämningsperiodens upphörande ersätts enligt de bestämmelser som gäller vid tidpunkten för upphörandet.

F. Andra ändringar av arbetstiden

Vid regelbundet nattarbete (KA 12§4) kan man i fortsättningen enligt KA 30 § lokalt avtala med månadsavlönade heltidsarbetande arbetstagare om att arbetstiden ska jämnas ut med i genomsnitt 90 timmar under två på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod).

2. Upphörande av systemet för JP-dagar och nytt system för årsledighet

Det nuvarande systemet för JP-dagar upphör att gälla den 31 december 2016. Systemet ersätts med ett helt nytt system för årsledighet, i vilket intjäningen av avlönade årsledighetsdagar (vuosivapaapäivä, VV) enbart bygger på antalet arbetstimmar per kalenderår. Det har inte längre någon betydelse om man arbetar under en vecka med söckenhelgdag. Systemet för årsledighet träder i kraft den 1 januari 2017.

Systemet kräver att man följer upp antalet arbetstimmar som arbetstagarna arbetar. Uppföljning av antalet arbetstimmar är även en skyldighet enligt bestämmelsen om arbetstidsbokföring i arbetstidslagen, så ändringen ökar inte arbetsgivarens administrativa börda märkbart.

A. Vilka som omfattas av systemet

Både heltidsanställda och deltidanställda arbetstagare samt arbetstagare som enligt KA 12 § 4 punkten regelbundet utför nattarbete (90-timmarssystemet) omfattas av systemet för årsledighet, det vill säga samma grupper som tidigare omfattades av systemet med JP-dagar.

Gränsen för att tjäna in årsledighetsdagar i arbetstidsformen för regelbundet nattarbete, antalet lediga dagar samt den förkortande effekten på arbetstiden av ledigheten avviker emellertid från den normala arbetstidsformen. Detta förklaras mer ingående nedan.

I början av anställningsförhållandet tillämpas en karenstid på två månader, det vill säga den nya arbetstagaren övergår först till att omfattas av systemet för årsledighet efter att anställningsförhållandet har varat i två månader. Arbetstimmarna som ger rätt till årsledighet börjar först ackumuleras efter det.

Exempel. En arbetstagares anställningsförhållande har påbörjats senast den 1 november 2016. Arbetstimmarna som ger rätt till årsledighet börjar ackumuleras från och med den 1 januari 2017.

Exempel. En anställds anställningsförhållande har påbörjats den 21 november 2016. Två månader uppfylls den 20 januari 2017. Arbetstimmarna som ger rätt till årsledighet börjar ackumuleras från och med den 21 februari 2017.

Exempel. En anställds anställningsförhållande börjar den 9 januari 2017. Två månader uppfylls den 8 mars 2017. Arbetstimmarna som ger rätt till årsledighet börjar ackumuleras från och med den 9 mars 2017.

Årsledighetssystem omfattar inte arbetstagare som utför arbete som kan likställas med treskiftsarbete (KA 12§5), (i fortsättningen det så kallade 106,5-timmarssystemet). På denna arbetstidsform har man heller inte tidigare tillämpat systemet med JP-dagar.

B. Intjäning av årsledighetsdagar

B.1. Intjäning vid normala arbetstidsformer

Systemet för årsledighet bygger på antalet arbetstimmar man arbetat under kalenderåret och under ett kalenderår kan en arbetstagare tjäna in högst sju (7) avlönade årsledighetsdagar.

Det går så till att arbetstagaren tjänar in en årsledighetsdag för varje 220 arbetade timmar. Alla arbetade timmar tas med i beräkningen, inbegripet mer- och övertidsarbete. Gränsen för att tjäna in årsledighetsdagar är den samma för heltidsanställda och deltidanställda.

I systemet ingår inte frånvaro som jämställs med arbetstimmar. Man tjänar inte in årsledighet för arbetstimmar under exempelvis sjukfrånvaro, under semester eller vid andra avlönade eller oavlönade frånvaroperioder. Ett undantag är enbart befrielse från arbetet för en förtroendemän och en arbetarskyddsfullmäktig, som räknas som arbetstimmar när det gäller intjänande av årsledighetsdagar.

Ledigheten tjänas in som hela dagar, och den eventuella överskjutande delen av arbetstimmar som ger rätt till den sista hela årsledighetsdagen överförs inte på nästa kalenderår och den överskjutande delen ersätts inte heller om anställningsförhållandet löper ut.

Vid årsskiftet på kalenderåret börjar intjäningen av ledighet alltid på noll.

B.2. Intjäning vid regelbundet nattarbete enligt -KA 12 § 4 punkten

I arbetstidssystemet för regelbundet nattarbete (90-timmarssystemet) är gränsen för att tjäna in årsledighet emellertid lägre närmare bestämt 210 timmar, och man kan högst tjäna in sex (6) lediga dagar under ett år. Till övriga delar följs det ovan nämnda vid intjäningen.

C. Beviljande av årsledighetsdagar

Vid beviljande av och ersättning för årsledighetsdagar tillämpas som utgångspunkt samma principer som man har tillämpat i det system för JP-dagar som gäller nu. Samma förfarande gäller vid arbete under de dagar som är angivna som årsledighetsdagar i arbetsskiftsförteckningen.

Man kan bevilja årsledighet när gränsen för att tjäna in ledighet (vid normala arbetstidsformer 220 timmar) har uppfyllts. Ledigheten måste emellertid beviljas senast i slutet av det kalenderår som följer på intjäningsåret vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Vid beviljande av ledighet ska arbetstagaren höras. I arbetsskiftsförteckningen markeras ledighet med förkortningen VV.

Heltidsanställda (månadsavlönade) arbetstagare får som utgångspunkt årsledigheten i form av lön. På arbetstagarens initiativ kan man även komma överens om att få ledigheten i form av förkortad arbetstid eller ersättning för ledigheten i form av en penningersättning som motsvarar 7,5 timmars grundlön. En sådan överenskommelse som sker på arbetstagarens initiativ ska ingå för varje intjänad ledighet för sig.

Deltidsanställda kan antingen få årsledigheten i form av lön eller så kan den ersättas med penning ersättning motsvarande 7,5 timmars grundlön för den intjänade ledigheten vid nästa löneutbetalningsdag.

Årsledighetsdagarna som är angivna i arbetsskiftsförteckningen minskar inte övriga intjänade lediga dagar eller lediga dagar som ska tjänas in, utan de är dagar som är likställda med arbetsdagar vid intjäning av V- och X-dagar.

Exempel. För en arbetstagare som arbetar en femdagarsvecka har två årsledigheter lagts in under veckan. Under den aktuella veckan kan man utöver årsledigheter lägga in tre arbetsdagar, V- och X-dag.

Om arbetstagaren arbetar de dagar som är inlagda som årsledigheter i arbetsskiftsförteckningen betalas grundlön med en förhöjning på 50 procent för dessa dagar. Timmar som arbetas på årsledighetsdagar tas inte med i beräkningen av det totala antalet timmar för perioden.

Om anställningsförhållandet löper ut betalas det ut en penning ersättning för intjänade och outtagna årsledighetsdagar som enkel timlön. Ersättningen motsvarar 7,5 timmars grundlön per årsledighetsdag.

En förtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet kommer tillsammans överens med arbetsgivaren om tidpunkten då ledigheten ska infalla, såvida man inte har kommit överens om ett förfarande som innebär att personalrepresentanten själv ser till att ha årsledighetsdag i tid.

D.En årsledighetsdags förkortande inverkan på periodarbetstiden

Enskilda årsledighetsdagens förkortande inverkan på arbetstiden under perioden är alltid 7,5 timmar både för heltidsanställda och deltidanställda. I fortsättningen finns det inte längre något behov av att göra den arbetsamma beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden under tre treveckorsperioder för deltidanställda för att fastställa årsledighetsdagens längd.

För dem som regelbundet utför nattarbete (KA 12 § 4 punkten, 90-dagarssystemet) är årsledighetsdagarnas förkortande inverkan på arbetstiden emellertid fem (5) timmar, till skillnad från det ovan nämnda.

E. Exempel

Exempel. En heltidsanställd arbetar sammanlagt 1 800 timmar under ett kalenderår. Enligt en uträkning tjänar den anställde in årsledighet i $1\,800/220 = 8,18$ dagar. Man kan dock högst tjäna in sju årsledighetsdagar under ett kalenderår, och de överskjutande timmarna ($1\,800 - (7 \times 220) = 260$ timmar) överförs inte till nästa kalenderår. Vid årsskiftet börjar intjänning från noll. De intjänade sju årsledighetsdagarna ges till arbetstagaren i form av årsledighetsdagar med lön som förkortar arbetstiden senast under följande kalenderår, såvida inte parterna på arbetstagarens initiativ kommer överens om att dagarna ska ersättas med pengar eller ledigheten ska hållas genom förkortad arbetstid.

Exempel. En deltidanställd arbetar sammanlagt 1 200 timmar under ett kalenderår. Enligt en uträkning tjänar den anställde in semester i $1\,200/220 = 5,45$ dagar. Endast de timmar som ger rätt till hela dagar tas med, så arbetstagaren tjänar in fem årsledighetsdagar under det aktuella kalenderåret. Överskjutande del ($1\,200 - (5 \times 220) = 100$ timmar) ersätts inte och överförs inte till nästa kalenderår. De intjänade årsledighetsdagarna ges till arbetstagaren i form av årsledighetsdagar med lön på 7,5 timmar som förkortar arbetstiden. Alternativt kan arbetsgivaren istället för att ge arbetstagaren ledighet ersätta denne för den intjänade årsledigheten med en penning ersättning motsvarande 7,5 timmars arbete, som betalas ut för varje årsledighetsdag som tjänats in vid nästa löneutbetalningsdag.

Exempel. En arbetstagare har under ett kalenderår arbetat sammanlagt 1 040 timmar. Hen har redan under intjäningsåret använt tre intjänade årsledighetsdagar. Under året har arbetstagaren enligt beräkning tjänat in $1\,040/220 = 4,7$ dagar. Endast de timmar som ger rätt till hela dagar tas med, så arbetstagaren har tjänat in fyra årsledighetsdagar under det aktuella året. Eftersom hon redan har tagit ut tre av dessa dagar får hen senast under nästa år ytterligare en årsledighetsdag. Överskjutande del ($1\,040 - (4 \times 220) = 160$ timmar) överförs inte till nästa kalenderår utan intjäningen börjar om från noll vid årsskiftet.

Exempel. En visstidsanställning börjar den 9 januari och upphör den 31 maj. Arbetstagaren övergår till att omfattas av intjänningen av årsledighet efter att

anställningen har pågått i två månader. Två månader uppfylls den 8 mars. Arbetstimmarna som ger rätt till årsledighet börjar därmed ackumuleras den 9 mars. Under perioden 9.3–31.5 har arbetstagaren arbetat i sammanlagt 375 timmar. Enligt en uträkning har arbetstagaren tjänat in ledighet i $375/220 = 1,7$ dagar. Det är dock endast timmar som ger rätt till hela dagar som räknas med, så arbetstagaren ersätts i slutet av anställningsförhållandet med lön motsvarande en årsledighet, det vill säga 7,5 timmar. Överskjutande timmar ($375-220=155$ timmar) ersätts inte.

Exempel. En visstidsanställd sommarjobbares anställning börjar den 22 maj och upphör den 3 september. Arbetstagaren övergår till att omfattas av intjäningen av årsledighet efter att anställningen har pågått i två månader. Två månader uppfylls den 21 juli, då arbetstimmar som ger rätt till årsledighet börjar ackumuleras från och med 22 juli. Under perioden 22.7–3.9 har hen arbetat i sammanlagt 180 timmar. Arbetstagaren har inte tjänat in några årsledighetsdagar och ingen ersättning för årsledighetsdagar betalas ut vid anställningens upphörande.

Exempel. En arbetstagare som utför regelbundet nattarbete arbetar 1 410 timmar under ett kalenderår. Enligt en uträkning tjänar arbetstagaren in årsledighet i $1\,410/210 = 6,7$ dagar. Arbetstagaren har tjänat in 6 årsledighetsdagar och ledigheten förkortar arbetstiden med 5 timmar. Överskjutande del överförs inte till nästa kalenderår.

F. Övergångsbestämmelse

Om en arbetstagare under 2017 tar ut JP-dagar som tjänats in före den 31 december 2016 anges detta fortfarande med förkortningen JP i arbetsskiftsförteckningen och den förkortande effekten på arbetstiden av ledigheten fastställs enligt de bestämmelser som gällde när JP-dagarna tjänades in.

3. Lokala avtal om anmälan om sjukfrånvaro

En ny punkt, 22 § 2 a, läggs till i kollektivavtalet, enligt vilken man för att minska kostnaderna för sjukfrånvaro enligt TES 30 § kan avtala lokalt om ett förfarande som innebär att arbetstagaren har möjlighet att anmäla kortvarig arbetsoförmåga och orsakerna till den till arbetsgivaren utan intyg om arbetsoförmåga från läkare eller hälsovårdare. Ett sådant arbetsplatspecifikt avtal kan gälla arbetstagarens egna sjukfrånvaroperioder på högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar, som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

En anmälan av arbetsoförmågan ska göras direkt enligt TES 22 § 2 punkten.

Arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg redan från första dagen, om det anses nödvändigt av motiverade skäl. Skälet kan exempelvis vara upprepade korta sjukfrånvaroperioder, händelseförloppet på arbetsplatsen innan frånvaron eller misstanke om alkohol- eller drogmisbruk.

När man kommer överens om förfarandet kan man bland annat ta hänsyn till följande:

- Målen med avtalet

- Vem förfarandet gäller: exempelvis att förfarandet inte gäller dem som omfattas av vårdhänvisning eller arbetstagare som tidigare har konstaterade problem med arbetsförmågan
- Hur och till vem anmälan görs
- Hur lång frånvaro som beviljas åt gången
- Att förfarandet gäller under en provotid
- Att förfarandet ska tillämpas när sjukfrånvaron infaller under ledighet eller semester
- Förebyggande av missbruk och möjlighet att ta bort arbetstagaren från förfarandet eller avvika från principerna för utbetalning av lön under sjukdomstiden vid missbruk
- Hur man ska agera om sjukdomen fortsätter
- Hur många gånger om året man kan vara borta med detta förfarande
- Frånvaro som förordats av läkare förlängs inte med detta förfarande
- Hur man följer upp att avtalet uppfylls.

Om detta förfarande redan tillämpas på företaget behöver man inte avtala om det på nytt utan kan fortsätta med samma rutiner som innan.

Bestämmelsen träder i kraft i början av den nya kollektivavtalsperioden den 1 februari 2017.

4. Överlevnads klausul

Som bilaga till kollektivavtalets signaturprotokoll bifogas bestämmelser enligt vilka ett företag som befinner sig i allvarliga ekonomiska och exceptionella svårigheter under vissa förutsättningar lokalt kan avtala om tillfällig anpassning av villkoren för anställningsförhållandet för att undvika personalnedskärningar och trygga verksamhetsförutsättningarna (krisavtal). Anledningen måste vara en tillfällig förändring av de yttre förhållandena som arbetsgivaren inte har möjlighet att påverka. Anledningen får emellertid inte vara en minskad efterfrågan orsakad av normal konkurrens i branschen.

Krisavtalet upprättas som en del av en mer omfattande överlevnadsplan. I planen ska man utöver anpassningen av arbetsvillkoren även specificera övriga anpassningsåtgärder som ska vidtas på företaget. I planen ska man även specificera tidsplan och förfaringsätt för att utvärdera effekterna av anpassningsåtgärderna.

I krisavtalet får man inte sänka lönen enligt kollektivavtalet eller lönetillägg, lön för sjukdomstid eller familjeledighet eller andra utbetalningar som kan likställas med lön. I avtalet kan man emellertid skjuta upp tidpunkten för utbetalning av semesterpenning, söndagsarbetsersättning samt ersättning för mer- och overtidsarbete i högst tolv månader. Parterna kan emellertid ingå andra överenskommelser och införa en mer exakt betalningsplan i överlevnadsplanen. I avtalet kan man även komma överens om att förkorta tiden för meddelande om permittering från 14 till 7 dagar. Man kan även ingå andra överenskommelser om tidtabellen för offentliggörandet av arbetsskiftsförteckningen och motiveringar bakom ändringar i den som en del av krisavtalet.

Krisavtalet kan ingås så att det är i kraft under en tid då man gemensamt utvärderar förutsättningarna för att tillämpa krisavtalet, dock högst ett år. Avtalet ingås skriftligen. Parterna i lokala avtal granskar och följer upp hur avtalet uppfylls och dess effekter enligt det som överenskommit i överlevnadsplanen. Avtalet ska hävas i förtid om ovan nämnda förutsättningar för att fortsätta avtalet inte längre uppfylls. Avtalet kan även göra villkorligt, så att det är beroende av utvecklingen av företagets ekonomiska situation. Avtalet hävs från och med ikraftträdandet om en

part gör sig skyldig till ett väsentligt avtalsbrott eller avtalet har ingåtts på väsentligen felaktiga grunder.

Bestämmelsen kan först tillämpas efter att ändringarna av lagstiftningen som överenskommit i konkurrenskraftsavtalet rörande arbetslöshetsskydds- och lönegarantilagstiftningen som har med tillämpningen av krisavtalet att göra har trätt i kraft, dock tidigast i början av avtalsperioden, det vill säga från och med 1 februari 2017. Vid tidpunkten för utarbetandet av dessa anvisningar var lagändringarna fortfarande under bearbetning.