

Avtalsextra 5 april 2023

Nytt kollektivavtal med HRF

Allmänt

Visita och HRF träffade den 3 april 2023 ett nytt kollektivavtal för Gröna riksen. Avtalets värde landade på märket d.v.s 7.4 % räknat på 24 månader. Avtalet innebär även en del **förändringar i de allmänna villkoren**, se nedan under **ändringar i allmänna villkor** på sidan 7.

Företag som avser att fördela det lokala löneutrymmet (potten) individuellt ska i år begära förhandling med HRF senast **21 april 2023**, se nedan under **förhandlingsordning** på sidan 6.

Parallellt med avtalsförhandlingarna inom hotell- och restaurang har parterna även förhandlat fyra andra kollektivavtal med HRF. Dessa är Casinoavtalet, Serveringslönesystemet, Ordningsvaktsavtalet, Nöjesavtalet samt supplementet rörande Turistanläggningar till riksavtalet. Visita återkommer med information kring dessa kollektivavtal.

Mer information

Visita kommer att hålla webbsänd information om det nya HRF-avtalet och årets lönerevision. Vi återkommer med datum för informationsträffarna.

Avtalsperiod

Det nya avtalet löper på 24 månader, dvs. 2023-04-01 –2025-03-31.

Löneavtal

Fördelning av det totala kronpåslaget under avtalsperioden samt relationen mellan generell del och pott är följande:

	<u>Kronpåslag</u>	<u>Garanti</u>	<u>Pott</u>
2023-04-01-2024-03-31	1 067 kr	2,47	3,70
2024-04-01-2025-03-31	964 kr	2,23	3,34

Övriga ersättningar och avdrag höjs med 7,4 % under avtalsperioden.

Minimilöner

5§ Minimilöner

1. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet.

	2023-04-01	2024-04-01
Minimilöner	2024-03-31	2025-03-31
Kronor/månad	25 539	26 382
Kronor/timme	147,62	152,50
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana:</i>		
Kronor/månad	27 339	28 241
Kronor/timme	158,03	163,24

2. Yrkesarbete

Härmed avses arbete där förkunskaper inte är något krav och introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Någon formell utbildning är i sig inte en förutsättning för att klara arbetsuppgifterna.

	2023-04-01	2024-04-01
Minimilöner	2024-03-31	2025-03-31
Kronor/månad	24 207	25 006
Kronor/timme	139,92	144,54
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana:</i>		
Kronor/månad	26 006	26 864
Kronor/timme	150,32	155,28

3. Ungdomslöner för yrkesarbete

Ungdomslön kan tillämpas under högst tre år.

Minimilön fr.o.m. månadsskiftet efter det att nedan angiven ålder uppnåtts.

Minimilöner

	2023-04-01	2024-04-01
	2024-03-31	2025-03-31
Fr.o.m. 19 år		
Kronor/månad	19 873	20 529
Kronor/timme	114,87	118,66
Fr.o.m. 18 år		
Kronor/månad	18 385	18 992
Kronor/timme	106,27	109,78
Fr.o.m. 17 år		
Kronor/månad	17 639	18 221
Kronor/timme	101,96	105,32
Under 17 år		
Kronor/månad	16 170	16 704
Kronor/timme	93,47	96,55

Anmärkning till 1–3 ovan:

För viss nattpersonal, se 8 § 1 p, 2 st, ska minimilön per timme multipliceras med 1,055.

OB-ersättning

Fr.o.m. 2023-04-01	25,08 kr/timme
Fr.o.m. 2024-04-01	25,91 kr/timme

OB-ersättning vid nattarbete

Fr.o.m. 2023-04-01	22,10 kr/timme
Fr.o.m. 2024-04-01	22,83 kr/timme

Lönerevision

Lönerna revideras vid två tillfällen under avtalsperioden: den 1 april 2023 samt den 1 april 2024. Av det totala löneutrymmet kan 60 % per år användas för lokal, individuell fördelning (**Alt 1 nedan**), men arbetsgivaren kan också välja att fördela hela utrymmet generellt.

Om arbetsgivaren inte använder det lokala utrymmet (potten) till lokal individuell fördelning utan fördelar hela löneutrymmet generellt (**Alt 2 nedan**), ska lönen för varje heltidsanställd höjas med

- 1 067 kr/mån (alternativt 6:17 kr/tim) den 1 april 2023
- 964 kr/mån (alternativt 5:57 kr/tim) den 1 april 2024

För månadsavlönad deltidsanställd reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad. Timavlönade erhåller timlön enligt ovan oavsett sysselsättningsgrad.

Alternativ 1 (garanti + pott)

Beräkning av lokalt löneutrymme för individuell fördelning (pott)

Visita och HRF ska gemensamt verka för en fungerande lokal lönebildning. Företagets lönepolicy/lönekriterier samt lönesamtal utgör underlag för den individuella fördelningen.

Vilka omfattas

De anställda på företaget/arbetsstället vid revisionsdatumet, exklusive personer anställda på enstaka dagar, bidrar till och kan få ta del av det lokala löneutrymmet.

Ordning vid lokal individuell fördelning

Precis som tidigare gäller att vid fördelning av lön läggs först den generella höjningen ut (garantidelen), sedan fördelas det lokala utrymmet (potten) och avslutningsvis kontrollerar arbetsgivaren att den nya lönen ligger lägst i nivå med den nya minimilönenivån. Vid fördelningen av lokalt utrymme kan detta användas för att höja lönen till den nya minimilönenivån.

Det lokala utrymmet får inte användas för uppflyttning till nivån sex års yrkesvana, mellan lönegrupperna eller i ålderssteg för ungdomar. Sådan uppflyttning till ny lönenivå ska göras vid tidpunkt för förändring, t ex intjänande av sex års yrkesvana, inträffar och kostnaden för sådan löneökning ska inte tas från ordinarie löneutrymme.

Ett lokalt löneutrymme (potten) ska beräknas på företaget/arbetsstället enligt följande två steg:

Steg 1

Sysselsättningsgrad¹ x 173 x örestalet lokal pott² = ***Lokalt löneutrymme per anställd***

Exempel: 0,5 (halvtid) x 173 x 3,70 kronor = ***320 kronor***

Steg 2

Summan av de lokala löneutrymmena (Steg 1)= ***Lokalt löneutrymme totalt***

Exempel: 320 (halvtid) + 640 (heltid) + 640 (heltid) = ***1 280 kronor***

Anmärkning:

¹Sysselsättningsgrad = överenskommen genomsnittlig veckoarbetstid dividerat med 40 timmar

²Örestalet för lokal pott är 3,70 kronor/timme (2023)

Utöver det lokala utrymmet (potten) är anställda med timlön garanterade en ökning (generell) med 2,47 kronor/timme (2023). Anställda med månadslön är garanterade 427 kronor i månaden (2023). För deltidsanställda med månadslön reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad.

Använd gärna lönepusslet. Då räknar lönesnurren åt dig!

Alternativ 2 (generell)

Generell fördelning - vid företag där förhandling om lokal pott inte begärts

Om arbetsgivaren väljer att lägga ut hela utrymmet generellt ska lönen för varje heltidsanställd höjas med

- 1 067 kr/månad (alternativt 6:17 kr/tim) den 1 april 2023
- 964 kr/månad (alternativt 5:57 kr/tim) den 1 april 2024

För deltidsanställd reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad. Under avtalsperioden utges lön med lägst det belopp som framgår av minimilönerna i 5 §.

Timavlönade erhåller timlön enligt ovan oavsett sysselsättningsgrad.

Förhandlingsordning

Vill arbetsgivaren använda möjligheten att använda det lokala utrymmet ska, liksom tidigare, förhandling begäras med HRF. I år ska förhandling begäras så **senast den 21 april 2023** för att ha möjlighet att fördela löneökning lokalt och individuellt. Förhandlingen ska vara slutförd senast **den 5 maj 2023**, om inte annat överenskommes lokalt.

Om arbetsgivaren inte begär förhandling ska lönerevision ske enligt alternativ 2 ovan (lika påslag till alla) och därmed läggas ut generellt.

Förhandlingsframställan ska ställas till facklig förtroendeman på arbetsplatsen eller den som HRF utser bland den berörda personalen. Om vare sig facklig förtroendeman eller utsedd person finns, ska arbetsgivaren skicka in förhandlingsframställan till HRFs lokalavdelning, vilken ska meddela arbetsgivaren om förhandling önskas. Om så ej sker har arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget beslut. Detta beslut om fördelning ska insändas till HRFs lokalavdelning. Lämpligen bifogas även företagets beräkning av det lokala löneutrymmet.

Om förhandling kommer till stånd och parterna inte kommer överens om fördelningen, **kontakta då skyndsamt Visita för vidare handläggning.**

Blanketter

Förhandlingsframställan finns på Visita hemsida för nedladdning. Av denna framgår vilka uppgifter som ska bifogas till förhandlingsframställan. Använd även med fördel vår partsgemensamt framtagna "lönesnurra" för beräkning och fördelning av lokalt löneutrymme samt kontroll så att de nya lönerna når upp till den nya miniminivån.

Ändringar i allmänna villkor

Anställning för enstaka dagar

Till bestämmelsen om anställning för enstaka dagar tillförs ett stycke som berör den situationen att det uppkommit frågor kring arbetsgivarens användning av anställning för enstaka dagar. I en sådan situation:

- Har HRF rätt att påkalla förhandling och inom ramen för den förhandlingen ta del av arbetsgivarens information om antalet arbetade timmar i anställning för enstaka dagar vid enheten de senast sex månaderna.
- Ska arbetsgivaren redogöra för andelen arbetade timmar på enstaka dagar i förhållande till totalt antal arbetade timmar under perioden. Arbetsgivaren ska även övergripande redovisa under vilka förutsättningarna som anställning för enstaka dagar tillsätts.
- På begäran av HRF ska arbetsgivaren specificera timmarna i anställning för enstaka dagar per anställd med angivande av anställnings-id. Specificeringen ska vara anonymiserad och alltså inte innehålla personuppgifter som t ex namn eller ålder. Däremot ska alltså ett anställnings-id anges.

Veckovila

I kollektivavtalet finns bestämmelser som s.k. helgvila vilket innebär att arbetstagarna har rätt att minst varannan vecka få vara lediga fredag-lördag, eller lördag-söndag eller söndag-måndag.

Det införs en ny regel avseende helgvilan **för verksamheter som normalt sett bedriver verksamhet 7 dagar i veckan**. Verksamheter som vanligtvis har stängt en eller fler dagar i veckan träffas alltså inte av den nya bestämmelsen. Att verksamheten tillfälligt och kortvarigt har stängt t ex under påsk eller jul men i övrigt öppet sju dagar i veckan innebär dock inte att verksamheten är undantagen den nya regeln om helgledighet.

Den nya bestämmelsen begränsar möjligheten att förlägga helgledigheten till söndag-måndag på så sätt att var fjärde vecka ska ledigheten förläggas till fredag-lördag eller lördag-söndag. Konkret betyder det att varannan gång som helgledigheten förläggs, med andra ord var fjärde vecka, får ledigheten förläggas endast till fredag-lördag eller lördag-söndag.

Exempel

Vecka 1

Vecka 2 *Helgledigt fredag-lördag, lördag-söndag eller söndag-måndag.*

Vecka 3

Vecka 4 *Helgledighet fredag-lördag eller lördag-söndag.*

För verksamheter som faller utanför den nya bestämmelsen, dvs som *inte* normalt sett bedriver verksamhet 7 dagar i veckan är regeln om helgvila oförändrad.

Exempel

Vecka 1

Vecka 2 *Helgledigt fredag-lördag, lördag-söndag eller söndag-måndag.*

Vecka 3

Vecka 4 *Helgledighet fredag-lördag, lördag-söndag eller söndag-måndag.*

Arbetstid och beräkningsperioder

Det nya kollektivavtalet tillförs en möjlighet till 26 veckors beräkningsperiod.

Avsnittet kring arbetstid och beräkningsperioder har redigerats i avsikt att förtydliga arbetsgivarens möjlighet till olika beräkningsperioder. Med beräkningsperioder avses den tidsperiod under vilken genomsnittet för arbetstagarens sysselsättningsgrad beräknas.

Läs mer om beräkningsperioder här: <https://visita.se/medlemsguiden/arbetsgivarguiden/arbetstid-och-schema/berakningsperiod/>

Den nya regeln om en längre beräkningsperiod innebär att arbetstagarens arbetade tid kan fördelas över 26 veckor. En heltidsanställd ska under den perioden arbeta totalt $26 * 40 = 1\,040$ timmar.

För att få tillämpa 26 veckors beräkningsperiod gäller att:

1. Arbetstagare som omfattas har en sysselsättningsgrad om lägst 70 % och är månadsavlönade.

Det finns inget krav om att alla arbetstagare på enheten har en lägsta sysselsättningsgrad om 70 % och är månadsavlönad. Men för att arbetsgivaren ska få använda sig av 26 veckors beräkningsperiod på den specifika arbetstagaren krävs att den arbetstagaren har månadslön och en sysselsättningsgrad om lägst 70 %.

2. Arbetsgivaren ska presentera ett grundschema för hela beräkningsperioden.

Det schema som arbetsgivaren presenterar för beräkningsperioden (alltså upp till 26 veckor) kan, enligt ordinarie regler, ändras med 14 dagars framförhållning.

3. Var fjärde vecka ska helgvilan förläggas till fredag-lördag eller lördag-söndag. Dessa ledighetsdagar får inte ensidigt ändras av arbetsgivaren.

Denna regel innebär dels att kollektivavtalets nya bestämmelser om helgledighet, se ovan, gäller för anställda som omfattas av 26 veckors beräkningsperiod oavsett hur många dagar i veckan som enheten bedriver verksamhet, dels att helgledigheten ska schemaläggas från beräkningsperiodens början och sedan inte kan ändras av arbetsgivaren. Med andra ord ska det varje fjärde vecka finnas fasta ledighetsdagar förlagda till fredag-lördag eller lördag-söndag. Den fasta helgledigheten kan ändras endast om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.

Observera att regeln tillåter en beräkningsperiod om *högst* 26 veckor. Det är alltså fullt möjligt att ha en kortare beräkningsperiod, t ex 20 veckor, om det passar verksamheten bättre. Den nya regeln tar sikte på arbetsgivare som är i behov av längre beräkningsperioder än vad kollektivavtalet normalt tillåter, dvs högst 8 veckor för timavlönade och högst 16 veckor för månadsavlönade. För arbetsgivare som är i behov av längre beräkningsperioder än 26 veckor finns fortfarande möjligheten att förhandla om årsarbetstidsavtal.

Användningen av 26 veckors beräkningsperiod kräver ingen förhandling med HRF men förutsätter att arbetsgivaren följer ovanstående regler.

Utbetalning av ersättning för övertid och mertid

I kollektivavtalet har förtydligats att beordrad alternativt i efterhand godkänd övertid samt överenskommen mertid ska betalas ut vid nästa löneutbetalningstillfälle.

Övertid innebär att en arbetstagare arbetat mer än heltid. En deltidsanställd som arbetat mer än sin sysselsättningsgrad men mindre än heltid arbetar mertid.

Kollektivavtalets schemalägningsregler innebär att schemat för de kommande 14 dagarna är ”låst” och inte kan ändras ensidigt av arbetsgivaren. Övertid uppstår om en arbetstagare beordras arbete utanför det låsta schemat alternativt att arbetstagaren på eget initiativ arbetar utanför schemat och att den tiden i efterhand godkänns av arbetsgivaren. Om arbetsgivare och deltidsanställd är överens om extra arbete utanför schemat innebär det rätt till mertidsersättning.

Kollektivavtalet tillåter att arbetstagare och arbetsgivare kommer överens om byte av arbetstid. En arbetstagare kan alltså komma överens med arbetsgivaren om att arbeta mer vid ett visst tillfälle/vissa tillfällen och i motsvarande mån byter bort pass under en annan del av samma beräkningsperiod. Detsamma gäller den omvända situationen dvs att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att byta bort ett pass för att byta till sig till ett annat pass senare under perioden.

I kollektivavtalet införs nu en förtydligande regel kring de situationer när arbetstagare arbetar utöver sin sysselsättningsgrad utan att det innebär ett byte av arbetstid. Vid de tillfällena ska övertidsersättning respektive mertidsersättning utbetalas vid nästa löneutbetalningstillfälle. Genom utbetalningen regleras därmed den extra arbetstiden.

Säsongsbunden anställning - en ny anställningsform

I kollektivavtalet införs en ny anställningsform – säsongsbunden anställning - för verksamheter som karaktäriseras av säsongsbetonad efterfrågan med maximalt två uppehåll i verksamheten. Med säsongsbetonad verksamhet menas att verksamheten är stängd i perioder utan att stängningen har en direkt koppling till årstidens växlingar. Ett typexempel på en säsongsbetonad verksamhet är skolkök på entreprenad vars verksamhet är kopplad till skolterminerna.

Anställningsformen kan användas efter förhandling och lokal överenskommelse med HRF.

Anställningsformen är tidsbegränsad men för verksamheter som har två uppehåll i verksamheten ska anställningen fortsätta under det kortare uppehållet. Under det kortare uppehållet kan arbetstagaren schemaläggas arbete. Om det saknas arbete är arbetstagaren ändå garanterad lön om 65 % av sin sysselsättningsgrad. Uppehållet ses som en egen beräkningsperiod och arbetstiden ska inte blandas samman med arbetstid under andra perioder.

Anställningsformen följer samma företrädesrättsregler som för säsongsanställning. Arbetstagaren erhåller alltså företrädesrätt till ny säsongsbetonad anställning efter 6 månaders anställningstid.

Vid första anställningstillfället kan provanställning inför säsongsbetonad anställning tillämpas. Provanställningsperioden är begränsad till 4 månader och avbrytande sker enligt vanliga regler för upphörande av provanställning.

Uppsägningstiden för säsongsbetonad anställning följer uppsägningstiden för tillsvidareanställning enligt LAS. Uppsägningstiden för en arbetstagare som, exempelvis, varit anställd i 7 år är alltså 4 månader. Oavsett uppsägningstidens längd så upphör anställningen dock senast det sistadatumet som gäller för anställningen enligt anställningsavtalet.

Individuell lönesättning

Checklista

I syfte att underlätta för de lokala parterna i processen med individuell lönesättning har en ny checklista tagits fram; den återfinns i löneavtalet under Bilaga B. Checklistan tydliggör vad syftet med förhandlingen om fördelning av det lokala löneutrymmet är. Dessutom innehåller checklistan också tydliga steg som visar vad arbetsgivaren behöver göra, vilken information som ska lämnas ut, samt vad den lokala fackliga organisationen inom ramen för förhandlingen har att kontrollera.

MBL-förhandling inför start av arbete med individuell lönesättning

I löneavtalets bilaga A, Riktlinjer för individuell lönesättning, införts en skrivning om att arbetsgivaren första gången, inför att man avser att börja tillämpa individuell lönefördelning, behöver påkalla MBL-förhandling med den fackliga organisationen. Vid förhandlingen ska arbetsgivaren redogöra för lönekriterier och eventuell viktning av dessa, hur förankringen av löneprocessen är tänkt att ske på arbetsplatsen samt en tidsplan för arbetet som inkluderar tidsperiod för medarbetarsamtal.