Avtalsextra 7 april 2025

Nytt kollektivavtal med HRF

Allmänt

Visita och HRF träffade den 4 april 2025 ett nytt kollektivavtal för Gröna riksen. Avtalets värde landade på ”Märket” d.v.s. 6,4 % fördelat 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 den **25 april 2025**, se nedan under **förhandlingsordning** på sidan 6.

Parallellt med avtalsförhandlingarna inom Gröna riksen har parterna även förhandlat fyra andra kollektivavtal med HRF. Dessa är Casinoavtalet, Serveringslönesystemet, Ordningsvaktsavtalet, Nöjesavtalet samt supplementet till riksavtalet rörande Turistanläggningar, ”Turisten”. 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, d.v.s. 2025-04-01 –2027-03-31.

Löneavtal

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

	Kronpåslag	Garanti	Pott
2025-04-01–2026-03-31	1 030 kr/mån 5,95 kr/tim	412 kr/mån 2,38 kr/tim	618 kr/mån 3,57 kr/tim
2026-04-01-2027-03-31	935 kr/mån 5,40 kr/tim	374 kr/mån 2,16 kr/tim	561 kr/mån 3,24 kr/tim

Övriga ersättningar och avdrag höjs med 6,4 % 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.

Minimilöner	2025-04-01 2026-03-31	2026-04-01 2027-03-31
Kronor/månad	27 279	28 425
Kronor/timme	157,68	164,30
Minimilön efter 6 års yrkesvana:		
Kronor/månad	29 201	30 428
Kronor/timme	168,79	175,88

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.

Minimilöner	2025-04-01 2026-03-31	2026-04-01 2027-03-31
Kronor/månad	25 856	26 580
Kronor/timme	149,46	153,64
Minimilön efter 6 års yrkesvana:		
Kronor/månad	27 777	28 944
Kronor/timme	160,56	167,31

.

3. Ungdomslöner för yrkesarbete

Ungdomslön kan tillämpas under högst tre år.

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

Minimilöner

	2025-04-01 2026-03-31	2026-04-01 2027-03-31
Fr.o.m. 19 år		
Kronor/månad	21 022	21 610
Kronor/timme	121,51	124,92
Fr.o.m. 18 år		
Kronor/månad	19 448	19 992
Kronor/timme	112,42	115,56
Fr.o.m. 17 år		
Kronor/månad	18 658	19 181
Kronor/timme	107,85	110,87
Under 17 år		
Kronor/månad	17 105	17 584
Kronor/timme	98,87	101,64

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. 2025-04-01	26,79 kr/timme
Fr.o.m. 2026-04-01	27,59 kr/timme

OB-ersättning vid nattarbete

Fr.o.m. 2025-04-01	23,61 kr/timme
Fr.o.m. 2026-04-01	24,31 kr/timme

Kost på arbetstid

Fr.o.m. 2025-04-01	55 kr
Fr.o.m. 2026-04-01	56 kr

Kost på arbetstid och fritid

Fr.o.m. 2025-04-01	2 913 kr
Fr.o.m. 2026-04-01	3 000 kr

Lönerevision

Lönerna revideras vid två tillfällen under avtalsperioden: den 1 april 2025 samt den 1 april 2026. Av det totala löneutrymmet kan 60 % per år användas för lokal, individuell fördelning kombinerat med 40 % garanti **(Alt 1 nedan)**, men arbetsgivaren kan också välja att fördela hela utrymmet generellt.

Om arbetsgivaren inte väljer att tillämpa individuell fördelning fördelas istället hela löneutrymmet generellt, lika för alla **(Alt 2 nedan)**.

Alternativ 1 (garanti + pott)

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

Innan individuell lönefördelning kan tillämpas första gången behöver MBL-förhandling ske med facket. I förhandlingen ska arbetsgivaren redogöra för lönekriterier och eventuell viktning av dessa, hur förankringen av löneprocessen är tänkt att ske och en tidsplan för arbetet inklusive en tidsperiod för medarbetarsamtal. Har man inte redan gjort detta är det för sent för att genomföra individuell lönefördelning i årets lönerevision men det finns goda möjligheter att få allt på plats för möjlighet till fördelning vid lönerevisionen den 1 april 2026.

Beräkning av lokalt löneutrymme för individuell fördelning (pott)

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 åldersstege 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

Sysselsättningsgrad[1] *x 173 x örestalet lokal pott*[2] = ***Lokalt löneutrymme per anställd***

Exempel: 0,5 (halvtid) x 173 x 3,57 kronor = **309 *kronor***

Steg 2

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

Exempel: 309 (halvtid) + 618 (heltid) + 618 (heltid) **= 1 545 *kronor***

Anmärkning:

[1]*Sysselsättningsgrad = överenskommen genomsnittlig veckoarbetstid dividerat med 40 timmar*

[2]*Örestalet för lokal pott är 3,57 kronor/timme (2025)*

Utöver det lokala utrymmet (potten) är anställda med timlön garanterade en ökning (generell) med 2,38 kronor/timme (2025). Anställda med månadslön är garanterade 412 kronor i månaden (2025). För deltidsanställda med månadslön reduceras beloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad.

Använd gärna lönepusslet. Då räknar lönesnurran 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

- 1 030 kr/månad (alternativt 5,95 kr/tim) den 1 april 2025
- 935 kr/månad (alternativt 5,40 kr/tim) den 1 april 2026

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

Under avtalsperioden utges lön med lägst det belopp som framgår av minimilönerna i 5 §.

Förhandlingsordning

Vill arbetsgivaren använda möjligheten att använda det lokala utrymmet ska, liksom tidigare, förhandling begäras med HRF. I år ska förhandling begäras **senast den 25 april 2025** för att ha möjlighet att fördela löneökning lokalt och individuellt. Förhandlingen ska vara slutförd senast **den 9 maj 2025**, om inte annat överenskommes lokalt.

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

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 HRF:s 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 HRF:s 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.

5 § Minimilöner

4. Beräkning av yrkesvana

Bestämmelsen tillförs följande reglering:

Efter fullgjord och godkänd examen från 3-årig yrkesutbildning inom Hotell och Restaurang på gymnasienivå krävs endast ytterligare ett års yrkesvana för att anses ha uppnått minimilön för 6 års yrkesvana i lönegrupp 1, kvalificerat yrkesarbete.

Detsamma gäller efter godkänd branschvalidering mot yrkesroller inom kvalificerat yrkesarbete.

Ändringar i allmänna villkor

Tidsbegränsad anställning

Till bestämmelsen om prövotid vid tidsbegränsad anställning tillförs ett stycke som innebär att prövotid inte får tillämpas under vissa förutsättningar:

Huvudregeln är sedan tidigare att en tidsbegränsad anställning får avbrytas utan angivande av skäl under de första sex veckorna av anställningstiden. Huvudregeln gäller vid varje tidsbegränsad anställning som träffas och kan därmed vara tillämplig flera gånger för samma arbetstagare.

Den begränsning som nu införts i avtalet innebär dock att prövotid inte får tillämpas för en arbetstagare om (samtliga strecksatser nedan ska vara uppfyllda för att begränsningsregeln ska gälla):

- arbetstagaren har haft flera tidsbegränsade anställningar i rad utan att uppehållet mellan anställningarna varit längre än fjorton dagar,
- de tidsbegränsade anställningarna har avsett samma befattning, och
- anställningstiden i de tidsbegränsade anställningarna sammanlagt varit längre än sex månader.

Anställningstiden ska uppgå till sex månader vid den tidsbegränsade anställningens ingående för att begränsningsregeln ska gälla (se exempel nedan).

Om begränsningsregeln blir tillämplig, gäller istället de ordinarie reglerna om upphörande av tidsbegränsad anställning.

Exempel på när begränsningsregeln inte gäller:

Exempel 1: Kalle har en särskild visstidsanställning som bartender mellan den 1 januari – 1 juli 2025. Han har därefter ett semestervikariat som bartender mellan den 20 juli – 31 augusti 2025. Trots att Kalles sammanlagda anställningstid vid ingåendet av semestervikariatet överstiger sex månader, blir begränsningsregeln enligt ovan inte tillämplig. Detta eftersom uppehållet mellan anställningarna är längre än 14 dagar.

Exempel 2: Johan har en särskild visstidsanställning som bartender mellan den 1 januari – 10 juli 2025. Han tillträder därefter ett semestervikariat som rumsstädare mellan den 11 juli – 31 augusti 2025. Trots att Johan har sex månaders anställningstid vid semestervikariatets start och att det inte är något avbrott mellan anställningarna, blir begränsningsregeln ändå inte tillämplig eftersom det inte är samma befattning i de båda anställningarna.

Exempel 3: Vera har haft en säsongsanställning som receptionist mellan den 1 oktober 2024 – 1 mars 2025. Vera tillträdde därefter en särskild visstidsanställning som receptionist mellan den 2 mars – 1 maj 2025. Veras anställningstid kommer att överstiga sex månader under tiden som den särskilda visstidsanställningen pågår. Begränsningsregeln kommer dock inte att gälla eftersom hennes anställningstid är kortare än sex månader när hon tillträder den särskilda visstidsanställningen.

Exempel på när begränsningsregeln gäller:

Exempel 4: Om Vera (utifrån förutsättningarna i exempel 3) efter den särskilda visstidsanställningen skulle bli erbjuden ett vikariat som receptionist under perioden mellan den 2 maj – 30 juni 2025, kommer begränsningsregeln att gälla eftersom hon då vikariatet börjar har haft upprepade tidsbegränsade anställningar i samma befattning utan längre uppehåll än 14 dagar och den sammanlagda anställningstiden överstiger sex månader.

Veckovila/ordinarie ledighetsdagar

I kollektivavtalet finns bestämmelser om ordinarie ledighetsdagar, som innebär att arbetstagarna har rätt att minst varannan vecka få vara lediga fredag-lördag, lördag-söndag eller söndag-måndag. För verksamheter som normalt sett har öppet sju dagar per vecka gäller därtill att arbetstagarna var fjärde vecka har rätt till ledighet fredag-lördag eller lördag-söndag.

Kollektivavtalet tillförs regler som syftar till att möjliggöra avsteg från förläggningen av de ordinarie ledighetsdagarna i två fall:

1) För arbetstagare som inte har sin huvudsakliga sysselsättning hos arbetsgivaren (t.ex. studenter) och som primärt kan eller förväntas arbeta fredagar, lördagar och/eller söndagar behöver inte ordinarie ledighetsdagar förläggas på fredag, lördag och/eller söndag. Arbetstagare kan dock välja att avstå sådant avsteg.

2) För arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning hos arbetsgivaren finns möjlighet att träffa överenskommelse om att förlägga ordinarie ledighetsdagar på andra dagar än fredag, lördag och/eller söndag på arbetstagarens initiativ. För att kunna träffa sådana överenskommelser krävs dock att arbetsgivaren först träffar en lokal överenskommelse i förhandling med HRF.

   Sedan lokal överenskommelse träffats med HRF, kan arbetsgivaren ingå enskilda överenskommelser om avsteg från ordinarie ledighetsdagar med arbetstagare. Sådana enskilda överenskommelser ska vara skriftliga och kan sägas upp av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren, utan skäl, med 14 dagars framförhållning.

Mertidsersättning och sänkt övertidsersättning (träder i kraft den 1 april 2026)

I årets avtalsrörelse hade LO ett gemensamt krav om att införa mertidsersättning på samma nivå som övertidsersättning på ett flertal avtalsområden och branscher, däribland besöksnäringen. LO var tydligt med att de var beredda att solidariskt gå ut i konflikt för att se till att mertidsersättning skulle införas. Visita var emot att införa en mertidsersättning, men mot bakgrund av risken för en potentiell konflikt, som riskerade att drabba fler branscher än besöksnäringen, valde Visita att förhandla fram en lösning som hanterar de utmaningar som mertidsersättningsfrågan medför för branschen.

Avtalet har därför tillförts en mertidsersättning som ligger på samma nivå som övertidsersättningen. Visita har förhandlat fram tydliga undantag för arbete som utförs på grund av frånvaro och utökat behov av arbetskraft, vilket möjliggör att uttaget av mertid kan minskas genom användning av andra anställningsformer. Därtill har Visita förhandlat fram en sänkning av den lägsta nivån av mertids-/övertidsersättning (från 45 % till 35 %).

Regleringen om mertidsersättning och den sänkta nivån på övertidsersättning träder i kraft den 1 april 2026. Visita kommer i god tid före ikraftträdandet att gå ut med information, utbilda och ta fram material för att underlätta för medlemmarna att tillämpa det nya regelverket.

Storhelgsersättning

Kollektivavtalet har tillförts en storhelgsersättning. När jul- och nyårsafton infaller på en lördag eller söndag får alla som arbetar mellan kl. 06:00 – 06:00 påföljande dag en storhelgsersättning om 100 % av ordinarie timlön.

Extra ledighetsdagar (röda dagar)

I kollektivavtalet har tillförts ett förtydligande om när deltidsanställd jämställs med en heltidsanställd vad gäller intjänandet av extra ledighetsdagar. Förtydligandet klargör att beräkningen av huruvida en deltidsanställd har arbetat fem dagar i genomsnitt per vecka ska fastställas utifrån närmast föregående beräkningsperiod.

Därtill har en regel gällande utläggning av intjänade extra ledighetsdagar tillkommit. Enligt regeln har en arbetstagare rätt att välja när denne vill ta ut en av sina intjänade extra ledighetsdagar. Förläggningen beslutas ytterst av arbetsgivaren, men arbetsgivaren ska godkänna arbetstagarens önskemål förutsatt att det inte medför olägenhet för verksamheten.

Utöver den nytillkomna bestämmelsen om arbetstagarens möjlighet att välja tidpunkt för utläggning av en intjänad extra ledighetsdag enligt ovan, har bestämmelsen om förläggning av extra ledighetsdagar (p. 1.3) omdisponerats, utan att innebörden av bestämmelsen ändrats i sak.

Föräldraledighet i samband med huvudsemester

Bestämmelsen om semester tillförs en ny nionde punkt som innebär att arbetstagare som avser att vara föräldraledig under huvudsemesterperioden (15 maj – 15 september) ska meddela detta till arbetsgivaren senast den 15 mars, förutsatt att arbetsgivaren senast den 1 mars har begärt det. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Kost på arbetsplatsen

Bestämmelsen om kost tillförs ett förtydligande om att det nettoavdrag som görs ska kombineras med förmånsbeskattning.

Sjuklön

I bestämmelsen om anmälan om sjukdom och återgång i arbete (19 § p. 2.1) införs en skrivning om att arbetstagaren har en skyldighet att medverka till sin rehabilitering samt att arbetstagaren och arbetsgivaren ska medverka till att hålla kontakt med varandra under sjukskrivning.

Personalbostad

Avtalet har tillförts en reglering om vad som gäller ifall arbetsgivaren tillhandahåller personalbostad åt arbetstagare. Regleringen har införts i en bilaga till avtalet, tillsammans med exempelmallar för ingående och uppsägning av hyresavtalet.

Regleringen om personalbostad är tillämplig på visstidsanställda och tillsvidareanställda, om den tillsvidareanställde har en annan permanent bostad vid hyreskontraktets ingående.

Arbetsledning

En skrivning om att en ömsesidig lojalitetsplikt råder mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för anställningen har införts avtalet. Skrivningen innebär inte någon förändring av gällande rätt.

Utländska praktikanter

Visita och HRF har träffat ett avtal som möjliggör för våra medlemsföretag att, efter lokal förhandling, ta emot utländska praktikanter under vissa förutsättningar. Med utlandspraktikant avses en elev som är inskriven vid vissa utvalda utländska lärosäten och som under maximalt sex månader ska utföra arbetsplatsförlagt lärande hos medlemsföretaget. Utlandspraktikanter ska inte ersätta ordinarie befattningshavare. För mer information, kontakta Visitas arbetsrättsrådgivning.

Nöjesavtalet

Nattarbete och OB-tillägg

Nöjesavtalet har tillförts en reglering om att arbete under tiden mellan kl. 00:00 – 05:00 (nattarbete) är tillåtet. För arbetstid förlagd mellan dessa klockslag utgår ett extra OB-tillägg (natt-OB), enligt följande:

Fr.o.m. 2025-04-01	23,20 kr/tim
Fr.o.m. 2026-04-01	23,90 kr/tim

Natt-OB utgår utöver ordinarie OB-tillägg enligt Nöjesavtalet.

Partsgemensamt arbete

Visita och HRF har kommit överens om att inleda ett partsgemensamt arbete för att hitta samarbetsformer, arbetssätt och verktyg för att därigenom värna arbetsgivare och arbetstagares rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetet ska inkludera bl.a. frågor om förebyggande och utredande arbetet hänförligt till olika former av brottslighet som sker på arbetsplatser, liksom verktyg för sådant arbete, där t.ex. kamerabevakning och alkohol- och drogtester innefattas.

Arbetet ska initieras senast under våren 2026 och redovisas senast våren 2027.