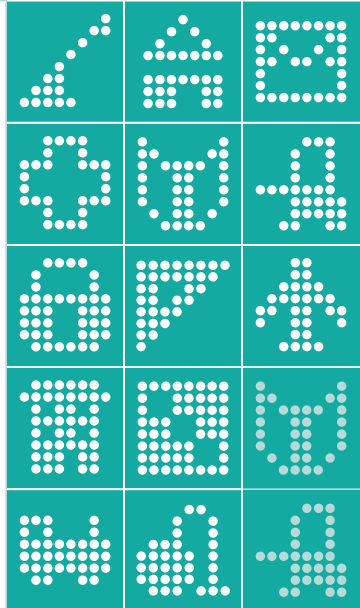


KOLLEKTIVAVTAL Spel

2021-2023

Giltighetstid: 2021-01-01–2023-09-30



4 | Tjänsteförbunden



HOTELL OCH RESTAURANG FAKKET



Övriga avtal mellan parterna

Utvecklingsavtal och förslagsverksamhet SAF – LO/PTK

Avtal om Omställningsförsäkring inklusive försäkring om avgångsbidrag (AGB) SN – LO

Trygghetsförsäkring vid arbetskada, (TFA) SFA – LO

Tjänstegrupplivförsäkring, (TGL) SAF – LO

Avtalspension SAF – LO

Avtalsgruppsjukförsäkring, (AGS) SAF – LO

Huvudavtal Alliansen (SFO) – LO/PTK §§ 8–13 (vissa bestämmelser rörande arbetskonflikt)

Beredskapsavtal SAF – LO/PTK

Avtal om föräldrapenningtillägg, FPT

Innehållsförteckning

Övriga avtal mellan parterna.....	1
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	3
§ 2 ANSTÄLLNING	3
§ 3 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN	5
§ 4 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD.....	7
§ 5 ARBETSTID.....	7
§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION	10
§ 7 RESTIDSERSÄTTNING	12
§ 8 ERSÄTTNING FÖR OB OCH BEREDSKAP	13
§ 9 SEMESTER	15
§ 10 SJUKLÖN M M.....	19
§ 11 LEDIGHET	22
§ 12 UPPSÄGNING	23
§ 13 GILTIGHETSTID.....	25
Bilaga 1 Förhandlingsordning	26
Bilaga 2 Extra ledighetsdagar (röda dagar) – kräver lokal överenskommelse.....	27
Bilaga 3 Löneavtal Almega Tjänsteförbunden bransch Spel – HRF 2020 – 2023.....	29
Bilaga 4 Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och HRF	33

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Avtalet gäller mellan Almega Tjänsteförbunden och Hotell och Restaurangfacket, HRF för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Spel.

De lokala parterna kan komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.

För arbetstagare som har fyllt 67 år eller som har tjänstepension gäller avtalet med följande inskränkningar:

- en ömsesidig uppsägningstid om en månad samt
- arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

Innan en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Av sjuklönelagen följer att anställd som är undantagen från avtalet har rätt till sjuklön under sjuklöneperiod.

Anmärkning:

Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt mom 2 och 3.

Mom 2 Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

- om den anställdes kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade

- om det annars finns särskilda skäl att pröva arbetstagarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst sex månader. Provanställning som inleds med utbildning enligt dokumenterad utbildningsplan kan förlängas med utbildningstiden till sammanlagt högst åtta månader.

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat
3. När arbetstagaren har uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS, och
4. under 6 månader eller en längre tid enligt lokal överenskommelse – för att uppehålla ett arbete i avvaktan på att ny innehavare utses.

Beslut om anställning enligt punkten 3 ska föregås av information till berörd arbetstagarorganisation.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är för närvarande 68 år och blir 69 år den 1 januari 2023.

Mom 4 Företrädesrätt till kortare anställningar

Till en tidsbegränsad anställning i enlighet med § 2 mom 3 1-4 som bedöms få en varaktighet av högst 14 dagar gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 5 Anställning enstaka dagar

5.1 Förutsättningar för anställningsformen

Avtal om anställning för enstaka dagar får ingås

- om arbetstiden inte går att schemalägga,
- om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet och
- när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft

Om det efter lokala parter överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.

Anställningsformen innebär att

- att arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när det finns behov av extra arbetskraft
- den anställde kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete
- vid anställning ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag

5.2 Turordning och erbjudande om anställning för enstaka dagar

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som har arbetet under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Anmärkning:

Anställning för enstaka dagar används till exempel när tillsvidareanställd arbetstagare, som är tjänstledig eller föräldraledig, önskar arbeta en eller flera dagar utan att behöva avbryta sin ledighet. Återgången i tjänst påverkar inte ordinarie ledighet.

§ 3 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende varav säkerheten är en särskilt viktig faktor. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i företagets och kundernas angelägenheter.

Anmärkning:

Parterna är överens om att brott mot bland annat säkerhetsföreskrifter kan innebära avsked om saklig grund föreligger enligt LAS.

Mom 2 Avstängning

Bedömer arbetsgivaren att det ur säkerhetssynpunkt föreligger skäl att avstänga arbetstagare från utövning av vissa anförtrodda arbetsuppgifter eller från tjänstgöring ska avstängning ske i avvaktan på beslut om fortsatt anställning.

Skriftlig underrättelse om beslutad avstängning ska omedelbart ges till berörd lokal part.

Arbetsgivaren ska senast fjorton dagar efter avstängningen, om denna ska fortgå, påkalla förhandling enligt MBL med berörd lokal part. Under avstängning utges lön såvida inte annat överenskomts.

Mom 3 Bisyssla

Det är inte tillåtet för arbetstagaren att för egen eller för någon annans räkning utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med det företag där arbetstagaren är anställd. Arbetstagaren får inte heller åta sig bisyssla i en omfattning som verkar hindrande i arbetet. Den som tänker åta sig sådan bisyssla bör först rådgöra med arbetsgivaren.

Mom 4 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställde skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till HRF.

Anmärkning:

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro.

§ 4 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad, beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta månadslönen inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta Ob- eller övertidstillägg) gånger 12, dividerat med 365.

Om månadslönen ändras under löpande kalendermånad sker beräkningen på samma sätt. Beräkningen ska proportioneras till antalet kalenderdagar i månaden.

§ 5 ARBETSTID

Mom 1 Allmänt

Arbetstidslagen gäller med de ändringar, tillägg och undantag som framgår nedan.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om tolv veckor.

För arbetstagare som omfattas av arbetstidsschema som pågår kontinuerligt och som inte tar hänsyn till röda dagar, får ordinarie arbetstid inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per vecka. Schemaläggning sker då med högst 4,78 arbetsdagar i genomsnitt per vecka beräknat på kalenderår. Byte av ledighetsdag kan ske i samråd med arbetsgivaren.

Anmärkingar:

- 1. Efter lokal överenskommelse kan 38 timmars arbetsvecka enligt ovan ersättas med extra ledighetsdagar i enlighet med bilaga 2.*
- 2. Arbetstagare med schemalagt nattarbete omfattas av lokalt avtal om arbetstidsförkortning, se bilaga 4.*

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan begränsningsperiod och bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Med helg menas i detta avseende perioden fr o m fredag t o m söndag.

Ordinarie ledighetsdagar och dygnsvila

Ordinarie ledighetsdagar ska normalt förläggas som dubbelledighet, vilken innefattar två hela lediga dygn räknat från kl 06.00 den första ledighetsdagen. En dubbelledighet ska om möjligt förläggas till i genomsnitt var tredje helg. Med helg menas i detta avseende perioden fr o m fredag t o m söndag.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. I dessa fall ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om motsvarande förlängd viloperiod av objektiva skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom sju kalenderdagar eller inom annan period som de lokala parterna kommer överens om.

Anmärkningar:

- 1. Om arbetsgivaren beslutar att förlägga förlängd dygnsvila till arbetstid görs ej löneavdrag.*
- 2. Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperiod som arbetstagaren har fått. Exempelvis tre timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit åtta timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än elva timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.*
- 3. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att på begäran, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*

Mom 3 Arbetsschema, raster och pauser

Arbetsgivaren ska upprätta arbetstidsschema. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut, rasternas längd och förläggning samt de 24-timmars och 7-dagarsperioder som tillämpas för respektive anställd.

Rastens faktiska påbörjande är beroende av arbetssituationen men skall utgå i sin bestämda längd. Rasten kan förläggas till annan tid om skäl föreligger eller efter överenskommelse. Besked om annan förläggning ska lämnas snarast möjligt, dock senast i samband med arbetspassets början.

Rast som anställd inte givits tillfälle att ta ut eller som har förskjutits med mer än 15 minuter, ska medföra övertidskompensation.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, får istället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidschema skall schemaförslag utarbetas i partsgemensam arbetsgrupp mellan företaget och lokal facklig organisation.

Anmärkning:

Skäl kan vara omständigheter som inte kunnat planeras eller förutses av arbetsgivaren, t ex sjukdom, tillfällig föräldraledighet eller annan frånvaro.

Mom 4 Övertid

Allmän övertid får när särskilda skäl föreligger tas ut med högst 175 timmar per kalenderår - 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Timtalen får överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärd olägenhet för verksamheten, ska kunna slutföras.

Fullgjord övertid, som ersatts genom kompensationsledighet, får återföras till övertidsramen 175 timmar. Detta får dock ske för högst 75 timmar per kalenderår.

Beträffande deltidsanställd arbetstagare ska arbete som ersätts som mertid **inte** avräknas från övertidsramen 175 timmar. Deltidsanställd arbetstagare som arbetar minst 17 timmar per vecka kan arbeta mertid upp till ordinarie heltid.

Om det efter överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant mertidsbehov som kan schemaläggas ska arbetsgivaren erbjuda högre sysselsättningsgrad.

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 150 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Nödfallsövertid ska inte beaktas vid tillämpningen av detta moment. Härmed avses övertid som fullgjorts med anledning av att natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom.

Mom 5 Anteckning om övertid och mertid

Arbetsgivaren ska för arbetstagare som ej är undantagna från bestämmelserna i denna paragraf föra de anteckningar som fordras för beräkning av övertid och mertid.

Arbetstägaren och berörd lokal part har rätt att ta del av anteckningarna.

§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som arbetstagare har utfört utöver den för arbetstägaren ordinarie dagliga arbetstidens längd, om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Övertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra i arbetet nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 2 Beräkning av övertidersättning/kompensationsledighet

Mom 2:1 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagarare beordras utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges vid inställelse övertidersättning/ kompensationsledighet som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete enligt ovan ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader.

Mom 2:2 Beräkning av övertidersättning

Övertidersättning per timme betalas enligt följande.

- a) för övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid upp till 3 timmar

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
94

- b) För övertidsarbete på annan tid

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
72

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Mom 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget. Vid utläggning av ledighet ska arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande

För övertidsarbete som avses under a) ovan = 1½ timmar

För övertidsarbete som avses under b) ovan = 2 timmar.

Mom 3 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Om en deltidsanställd arbetstagare utför arbete utöver den för dennes deltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd (*mer tid*), utges ersättning för överskjutande timme med

fasta kontanta månadslönen

3,5 × genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation enligt mom 2.1 och 2.2.

Mertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.

§ 7 RESTIDERSÄTTNING

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
190

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

§ 8 ERSÄTTNING FÖR OB OCH BEREDSKAP

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare som arbetar på obekväm tid har OB-tillägg. Tillägget utbetalas fr o m 2021-05-01 för ordinarie arbetstid per arbetad timme enligt följande:

OB-ersättningar, per timme	År 1, 2021-05-01 till 2022-09-30	År 2, 2022-10-01 till 2023-09-30
-----------------------------------	---	---

Måndag – fredag från kl 20:00 till 00:00 påföljande dag.	23,30 kr	23,86 kr
--	----------	----------

OB-ersättningar, per timme	År 1, 2021-05-01 till 2022-09-30	År 2, 2022-10-01 till 2023-09-30
-----------------------------------	---	---

Mellan kl 00:00 och 06:00 samt för helgdag utbetalas OB-tillägg	38,06 kr	38,97 kr
---	----------	----------

Lördag och söndag från kl 06:00 till kl 00:00 påföljande dag	23,30 kr	23,86 kr
--	----------	----------

Midsommar, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Ersättning utges för faktisk arbetad tid.

Tillägg för obekvämt arbetstid är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas alltså inte in i belopp för beräkning av övertidsersättning.

Mom 2 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen *)</u> 1400
---	-------------------------------

Dock gäller följande:

Fredag-söndag Från fredag kl 18.00 - lördag kl 07.00	<u>månadslönen *)</u> 1000
---	-------------------------------

Från lördag kl 07.00 - söndag kl 24.00	<u>månadslönen*)</u> 700
--	-----------------------------

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag	<u>månadslönen*)</u> 1000
--	------------------------------

från kl 07.00 ovannämnda helgdagar till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen*)</u> 700
--	-----------------------------

Vid helger

från kl 18.00 på skärtorsdagen månadslönen*)
samt från kl 07.00 på pingst-,
midsommar-, jul- och nyårsafton
till kl 00.00 första vardagen efter
respektive helg
350

Ersättning betalas per pass för lägst åtta timmar. Arbetad tid ersätts enligt overtidsreglerna (i förekommande fall ersättning för resekostnader).

Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan lösning.

*) Fast kontant månadslön uppräknad till heltidslön

§ 9 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts i denna paragraf.

Semesteråret sammanfaller med intjänandeåret, vilket är löpande kalenderår.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är enligt lag 25 dagar.

Anmärkningar

- 1. Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.*
- 2. För arbetstagare med fler semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.*
- 3. En arbetstagare som övergår från ett företag till ett annat inom samma koncern, får tillgodoräkna anställningstiden hos den tidigare arbetsgivaren vid beräkning av antalet*

betalda semesterdagar, om semesterersättning inte utbetalats i den tidigare anställningen

(jfr 31 § semesterlagen).

4. *Den semester arbetstagare har på grund av kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.*
5. *Semesterdygn omfattar 24 timmar och räknas från kl 06.00.*

Mom 3 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg. Med månadslön avses här den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta lönetillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- 12,5 procent av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semesterlön och som har betalats ut under intjänandeåret.

Om arbetstagaren har haft semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret ska beräkningsunderlaget för rörliga lönedelar ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av dessa för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro (hel eller delvis) enligt följande beräkning.

$$B \times \frac{A}{C}$$

A = Summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under intjänandeåret och som inte inkluderar semesterlön

B = Antal kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro (hel eller delvis)

C = Antal anställningsdagar (enligt 7 § semesterlagen), exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro.

Om beräkningen ger ett mindre rimligt resultat bör arbetsgivaren, efter samråd med berörd lokal part, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för

arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna.

Mom 5 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast vid semesterårets utgång.

Om sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas och arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning av semesterlön.

Mom 6 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 7 Sparande av semester

Mom 7.1 Antal sparade semesterdagar

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får en eller flera av de överskjutande dagarna sparas till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får vid varje tidpunkt dock ha högst 25 sparade dagar, om arbetsgivaren inte medger annat eller annat följer av lokal överenskommelse.

Mom 7.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 8 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 9 Semester för nyanställda

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om s k förskottssemester. Avräkning härför kan vid anställningens upphörande ske under de förutsättningar som följer av bestämmelserna i 29 § semesterlagen.

Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemestern får avräkningen, utom mot intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön. Detta gäller endast om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började.

Avräkning ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- arbetstagarens sjukdom
- förhållande som avses i 4 § 3:e stycket lagen om anställningsskydd
- uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållande som ej hänförs till arbetstagaren personligen.

Mom 10 Semesterförläggning och semesterlön vid intermittert arbete

Om en arbetstagare arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till) omräknas till

nettosemesterdagar (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}$$

= antalet nettosemesterdagar

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 10 SJUKLÖN M M

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren för att ha rätt till sjuklön styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran skriftligen motivera skälen för begäran av läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Arbetstagare som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Anmärkningar:

1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro

överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag görs sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

4. Alla karensavdrag som görs enligt mom 4:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av anmärkning 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

5. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring utan schema eller fast arbetstidsmått beräknas ett snitt över en representativ period.

Mom 4:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag per dag enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning:

Från och med dag 15 gäller AGS.

Mom 5 Ersättning när smittbärrpenning utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 6 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast lön - eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 7 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön efter sjuklöneperiodens utgång endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta. Detsamma gäller om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder. Rätt till sjuklön efter sjuklöneperiodens utgång föreligger inte om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad.

§ 11 LEDIGHET

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig eller vid någon nära anhörigs frånfalle och begravning.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Ledighet ska inte förläggas så att den börjar eller slutar på arbetsfri dag.

Mom 2:1 Tjänstledighet vid rehabilitering

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön

- 4) Vid ledighet del av dag eller vid ledighet som omfattar högst 5 arbetsdagar görs avdrag för varje timme med månadslönen, inkl fasta lönetillägg x 12
52 x veckoarbetstiden
- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer

Avdrag görs för varje kalenderdag som ledigheten omfattar med månadslönen (inkl fasta lönetillägg) gånger 12 dividerat med 365.

Vid frånvaro hel kalendermånad/avlöningsperiod görs avdrag med månadslönen. Vid partiell ledighet minst en månad omräknas månadslönen i förhållande till ledighetens omfattning.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan beräkning av avdrag.

§ 12 UPPSÄGNING

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, ska arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen ska arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år	2 månader

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd 11 §

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- *två månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,*
- *tre månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,*
- *fyra månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,*
- *fem månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år,*
- *sex månader om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år*

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4.1 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4.2 Uppnådd pensionsålder

Anställningen upphör när den anställde har uppnått pensionsålder enligt lag om anställningsskydd, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat. Formalia reglerna enligt 33a § lagen om anställningsskydd behöver inte tillämpas.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd är för närvarande 68 år och blir 69 år den 1 januari 2023.

Mom 4.3 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 4.4 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Mom 4.5 Anställningsintyg/-betyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att inom en vecka från begäran få ett intyg/-betyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagaren begär det utgår omdöme om det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

§ 13 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2021 till den 30 september 2023.

Därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sista året är uppsägningsbart, sådan uppsägning ska ske senast den 31 mars 2022.

Bilaga 1

Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen gäller mellan Almega Tjänsteförbunden och Hotell och Restaurangfacket, HRF för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Spel.

§ 1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen gäller för rättstvister.

§ 2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling får part i detta avtal som vill fullfölja frågan påkalla förhandling hos motparten i avtalet (central förhandling).

Central förhandling ska påkallas senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. Part som försummar detta förlorar rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Anmärkning:

I fråga om förhandling enligt §§ 2-3 gäller härutöver bestämmelserna i MBL. Bestämmelserna i MBL i övrigt avseende förhandlingar gäller likaså.

§ 4 Giltighet m m

Avtalet ersätter bestämmelserna i §§ 1 – 7 i Huvudavtalet Alliansen (SFO) – LO/PTK 1982-04-06

Avtalet gäller fr o m 2000-11-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Bilaga 2

Extra ledighetsdagar (röda dagar) – kräver lokal överenskommelse

- Intjänande av extra ledighetsdagar

Arbetstagare som arbetat eller haft ordinarie ledighetsdag på helgdag, midsommar, jul- eller nyårsafton, som infaller måndag till och med fredag, intjänar extra ledighetsdag för varje sådan dag.

Deltidsanställd med färre än fem arbetsdagar i genomsnitt i veckan intjänar extra ledighetsdag bara om helgdagen infaller på arbetsdag.

Anställd som arbetar fem dagar i genomsnitt per vecka och som arbetat på helgdag, julafton eller nyårsafton som infaller på en lördag, intjänar en extra ledighetsdag för varje sådan dag.

- Ledighet på röd dag
Arbetstagare som skulle ha arbetat enligt arbetsschema på sådan röd dag och som erhåller betald ledighet intjänar ingen extra ledighetsdag.
- Förläggning av extra ledighetsdagar
Intjänade extra ledighetsdagar förläggs av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. En sådan dag skall dock läggas ut under julhelgen. Förläggningen skall meddelas minst en vecka i förväg.

Om överenskommelse inte träffas, förläggs dagar som inte tagits ut under kalenderåret till semestern påföljande år. Ledighetsdag som intjänas under december månad kan dock förläggas till och med den 31 mars.

- Lön för extra ledighetsdag
Vid utläggning av extra ledighetsdag minskas inte månadslönen.

När anställning avslutas och extra ledighetsdagar finns inestående, ersätts månadsavlönad med ett belopp

motsvarande månadslönen gånger tolv dividerat med 365 per extra ledighetsdag.

Anmärkingar:

- 1. Ersättning för extra ledighetsdag intjänas från anställningens början men utgår endast om anställningen varar i mer än två månader.*
- 2. Extra ledighetsdagar enligt ovan förutsätter lokalt avtal. Parterna noterar att lokalt avtal gäller tills vidare vid CC Restauranger AB i Göteborg.*

Bilaga 3

Löneavtal Almega Tjänsteförbunden bransch Spel – HRF 2020 – 2023

Avtalsperiodens längd; 1 januari 2021–30 september 2023

Principer för lönesättning

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som stödjer verksamhetens utveckling och bidrar till en stabil ekonomi.

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik i företaget.

Arbetstagarens lön bestäms med hänsyn tagen till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar
- kunskaper och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- arbetstagarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- marknadslöneläge
- och/eller andra av företaget eller de lokala parterna framtagna kriterier

Förutsättningen är att ett lönesamtal ska föras mellan chef och medarbetare inför lönerrevisionen där individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. Dessa ska beaktas vid lönesättningen.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Eventuella löneskillnader ska kunna förklaras genom individuell lönesättning enligt ovanstående kriterier.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

Lönehöjning per den 1 maj 2021 till och med den 30 september 2023

Enas inte de lokala parterna om annat bildas ett allmänt löneutrymme enligt nedan, för heltidsanställda inom HRF-kollektivavtalet. Löneutrymmet fördelas individuellt per den 1 maj 2021 och 1 oktober 2022. För deltidsanställd proportioneras beloppet. Lönerevision görs per den 1 maj 2021 och 1 oktober 2022 under innevarande avtalsperiod.

Löner	År 1, 2021-05-01 till 2022-09-30	År 2, 2022-10-01 till 2023-09-30
Enas inte de lokala parterna om annat bildas ett allmänt löneutrymme om	761,00 kr	596,00 kr
Om inte de lokala parterna enas om annat ska heltidsanställd medarbetare få en lönehöjning per månad om	305,00 kr	239,00 kr

För medarbetare som erhåller ringa löneökning ska särskilda överläggningar genomföras. Överläggningarna ska bl a röra förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförhållanden, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Denna regel tillämpas om de lokala parterna överenskommit att inte garantera löneökning enligt föregående stycke.

Minimilöner

Se följande tabell:

Löner	År 1, 2021-05-01 till 2022-09-30	År 2, 2022-10-01 till 2023-09-30
Minimilöner yrkesarbetare, <i>Dealer, floor security,</i> <i>kassör,</i> <i>köksbiträde/diskare,</i> <i>receptionist</i>	22 312,00 kr	22 746,00 kr
Minimilöner kvalificerade yrkesarbetare, <i>Inspector dealer,</i> <i>ordningsvakt, husfru,</i> <i>handyman, kock och</i> <i>servis.</i>	22 470,00 kr	22 904,00 kr

1 Omfattning

1.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar anställd som börjar sin anställning vid företaget senast den 30 april 2021 eller den 30 september 2022,

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställda som den 30 april 2021 eller den 30 september 2022 har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader eller är anställd på prov.

Arbetstagare som den 30 april 2021 eller den 30 september 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som, enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet under avtalsperioden, erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Anställd som den 30 april 2021 eller den 30 september 2022 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än

sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat.

När anställd återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

2 Tillämpningsregler

2.1 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

Övertidsersättning o dyl

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag, sjukavdrag m m

Tjänstledighetsavdrag, sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3 Vissa pensionsfrågor

Företagen ska till Fora såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

4 Förhandlingsordning

Fördelning av lokal pott ska ske genom förhandling mellan lokala parter.

Lönepottens storlek beräknas på hela HRF-kollektivet genom att varje heltidsanställd bidrar med 761 kronor 2021 och 596 kr 2022 till potten. För deltidsanställd proportioneras beloppet till sysselsättningsgraden.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelning av lokal pott enligt löneavtalet har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas skriftligen senast två veckor efter avslutad lokal förhandling.

Bilaga 4

Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och HRF

§ 1 Parterna är överens om att använda viss del av löneutrymmet i det centrala avtalet 2004–2007 till arbetstidsförkortning för de som har schemalagt nattarbete.

§ 2 Det centrala löneutrymmet om 520 kronor per heltidsanställd och avtalsår minskas med 200 kronor per heltidsanställt respektive år. I stället erhåller samtliga berörda en arbetstidsförkortning motsvarande 2 timmar per vecka (från 40 timmar/ vecka till 38 timmar/vecka).

Arbetstidsförkortningen läggs ut som en ledig dag i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Arbetstidsförkortningen ska vara genomförd så snart som möjligt dock senast den 30 november 2004.

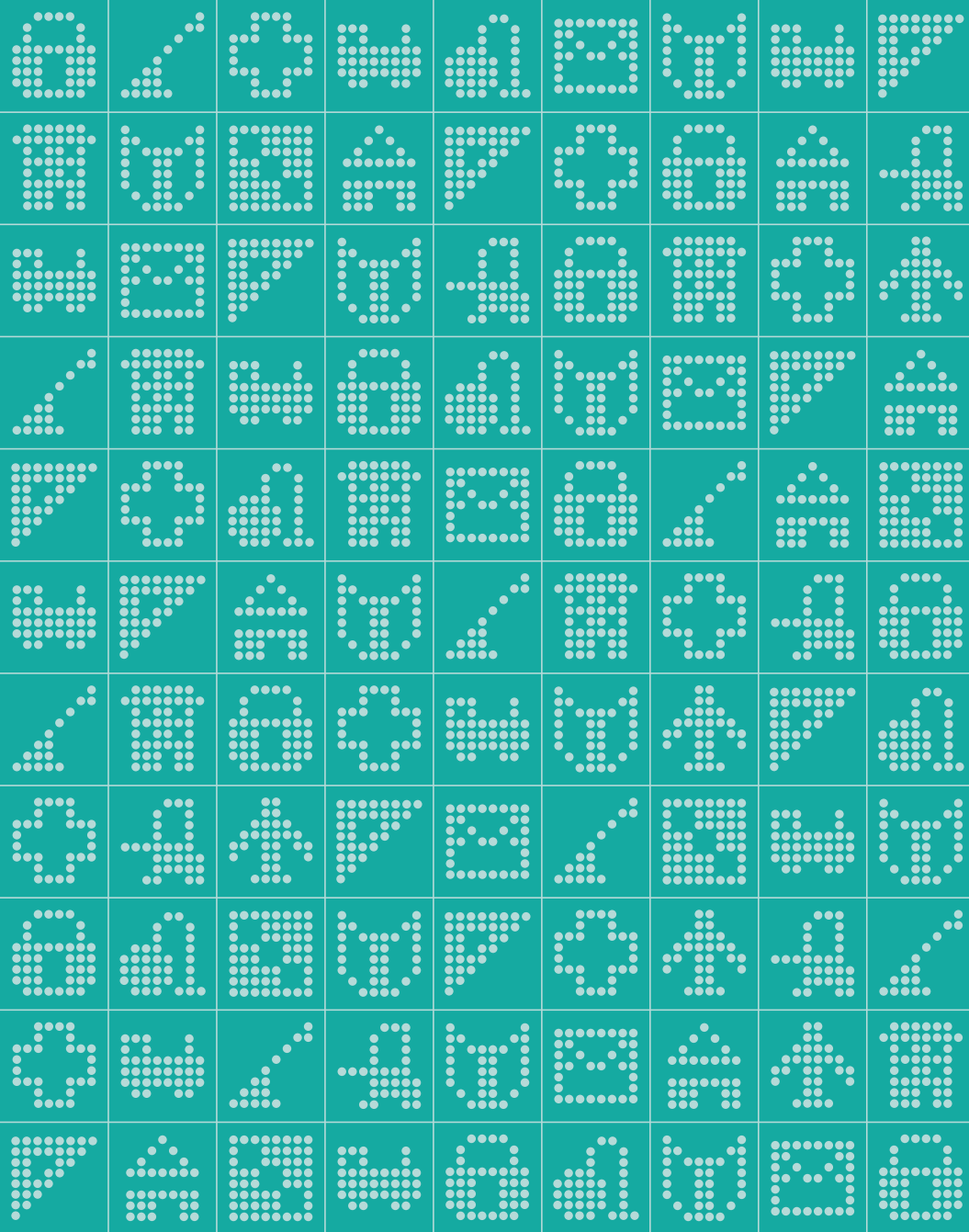
§ 3 Parterna är vidare överens om att individgarantin om 300 kronor per år minskas med 100 kronor till 200 kronor för vart och ett av avtalsåren.

§ 4 Yrkeskategorier som inte har schemalagt nattarbete omfattas inte av denna överenskommelse. För dem gäller det centrala löneavtalet. Deras löneutrymme och utfall ska särskiljas från ovanstående kategori.

Stockholm 2004-08-31

Cecilia Söderström

Ewa Silfverberg Liljeros



**Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se**

Artikelnr: 6525 2012

**Frågor om innehåll:
Arbetsgivarguiden.se
Tel: 08-762 69 00**

