

# **Kollektivavtal om löner och allmänna villkor för lunchrumspersonal**

*1 december 2020 – 30 april 2023*

Ändringar från föregående avtalsperiod är markerade med kantstreck.



## Innehåll

§ 1. Avtalets giltighetsområde.....	4
§ 2. Föreningsrätt .....	4
§ 3. Arbetsledning .....	4
§ 4. Ingående och upphörande av anställning .....	4
§ 5. Anställningsavtal .....	6
§ 6. Påföljd vid bristande uppsägningstid.....	6
§ 7. Intyg - Betyg.....	6
§ 8. Vakant .....	7
§ 9. Ordinarie arbetstid .....	7
§ 10. Förskjuten ordinarie arbetstid .....	7
§ 11. Övertidsarbete .....	8
§ 12. Inackordering i kost .....	8
§ 13. Löner .....	9
§ 14. Lokal löneförhandling.....	9
§ 15. Överenskommelse om högre lön än minimilön.....	10
§ 16. Sjuklön m m.....	10
§ 17. Övertidsersättning .....	12
§ 18. Särskilda förmåner .....	13
§ 19. Personliga anställningsvillkor .....	13
§ 20. Utbetalningsterminer .....	13
§ 21. Semester.....	13
§ 22. Permission.....	15
§ 23. Förfall att arbeta.....	16
§ 24. Försäkringar .....	16
§ 25. Hälso- och sjukvård.....	16
§ 26. Vakant .....	16
§ 27. Förhandlingsordning .....	16
§ 28. Giltighetstid .....	17
BILAGA 1 .....	17
BILAGA 2 .....	18
BILAGA 3 .....	18
BILAGA 4 .....	18
BILAGA 5 .....	19
BILAGA 6 .....	19
BILAGA 7 .....	20
BILAGA 8 .....	21

## § 1. Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för företag (arbetsplats) anslutna till BAO, som upptagits i särskild förteckning (bilaga 5). Avtalet omfattar lunchrumspersonal anställd vid sådant företag (arbetsplats).

Efter skriftlig framställning från någondera sidan ska kollektivavtalet träda i tillämpning fr o m den första i nästpåföljande månad vid till BAO anslutet företag, vars lunchrumspersonal tillhör HRF.

## § 2. Föreningsrätt

Föreningsrätt ska å omse sidor lämnas okränkvt. Om avskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger HRF påkalla undersökning för vinnande av rättelse. Innan sådan undersökning skett, får inga andra åtgärder vidtagas.

Vid dylik undersökning, vilken bör bedrivas så, att den är avslutad inom 30 dagar efter påkallandet, äger ombud för HRF rätt att närvara.

Såsom kränkning av föreningsrätten får ej anses arbetsgivarens fordran, att arbetsledare inte må tillhöra personalens fackorganisation.

Denna bestämmelse gäller inte för tillfällig ersättare för arbetsledare, därest ersättaren eljest på grund av sin anställning är berättigad att tillhöra organisationen.

Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av arbetsledaren underställd personal och i vilket arbetsledaren inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

## § 3. Arbetsledning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser och gällande lagar äger arbetsgivaren att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och entlediga personal samt att använda personal oavsett om denna är organiserad eller icke.

Antalet befattningar inom olika yrkesgrupper bestämmes av arbetsgivaren.

Protokollsanteckning: Bestämmelsen i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

## § 4. Ingående och upphörande av anställning

Tillsvidareanställning utgör huvudregel och föreligger om inte annat har avtalats.

I anslutning till Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande särskilda bestämmelser.

## Mom 1. Ingående av tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utan underrättelse enligt LAS träffas i följande fall:

1. För allmän visstidsanställning.
2. För vikariat.
3. För säsongsarbete.
4. När arbetstagaren har fyllt 67 år.\*
5. Avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Om anställningstid i allmän visstidsanställning överstiger två år under en femårsperiod då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete enligt LAS följt på varandra, övergår anställning i allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning. En anställning anses följa på en annan om den tillträds inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

*\*Anmärkning*

*Från den 1 mars 2021 utgår punkt 4 ur avtalet.*

## Mom 2. Upphörande av tidsbegränsad anställning enligt mom 1 punkt 1 - 4

Vid endera partens uppsägning i förtid av anställning enligt punkt 1 - 4 gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

En arbetstagare som är anställd enligt punkt 1 - 4 och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör ska utan tidigare underrättelse få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång under förutsättning att arbetstagaren när anställningen upphör har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste två åren. Är arbetstagaren organiserad i HRF ska arbetsgivaren samtidigt varsla HRF:s lokala organisation.

## Mom 3. Upphörande av provanställning vid prøvotidens utgång

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen enligt mom 1 ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Sker det inte, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

En arbetsgivare som avser att lämna besked enligt ovan ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagare fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation.

## Mom 4. Upphörande av provanställning före prøvotidens utgång

En provanställning kan avbrytas före prøvotidens utgång.

Vill arbetstagare avbryta provanställning i förtid ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren härom minst två veckor i förväg.

Vill arbetsgivaren avbryta provanställning i förtid ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta senast vid anställningens upphörande. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation.

## **Mom 5. Turordning**

Lokal överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och HRF:s lokala organisation om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

## **Mom 6. Inhyrning av arbetskraft**

Om arbetstagarparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt LAS 25 § åtar sig arbetsgivarparten att förhandla om hur denna situation ska lösas.

Anmärkning: Mom 6. äger tillämpning på inhyrning av arbetskraft som beslutas den 1 juli 2011 eller senare.

## **§ 5. Anställningsavtal**

Senast en månad efter anställningens början utfärdar arbetsgivaren anställningsavtal, som ska innehålla uppgift om anställningsform, befattning och - för deltidsanställd - arbetstidens längd. Vid övergång till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid ska nytt anställningsavtal utfärdas senast en månad efter förändringen.

## **§ 6. Påföljd vid bristande uppsägningstid**

Anställd, som lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid, är i den utsträckning som följer förlustig inestående löneförmåner. Arbetsgivaren må innehålla ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som den anställde uteblivit. Det innehållna beloppet ska minst motsvara lön för tre dagar och högst lön för fjorton dagar.

## **§ 7. Intyg - Betyg**

Anställd, som slutar sin tjänst, ska av arbetsgivaren erhålla tjänstgöringsintyg innehållande uppgift om befattning samt tid för anställningens tillträde och upphörande. Omfattar anställningstiden tre månader eller längre tid, har arbetsgivaren skyldighet utfärda betyg, om så begäres.

Enligt lag ska arbetsgivare utfärda arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa enligt fastställt formulär.

## § 8. Vakant

## § 9. Ordinarie arbetstid

### Mom 1. Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka fördelat på högst fem dagar. Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, skall finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt skriftligen meddelas personalen.

Arbetsgivaren ska i sin schemaplanering arbeta för att undvika schemaändringar. Ändringar i upprättat arbetstidsschema ska ske efter samråd med berörda arbetstagare. Samrådet ska ske i så god tid att arbetstidsschemat kan anslås 14 dagar före ikraftträdandet. Om därvid invändning framförs mot framlagt förslag och invändningen bekräftas av den lokala fackliga parten ska arbetsgivaren MBL-förhandla.

När nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tillsvidareanställd 8 timmars ledighet med lön. För deltidsanställd proportioneras ledigheten i förhållande till sysselsättningsgraden. Tiden läggs ut i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid utläggning ska arbetstagarens önskemål i största möjliga mån beaktas.

### Mom 2. Skyddsbestämmelser

#### **Total arbetstid**

Den totala arbetstiden (d v s ordinarie arbetstid och mertid/övertid sammanlagt) får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt per år.

#### **Dygnsvila**

Arbetstagare ska ha minst 11 timmars ledighet sammanhängande per 24-timmarsperiod. Vid avkortning av dygnsvilan ska arbetstagaren garanteras lämplig kompensation.

#### **Veckovila**

Under varje period om sju dagar ska en av dygnsviloperioderna utsträckas med 24 timmar till en veckovila om 36 timmar. Denna veckovila får avkortas till lägst 24 timmar. Vid avkortning av veckovilan ska arbetstagaren garanteras lämplig kompensation.

## § 10. Förskjuten ordinarie arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd utanför dagsarbetstidsgränserna angivna i § 17 utgår ersättning per timme i enlighet med följande:

- från kl 17.30\* till kl 20.00 timlön ökad med 35 %
- från kl 20.00 till kl 24.00 timlön ökad med 60 %

\* en dag per vecka från kl 18.30

I stället för kontant ersättning kan överenskommelse träffas mellan banken och arbetstagaren om kompensation i form av ledighet. Ledighet utgår med 0,35 resp 0,6 timmar för 1 timmes förskjuten arbetstid.

Ersättning för förskjuten arbetstid utgår ej samtidigt med övertidsersättning.

## § 11. Övertidsarbete

Personal är skyldig att på arbetsgivarens begäran utföra övertidsarbete i den omfattning arbetstidslagen medger. Besked om övertid ska om möjligt meddelas den anställde tre timmar i förväg.

Det åligger arbetsgivaren att föra övertidsjournal upprättad i enlighet med normer från Arbetsmiljöverket.

Protokollsanteckning: Vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet bör i första hand undersökas huruvida detta kan lösas genom utökning av arbetstiden för i företaget på deltid anställd arbetstagare.

Tid som erbjuds som vikarie enligt ovan är icke att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

## § 12. Inackordering i kost

I och med att överenskommelse om anställning träffats mellan arbetsgivare och arbetsökande, har jämväl överenskommit om inackordering i kost. Sådan överenskommelse avser kost omfattande en måltid jämte ett kaffemål bestående av kaffe och bröd.

För lunch och kaffe erlägger arbetstagaren 48 kr, varvid det uppkommer ett beskattningssvärde per måltid med 52 kr (2021).

Anställd med arbetstid, som i genomsnitt uppgår till högst fyra timmar per dag äger rätt att genom anmälan till arbetsgivaren avböja inackordering i kost. Överenskommelse må även träffas med deltidsanställd vars genomsnittliga dagsarbetstid överstiger fyra men ej fem timmar, om att anställningen inte ska innefatta inackordering i kost. Är anställd inte inackorderad i kost, men önskar intaga måltid vid företaget, erlägges härför samma pris som tillämpas för företagets personal i övrigt.

Föreligger medicinska eller särskilda skäl kan skriftlig överenskommelse träffas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om att arbetstagaren inte ska omfattas av inackordering i kost.



## § 13. Löner

Den kontanta minimilönen i kronor per månad vid 40 tim arbetstid per helgfri vecka utgör:

	<i>Fr o m</i>	
	<b>2021-01-01</b>	<b>2022-06-01</b>
Föreståndare	24 989 kr	25 589 kr
Bitr föreståndare		
förste kock,		
förste kallskänka	24 330 kr	24 914 kr
Kock, kallskänka,		
serveringspersonal*)	23 940 kr	24 515 kr
Köks-/matsalsbiträde*)	23 550 kr	24 115 kr
Minimilön för arbetstagare under	20 år utgör	85 % av ovanstående
"	19 år "	75 % "
"	18 år "	70 % "
"	17 år "	65 % "

Minimitimlönen utgör 1/168 av ovanstående löner.

*\*) Lönen reduceras med 760 kronor om anställd har mindre än två års yrkesvana - 1 020 kronor med mindre än ett års yrkesvana - i form av praktik eller utbildning inom branschområdet. Med yrkesvana jämföras utbildning i hotell- och restaurangskola. Yrkesvana ska styrkas genom originalintyg.*

## § 14. Lokal löneförhandling

Per den 1 januari 2021 ska utöver den generella löneökningen om 438 kr, en lokal pott om 438 kr per anställd skapas att fördelas senast den 31 mars 2021. Vid lönerevision 2022 ska lokal pott vara fördelad senast den 31 augusti. HRF utser senast till revisionstillfället en representant bland de anställda att förhandla för medlemmarnas räkning. Finns inte någon representant skall arbetsgivaren lämna förslag till pottfördelning till HRFs lokalavdelning, som inom två veckor kan begära förhandling för medlemmarnas räkning. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska central förhandling påkallas inom 14 dagar efter justerat protokoll. Om HRF ej begär förhandling har arbetsgivaren rätt att fördela det lokala löneutrymmet i enlighet med sitt förslag. (Se bilaga 7 och 8).

Om arbetsgivare väljer att lägga ut potten som generell höjning behöver förhandling inte begäras.

Den som är tillsvidareanställd på revisionsdatum bidrar och kan få del av potten. Föräldralediga bidrar och kan få del av potten. Anställd som dagen före pottförhandlingen varit sjuk eller tjänstledig (ej föräldraledig) i 90 kalenderdagar bidrar inte till potten.

## Riktlinjer för lönesättning:

Avgörande faktorer vid bestämmande av lön är bl a förmågan att utföra arbete varvid hänsyn skall tas till arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Det är av väsentlig vikt att det läggs ner stor omsorg vid tillämpningen av följande kriterier vilka ligger till grund för delningen av den lokala potten:

- ansvar i befattningen
- arbetsresultat
- erfarenhet
- mångkunnighet och flexibilitet
- utbildning

Protokollsanteckning: Parternas intentioner med pott är dels att främja en individuell lönesättning, där den anställdes utveckling, kompetens och förmåga återspeglas, och dels att utveckla arbetsorganisationen.

## § 15. Överenskommelse om högre lön än minimilön

I § 13 angivna löner är minimilöner. Efter personlig överenskommelse kan med hänsyn till yrkesvana, arbetsskicklighet, anställningens omfattning och andra omständigheter högre lön betalas.

## § 16. Sjuklön m m

### Mom 1. Rätt till sjuklön

Sjuklön utges under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden enligt lagen om sjuklön med nedan angivna ändringar och tillägg. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i mom 3.

### Mom 2. Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete. Arbetstagaren ska också lämna arbetsgivaren sådan skriftlig försäkring som avses i sjuklönelagen om att arbetstagaren varit sjuk samt av vilken orsak och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Om skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska styrka sin sjukfrånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg.

Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyget från annan läkare.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg fr o m första dagen.

Om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön. Om arbetstagarens sjukförmåner nedsatts enligt samma lag har arbetsgivaren rätt att reducera sjuklönen i motsvarande mån.

### Mom 3. Beräkning av sjuklön vid sjukfrånvaro

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt nedan. Härutöver utges sjuklön på ersättning för planerat arbete på förskjuten tid.

#### **Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukfall**

##### **Övergångsregel:**

*Nedanstående bestämmelser tillämpas på sjuklöneperiod som påbörjas 1 januari 2019 eller senare. På sjuklöneperiod som påbörjats 31 december 2018 eller tidigare tillämpas reglerna i sin tidigare lydelse.*

- a) För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen med

karensavdrag för tid upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid	100 % ×	$\frac{\text{månadslönen}}{168}$
för tid efter fullgjort karensavdrag och tom den 14:e kalenderdagen i sjukperioden	20 % ×	$\frac{\text{månadslönen}}{168}$

**Anm 1:** För deltidsanställd sker timavdrag såsom för heltidsanställd, varvid dock lönen först uppräknas till att motsvara heltidslön.

**Anm 2:** Om en anställd under de senaste tolv månaderna till följd av bestämmelsen i a) ovan fått avdrag för sammanlagt tio karensavdrag, utgör sjukavdraget härefter för första frånvarotimmen 20% enligt ovan.

**Anm 3:** Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats skall sjuklöneperioden betraktas som en fortsättning och endast omfatta så många dagar att dessa tillsammans utgör 14 kalenderdagar. Återstår del av karensavdrag vid återinsjuknandet ska avdraget fullgöras innan sjukavdrag sker med 20% enligt ovan.

- b) För arbetstagare som regelmässigt har sin arbetstid förlagd till sk förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön på ersättning för arbete på förskjuten tid enligt följande:

From att karensavdrag fullgjorts tom den 14:e dagen med sjuklön vid varje sjukdomsfall, utges 80% av den ersättning för förskjuten tid som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

- c) Med genomsnittlig veckoarbetstid avses det för kalenderår beräknat genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har kort tidsbestämd anställning eller oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

**Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag fr o m 15:e dagen**

**Avdrag** görs **för varje kalenderdag** frånvaron omfattar med

$$12 * \left( \frac{\text{månadslönen}}{365} \right)$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

**Mom 4. Vakant****Mom 5. Annan frånvaro än under mom 3 och 4**

Med frånvaro avses tid fr o m första dagen som skulle ha varit arbetsdag t o m dag före återinträde i tjänst.

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för frånvaroperiod om högst 14 kalenderdagar görs avdrag per timme för varje frånvarotimme med 1/168 av månadslönen.

Vid längre frånvaroperiod än 14 kalenderdagar görs avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar (således även för de 14 första dagarna) med

$$12 * \left( \frac{\text{månadslönen}}{365} \right)$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

***Protokollsanteckning:** Efter lokal eller central överenskommelse kan annat avdragssystem som tillämpas för huvuddelen av de anställda anpassas och tillämpas även för lunchrumspersonal.*

**§ 17. Övertidsersättning****Mom 1.**

För arbete utöver den fastställda arbetstiden utgår compensation enligt följande:

I den mån arbetet utförs på tid som ligger mellan den för arbetstagaren fastställda arbetstiden och 40 tim per vecka ska, om arbetet utförs mellan kl 07.00 - 17.30 (en dag per vecka 18.30\*), kontant ersättning utgå med samma belopp per timme som den beräknade timlönen för den fastställda arbetstiden (mertid).

För arbete utöver den ordinarie arbetstiden samt för mertidsarbete efter kl 17.30 (en dag per vecka 18.30\*) utgår ersättning med 50 procents förhöjning av timlönen. För sådan arbetstid som infaller efter kl 22.00 utgör förhöjningen 100 procent av timlönen. Samma förhöjning gäller arbete som utförs på lör- och söndagar samt efter kl 12.00 på jul-, nyårs- och midsommarafton.

Vid beräkning av övertidsarbete medräknas endast fulla kvartstimmar.

## Mom 2.

I stället för de i mom 1 nämnda ersättningarna kan arbetsgivaren bereda befattningshavaren ledighet på annan ordinarie arbetstid. För utbyte mot kompensationsledighet av tillägg för tid efter kl 14.00 på lördagar samt för ordinarie arbetstid på sön- och helgdagar fordras dock lokal överenskommelse.

Kompensationsledighet ska utgå med

- 1/2 timme för varje arbetad timme berättigande till 50 % tillägg.
- 1 timme för varje arbetad timme berättigande till 100 % tillägg.

## § 18. Särskilda förmåner

Arbetsgivaren håller personalen med lämpliga överdragskläder jämte tvätt av desamma.

I övrigt ska de anställda tillhandahållas lämpliga skyddskläder eller annan ändamålsenlig arbetsdräkt i den omfattning som följer av livsmedelslagstiftningen.

## § 19. Personliga anställningsvillkor

När kollektivavtal träder i tillämpning enligt § 1 under pågående avtalsperiod ska förestående avtalsbestämmelser ej föranleda försämring av då anställd personals villkor.

## § 20. Utbetalningsterminer

Lönen utbetalas vid samma tidpunkter som för övriga anställda inom respektive företag.

## § 21. Semester

Med iakttagande av semesterlagens bestämmelser och § 9 i kollektivavtalet för banktjänstemän är semestervillkoren följande:

1. Semester utgår enligt lag. Semesterledigheten kan bestå av semesterdagar med lön och semesterdagar utan lön. Arbetstagare skall erhålla besked om hur många dagar med lön och hur många dagar utan lön, som kan beräknas utgå under semesteråret. Arbetstagare kan avstå från uttag av semesterdagar utan lön.  
  
Arbetstagare som anställs efter den 31 augusti har rätt till det antal semesterdagar med lön, som kan beräknas bli intjänade under återstoden av året. Rätt föreligger dock alltid till 5 dagar semesterledighet (med eller utan lön).
2. Med semesterår avses tiden 1 januari - 31 december.
3. Rätten till semesterdagar med lön intjänas under löpande kalenderår. Upphör anställningen kan eventuellt förskottad semesterlön avräknas mot innestående lön med beaktande av § 29 i semesterlagen.
4. Semesterledigheten utläggs efter samråd mellan arbetstagaren och företrädare för banken. Semesterplan bör föreligga den 15 april.

5. Om ej annat avtalas, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden från och med den vecka den 15 maj infaller till och med den vecka den 15 september infaller.
6. Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Semesterdagar får sparas högst 5 år. För semesterdagar som ej uttagits vid årets slut och som ej får sparas utgår semesterersättning.
7. Under semesterledighet utgår ordinarie lön. Avdrag görs dock för semesterdagar utan lön. Dagslörens storlek beräknas enligt punkt 9 nedan.
8. Semesterdagar med lön intjänas även under vissa typer av frånvaro - så som semesterlönegrundande frånvaro. Som sådan frånvaro räknas bl a semesterledighet med och utan lön (när den anställde eljest skulle ha arbetat), sjukdom under max 180 dagar under intjänandeåret, föräldraledighet vid barns födelse eller adoption under max 120 dagar (180 dagar för ensamstående förälder) och föräldraledighet vid tillfällig vård av barn. För ytterligare information hänvisas till § 17 i semesterlagen.

För att arbetstagare, som är sjuk under semestern, ska äga påfordra motsvarande ledighet på annan tid, ska sjukdomen omedelbart anmälas till arbetsgivaren och styrkas med intyg från läkare eller försäkringskassa. Kostnaderna för begärt läkarintyg hos anvisad läkare betalas av arbetsgivaren.

Vid icke semesterlönegrundande frånvaro beräknas antalet dagar med lön enligt följande:

$$25 * \left( \frac{250 - \text{antalet icke semestergrundande bankdagar}}{250} \right)$$

Slutligt fastställande av antal semesterdagar med lön sker vid årets slut. För mycket utbetald semesterlön avräknas mot inestående lön, mot följande års semesterlön eller enligt särskild överenskommelse.

9. Begreppet dagslön, som bl a används vid bestämmande av semesterlön, beräknas enligt följande:

$$12 * \left( \frac{\text{månadslönen}}{250} \right)$$

10. Utöver ordinarie lön enligt punkt 7 ovan utgår semesterlön med 12 % på sådan lön som utgör ersättning för extra arbete under året. Sådan semesterlön ska utbetalas senast i samband med årets utgång.
11. Vidare utgår för varje semesterdag med lön en extra ersättning med 16,5 % av dagslönen. Denna extra ersättning ska om möjligt utbetalas i samband med huvudsemestern, dock senast vid årets utgång.

12. Vid uttag av sparad semesterdag utgår ordinarie lön, tidsproportionerad i förhållande till arbetstiden vid intjänandet samt höjd med 16,5 % av dagslönen i enlighet med punkt 11.
13. Arbetstagare som normalt inte tjänstgör varje bankdag ska erhålla semester med lön under sådana dagar då denne eljest skulle arbetat. Semesterdagar utan lön utläggs på arbetsfria dagar.
14. Vid tidsbegränsad anställning (t ex vikariat) där arbetet varar högst 3 månader utbetalas intjänad semesterledighet som semesterersättning med 12 % på den sammanlagda lönen under anställningstiden, om inte arbetstagaren begär att den intjänade semesterledigheten ska överföras till ny anställning och sådan rätt till överföring föreligger.
15. För arbetstagare inom detta kollektivavtal kan i stället kollektivavtalet för banktjänstemän tillämpas. Därvid gäller bestämmelserna i bankavtalets § 9:6 i stället för punkterna 11 och 12 ovan.

## § 22. Permission

Med permission förstås kort ledighet med lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, den som arbetstagaren stadigvarande bor med, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, erhåller permission under denna tid.

## § 23. Förfall att arbeta

Förfall att arbeta ska omedelbart anmälas till arbetsgivaren. Bortovaro på grund av sjukdom ska vid anfordran styrkas med läkarintyg, som bekostas av arbetsgivaren, eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg.

## § 24. Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande försäkringsvillkor för AFA/AMF-försäkringar:

1. Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
5. Trygghetsförsäkring (TFA)
6. Omställningsförsäkring
7. Försäkring om Föräldrapenningtillägg, FTP

Arbetstagarare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetskada.

## § 25. Hälso- och sjukvård

Arbetsgivaren bekostar anvisad läkarundersökning som påfordrats av arbetsgivaren.

Beträffande hälsovård gäller samma villkor som för övrig personal vid företaget.

## § 26. Vakant

Vakant from 1 april 2001

## § 27. Förhandlingsordning

### Mom 1.

Den informations- och förhandlingsskyldighet som åligger arbetsgivaren enligt §§ 11, 19 och 38 i MBL fullgörs till HRF:s avdelningar.

Informations- och förhandlingsskyldighet enligt §§ 11 och 19 MBL får fullgöras med lokal facklig organisation.

### Mom 2.

Uppstår tvist av annan anledning får sådan tvist icke omedelbart föranleda till något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt utan ska därom förhandlas mellan parternas organisationer.



## § 28. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 december 2020 t o m den 30 april 2023 och därefter för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs senast två månader före den 30 april 2023. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 30 april 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtalet kan dock senast den 31 oktober 2021 av endera parten sägas upp att upphöra den 30 april 2022. Om avtalet sagts upp gäller avtalet för tid efter den 30 april 2022 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid

Stockholm den 22 januari 2021

### **BANKINSTITUTENS ARBETSGIVAREORGANISATION**

Anders Sandberg

### **Hotell- och restaurangfacket**

Kent Johansson

## **BILAGA 1**

### **Överenskommelse angående deltidarbete**

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. Bl. a. är rätt till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring i viss del beroende av arbetstidens längd.

Den deltidanställda ska informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid tillsättande av ledigförklarad befattning ska möjligheterna till intern rekrytering eller utökning av arbetstiden för deltidanställda i första hand prövas.

Vid tillfällig ökning av arbetskraftbehovet bör undersökas huruvida detta kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidanställda i banken/företaget. Sådant tid som erbjudes som vikariat är inte att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

## BILAGA 2

Vakant

## BILAGA 3

Vakant

## BILAGA 4

### Överenskommelse avseende kurs-/konferensgårdar

För de kurs-/konferensgårdar som är inkopplade på kollektivavtalet för lunchrumspersonal i bank erhåller §§ 9 och 10 nedan angivna lydelse.

#### § 9 Ordinarie arbetstid

Andra styckets andra mening erhåller följande lydelse:

Samrådet ska ske i så god tid att arbetstidsschemat kan anslås 7 dagar före ikraftträdandet om inte annat överenskommes.

**Protokollsanteckning:** Arbetstiden ska förläggas så att anställd får rimlig nattvila. Parterna är överens om att arbetstidslagen inte gäller för kurs- och konferensgårdar. Möjlighet föreligger att tillämpa årsarbetstid. Avtalets § 9, mom 2. Skyddsbestämmelser, ska tillämpas.

#### § 10 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid

##### **Mom 1. Ob-tillägg**

1. För arbete på vardag före kl 06.00 och efter kl 20.00 samt på söndagar betalas ersättning med:
  - Från 1 januari 2021: 17,50 kronor per timme.
  - Från 1 juni 2022: 18,00 kronor per timme
2. För arbete på helgdag, midsommar-, jul- och nyårsafton betalas ersättning om 100 % enligt § 17
3. Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.
4. Övertidsersättning utgår ej samtidigt som denna ersättning.
5. Ersättningen utgår ej samtidigt som det särskilda tillägget enligt mom 2.

##### **Mom 2. Särskilt tillägg vid tjänstgöring i vissa fall efter kl 24.00**

1. Under följande förutsättningar betalas ett särskilt tillägg till anställd som arbetar efter kl 24.00.
  - Tillägg betalas bara vid verksamhet som för viss period har tillstånd till servering till kl 01.30 eller senare.

- Tillståndet utnyttjas regelmässigt och inte endast vid särskilda tillfällen.
- Tillståndet utnyttjas efter kl 01.00.

2. Det särskilda tillägget utgår med:

- Från 1 januari 2021: 41,00 kronor per timme.
- Från 1 juni 2022: 42,00 kronor per timme.

Tillägget betalas bara för dag då tillståndet utnyttjas. Tillägget utgår utöver ordinarie lön.

3. För sådan natt då tjänstgöringen pågått till 02.00 eller senare ska tillägget vara minst:

- Från 1 januari 2021: 120,50 kronor per timme.
- Från 1 juni 2022: 123,50 kronor per timme.

4. Överenskommelse kan träffas att den fastställda månadslönen ska innefatta här angivet tillägg.

## **BILAGA 5**

### **Förteckning över företag**

Förteckning över företag som faller under detta avtal mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation och Hotell och Restaurang Facket.

- Falkenbergs Sparbank
- Leksands Sparbank
- Skandinaviska Enskilda Banken AB
- Svenska Handelsbanken AB
- Swedbank AB
- Sparbanken Sjuhärad AB (publ)
- Ulricehamns Sparbank
- Varbergs Sparbank

## BILAGA 6

### Hotell och Restaurang Facket, HRF

Adresser till HRF:s kontor.

#### **Avdelning Väst**

Mölnadalsvägen 30 c, vån 5  
412 63 GÖTEBORG  
Telefon: 031-722 95 80  
Fax: 031-13 48 59  
E-post: avd.01@hrf.net

#### **Avdelning Mälardalen**

Sigurdsgatan 21  
721 19 VÄSTERÅS  
Telefon: 021-470 47 30  
Fax: 021-18 77 50  
E-post: avd.30@hrf.net

#### **Avdelning Karlstad**

Drottninggatan 21  
625 25 KARLSTAD  
Telefon: 054-770 25 40  
Fax: 054-21 35 10  
E-post: avd.31@hrf.net

#### **Avdelning Stockholm-Gotland**

Löfströms Allé 1B  
111 81 STOCKHOLM  
Direktnummer: 08-58 80 99 20  
Fax: 08-14 02 25  
E-post: avd.02@hrf.net

#### **Avdelning Syd**

Olof Palmes plats, 1  
214 44 Malmö  
Telefon: 040-600 44 30  
Fax: 040-661 24 01  
E-post: avd.05@hrf.net

#### **Avdelning Öst**

Alkagatan 2, vån 2  
582 77 LINKÖPING  
Telefon: 0470-78 81 00  
E-post: avd.07@hrf.net

#### **Avdelning Nord**

Västra Norrlandsgatan 11 B  
903 27 UMEÅ  
Telefon: 090-200 09 00  
E-post: avd.20@hrf.net

#### **Avdelning Mitt**

Södra Centralgatan 10  
802 50 GÄVLE  
Telefon: 026-420 66 10  
Fax: 026-63 73 02  
E-post: avd.27@hrf.net

## **BILAGA 7**

### **Anmälan enligt § 14**

Anmälan enligt § 14 i kollektivavtalet mellan BAO och HRF om lokal löneförhandling.  
Ladda ner PDF-fil:

[http://www.bao.se/publika\\_filer/Lunchrumsavtal-Bilaga-7.pdf](http://www.bao.se/publika_filer/Lunchrumsavtal-Bilaga-7.pdf)

## **BILAGA 8**

### **Fördelning av lokalt löneutrymme**

Stödblankett vid fördelning av lokalt löneutrymme. Ladda ner PDF-fil:

[http://www.bao.se/publika\\_filer/Lunchrumsavtal-Bilaga-8.pdf](http://www.bao.se/publika_filer/Lunchrumsavtal-Bilaga-8.pdf)