



## Hotell- och restaurangfackets avtalsyrkande, utväxlade den 16 oktober 2020

Nedanstående yrkanden avser en tolv månaders avtalsperiod.

### Löner

Lönerna höjs med 3 % och med minst 825 kr per 12 månaders period per heltidsanställd och månad.

Avtalets minimilöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna i stycket ovan.

Samtliga ersättningar i avtalet höjs med avtalets värde i procent vilket även omfattar avtalshöjningen då anställda arbetstagare uppnår avtalets yrkesvanetillägg. Det vill säga att även höjningen uppräknas med ett procenttal som motsvarar avtalets värde.

### § 1 Avtalets giltighetsområde

Inkopplingsförfarandet tas bort i § 1.

### § 3 mom 2.2 Anställning för enstaka dagar

Anställningsformen enstaka dagar är en kollektivavtalad anställningsform som endast kan tillämpas av avtalsburna företag. Därför är det angeläget att anställningsformen tillämpas korrekt och inte missbrukas. Hotell- och restaurangfacket vill därför införa en begränsningsregel i § 3 2.2 som innebär att vid företag där ovan angivna ordning för enstaka dagar inte iakttas upphör möjligheten att - efter central överenskommelse - med omedelbar verkan rätten att tillämpa bestämmelserna för enstaka dagar.

### § 3 3.5 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Vid förändring av arbetstagares arbetstidsmått är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstidsmått i turordning. Arbetstagare med längre anställningstid har således företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid till bibehållet arbetstidsmått, eller om sådana tjänster inte finns, till högsta arbetstidsmått. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från bestämmelserna i detta stycke.



## **HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET**

Arbetstagare har rätt att tacka nej till förändrat arbetstidsmått utan att förlora sin plats i turordningen.

Denna bestämmelse inskränker inte arbetstagares rätt enligt 25 a § lagen om anställningsskydd.

### **Förslag till fastställd arbetad tid för deltidanställd**

En deltidanställd som arbetat regelbundet mer än avtalad arbetstid under en period av 12 månader ska få rätt att få sin anställning omreglerad till en anställning som motsvarar ett genomsnitt av den faktiska arbetstiden under perioden. Tolvmånadersperioden ska räknas 12 månader bakåt från den tidpunkt då arbetstagaren har framställt sitt krav.

### **§ 6 Ordinarie arbetstid**

6 § Ordinarie arbetstid, mom. 2, Arbetstidens utläggning punkt C  
Arbetspassets minsta längd ska vara fyra timmar.

6 § Ordinarie arbetstid, mom. 2 Arbetstidens utläggning, punkt E, andra stycket 2

I de fall där arbetstagarens önskemål om schema ej beaktats ska arbetsgivaren lämna skriftligt besked om detta till arbetstagaren.

6 § Ordinarie arbetstid, mom. 4 Arbetstidsschema, punkt C

I avtalet ska införas att schemat för den anställda ska ange:

- arbetets början och slut,
- rasternas längd och förläggning
- tillämplig beräkningsperiod för ordinarie arbetstid, samt
- vilka 24-timmars och 7-dagarsperioder som tillämpas.

### **§ 7 mom. 1 Arbete på OB-tid**

De anställdas inflytande över vilka dagar och tider som man önskar jobba och / eller vara ledig anser vi ska öka. För att kompensera de som schemaläggs att arbeta aftnar vill vi att OB-ersättningen ska likställas med den som utgår på söndagar/helgdagar och som kompensation för arbete på tidiga morgnar införa OB-ersättning som motsvarar ersättningen på vardagar från kl.18.15, dvs 50%.



### **9 § Kost på arbetsplatsen**

Första stycket ändras till:

”I och med att överenskommelse om anställning träffats har även överenskommit om kost på arbetsplatsen. Anställd äger rätt att genom anmälan till arbetsgivaren avböja kost på arbetsplatsen.”

### **Mer ledighet**

Ett sätt att behålla kompetent personal och uppnå en lägre personalomsättning är att införa fler möjligheter till ledighet. Detta kan exempelvis ske genom fler semesterdagar eller kompensationsledighet.

### **§ 17 Permission**

Permissionsanledningar ska omfatta ”närstående” som inkluderar även andra nära relationer än det biologiska släktskapet.

(§ 17 Permission, 2. Permissionsanledningar, punkt 5–7)

### **§ 18 mom. 3 Förstadagsintyg**

Det ska föreligga särskilda skäl för företagen att kräva förstadagsintyg och får användas i samband med rehabilitering alternativt utredning av behov om rehabiliterande insatser.

### **Sexuella trakasserier**

Ett gemensamt krav inom LO-samordningen är att stärka den enskildes rättigheter och att motverka trakasserier från tredje man på arbetsplatsen. Ingen arbetstagare ska behöva utstå sexuella anspelningar eller oönskad fysisk beröring på sin arbetsplats.

I diskrimineringslagen finns idag reglering kring arbetsgivares skyldighet att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra framtida trakasserier. Däremot finns ingen reglering då tredje man utsätter en anställd för trakasserier. Förbundet ser detta som en viktig fråga att reglera i kollektivavtal mellan parterna.

### **Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna**

Avsättning till avtalspension ska framgå av lönespecifikationen.



## HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET

### Ökade möjligheter att genomlysa lönesättningen på företagen

Hotell- och restaurangfacket ska fortlöpande ges möjlighet att granska löneförhållanden och därvid ha rätt att ta del av löneuppgifter på individnivå för alla anställda i företaget.

### Komplettering av yrkanden

Ovanstående yrkanden om förslag till förändringar och tillägg som görs av Hotell- och restaurangfacket i avtalet för Restaurang-och caféanställda ska i de fall det är tillämpligt även implementeras i övriga kollektivavtal som träffas mellan Hotell- och restaurangfacket och Svensk handel.

Hotell- och restaurangfacket förbehåller sig rätten att komplettera samt justera yrkandena under förhandlingarna.

Göteborg den 16 oktober 2020

Susanne Bali  
Ombudsman

  
Eva-Lotta Ramberg  
Förbundsjurist