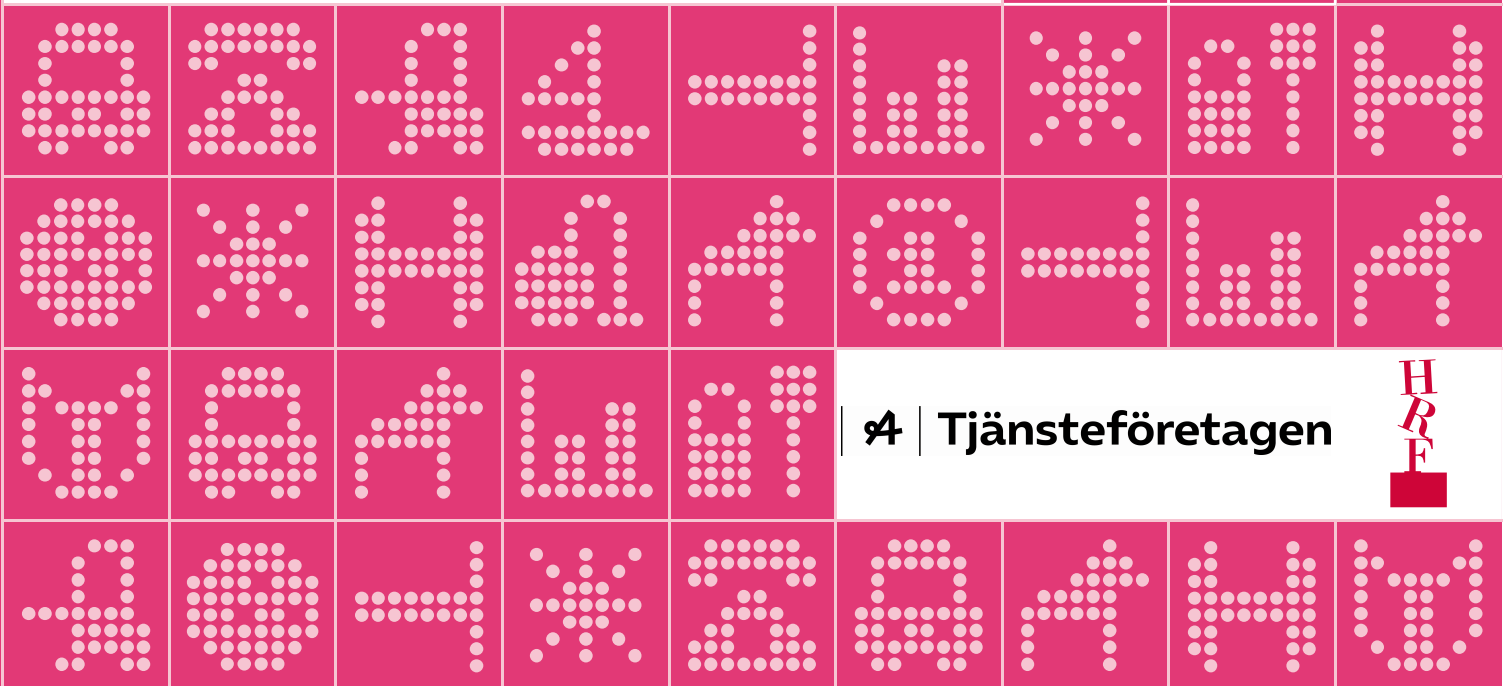
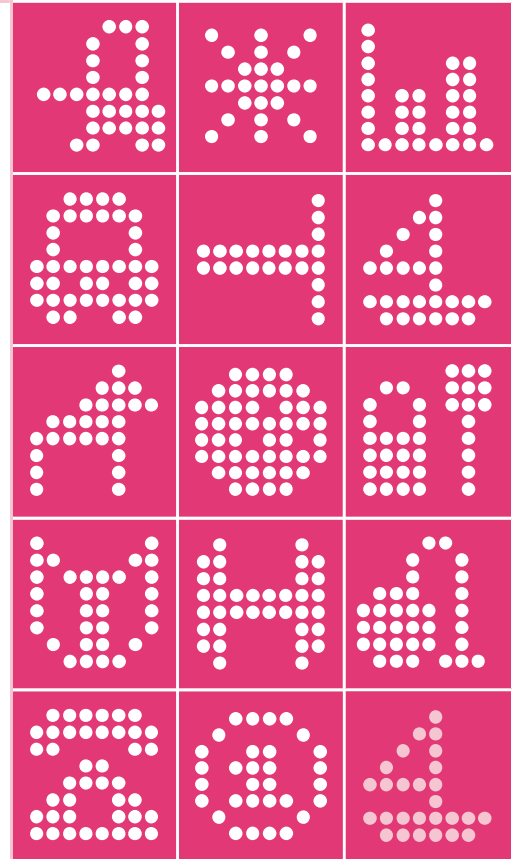


KOLLEKTIVAVTAL för personal i bowlinganläggningar

2023-2025

Giltighetstid: 2023-06-01-2025-05-31



4 | Tjänsteföretagen



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

§ 1 AVTALETS OMFATTNING M M	3
Mom 1 Avtalets omfattning	3
Mom 2 Avtalets tillämpning.....	3
Mom 3 Arbetets ledning och fördelning; Föreningsrätt...	3
§ 2 ALLMÄNNA ORDNINGSFÖRESKRIFTER...	3
§ 3 ANSTÄLLNING, UPPSÄGNING M M	4
Mom 1 Anställning tillsvidare.....	4
Mom 2 Anställning på prov.....	4
Mom 3 Tidsbegränsad anställning	4
Mom 4 Anställningsbevis.....	6
Mom 5 Uppsägningstid	6
Mom 6 Upphörande i förtid av tidsbegränsad anställning.	7
Mom 7 Turordning	7
Mom 8 Företrädesrätt till kortare anställningar	7
Mom 9 Ej iakttagen uppsägningstid.....	7
Mom 10 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro	7
Mom 11 Skriftlighet.....	8
Mom 12 Arbetsgivarintyg.....	8
§ 4 ARBETSTID	8
Mom 1 Ordinarie arbetstid	8
Mom 2 Överenskommen årsarbetstid	9
Mom 3 Sammanlagd arbetstid.....	10
Mom 4 Arbetstidsschema.....	10
Mom 5 Veckovila	11
Mom 6 Dygnsvila	11
Mom 7 Påbörjad halvtimme	11
Mom 8 Garanterad ersättningstid	12
§ 5 ÖVERTIDSARBETE	12
Mom 1 Definition	12
Mom 2 Övertidsersättning.....	12
Mom 3 Mertid och kompensation för mertidsarbete.....	13
Mom 3.1 Mertid	13

Mom 3.2	Kompensation för mertidsarbete.....	13
§ 6	LÖNER, M M.....	13
§ 7	KOST PÅ ARBETSPLATSEN.....	13
§ 8	SJKLÖN.....	14
Mom 1	Rätt till sjuklön.....	14
Mom 2	Sjukanmälan till arbetsgivaren	15
Mom 3	Försäkran och läkarintyg	15
Mom 4	Beräkning av sjuklön	16
§ 9	REGLER FÖR LÖNEBERÄKNING	17
Mom 1	Löneutbetalning	17
Mom 2	Lön för anställning del av löneperiod.....	17
Mom 3	Löneavdrag vid sjukfrånvaro.....	18
Mom 4	Löneavdrag vid frånvaro då tillfällig föräldrapenning utgår.....	18
Mom 5	Löneavdrag vid semester eller annan frånvaro....	19
§ 10	SEMESTER	19
§ 11	PERMISSION.....	20
§ 12	FÖRSÄKRINGAR.....	21
§ 13	FÖRHANDLINGSORDNING.....	21
Mom 1	Förhandlingspreskription.....	21
Mom 2	Lokal förhandling	21
Mom 3	Central förhandling.....	22
Mom 4	Rättsligt avgörande	22
§ 14	AVTALETS GILTIGHETSTID.....	22
LÖNEBILAGA	1 juni 2023	24
Minimilöner		24
1. Kvalificerat yrkesarbete.....		25
2. Yrkesarbete		26
3. Ungdomslöner för yrkesarbete		27
OB-ERSÄTTNING		28

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Almega Tjänsteföretagen (Tjänsteföretagen), å ena sidan, samt Hotell och Restaurang Facket (HRF), å andra sidan, avseende alla förekommande arbetsuppgifter i bowling-anläggningen hos i särskild förteckning angivna företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen.

§ 1 AVTALETS OMFATTNING M M

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar i särskilda förteckningar angivna bowlingföretag anslutna till Almega Tjänsteföretagen samt de personalkategorier som företräds av Hotell och Restaurang Facket.

Mom 2 Avtalets tillämpning

Efter skriftlig framställning från någondera parten ska kollektivavtalet tillämpas fr o m den 1 i nästpåföljande månad vid till Almega Tjänsteföretagen anslutet företag.

Mom 3 Arbetets ledning och fördelning; Föreningsrätt

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga de anställda, oavsett om dessa är organiserade eller ej, dock med de begränsningar som följer av detta avtal.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

Protokollsanteckning:

Lokal facklig part i detta avtal är avdelning om inte annat meddelas.

§ 2 ALLMÄNNA ORDNINGSFÖRESKRIFTER

Arbetsledningen och de anställda ska gemensamt verka för god ordning på arbetsplatsen och för ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.

De ordningsföreskrifter vilka avser personalens skyldigheter mot företaget och allmänheten, ska av personalen följas. Dessa föreskrifter får icke stå i strid mot vad som i övrigt är stipulerat i detta avtal.

§ 3 ANSTÄLLNING, UPPSÄGNING M M

I fråga om anställning, uppsägning m m gäller reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) med följande tillägg enligt LAS § 2.

Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats enligt nedan.

Mom 2 Anställning på prov

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om anställning på prov i högst 6 månader. Sådan anställning upphör 14 dagar efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Har sådan underrättelse ej lämnats senast 14 dagar före sexmånadersperiodens utgång, gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

Protokollsanteckning

Vid sjukdomsfall och annan frånvaro kan arbetsgivare och anställd skriftligen överenskomma om en mot frånvaroperioden svarande förlängning av provanställningstiden.

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får i enlighet med LAS träffas i följande fall:

1. Avtal för allmän visstidsanställning.
2. Avtal för vikariat.
3. Avtal för säsongsarbete.
4. Avtal som gäller när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

5. Utöver ovan nämnda anställningsformer får tidsbegränsad anställning avtalas vid tillfälligt behov av arbetskraft enligt nedan:

Avtal om tidsbegränsad anställning vid tillfälligt behov av arbetskraft får träffas om det föranses av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Vid sådan anställning skall lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas. Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft.

Anställningsformen innebär att:

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när han har behov av extra arbetskraft
- för arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning kan parterna boka upp arbetspass med 2 månaders framförhållning
- den anställda kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid för dag när arbete erbjuds är tre timmar per dag
- arbetstiden inte går att schemalägga.

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

Om det uppkommit frågor kring tillämpningen av anställningsformen har lokal facklig organisation rätt att påkalla förhandling och inom ramen för

förhandlingen ta del av information om antalet arbetade timmar inom ramen för anställningsformen de senaste sex månaderna. Arbetsgivaren har att också redogöra för andelen arbetade timmar på anställningsformen tillfälligt behov av arbetskraft i förhållande till totalt antal arbetade timmar under perioden samt de övergripande förutsättningarna för tillsättningen av arbetspass på anställningsformen tillfälligt behov av arbetskraft. På begäran av lokal facklig organisation ska arbetsgivaren specificera timmarna per anställd med angivande av anställnings-id.

I de fall lokal facklig organisation begär turordningslista ska uppgift på samtliga anställda under denna anställningsform lämnas till den lokala fackliga organisationen.

Anställningsformen enligt Mom 3.5 får inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

I Mom 3 uppräknade anställningar anses som provanställning enligt Mom 2.

Mom 4 Anställningsbevis

Senast vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis, vari anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön ska angivas.

Mom 5 Uppsägningstid

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad i den mån anställning ej kan hänföras till § 3 Mom 2 eller 3. Arbetstagare, vars anställning inte kan hänföras till § 3 Mom 2–3, har dock rätt till följande uppsägningstider från arbetsgivaren om arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid av:

Två år –	två månaders uppsägningstid
Fyra år –	tre månaders uppsägningstid
Sex år –	fyra månaders uppsägningstid
Åtta år –	fem månaders uppsägningstid
Tio år –	sex månaders uppsägningstid

Mom 6 Upphörande i förtid av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Mom 7 Turordning

Organisationerna är ense om att de lokala parterna i aktuella fall med beaktande av andra faktorer än anställningstidens längd kan överenskomma om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återintagning eller företrädesrätt till ny anställning.

Mom 8 Företrädesrätt till kortare anställningar

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

Mom 9 Ej iakttagen uppsägningstid

Iakttagar den anställde icke stadgad eller överenskommen uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdraga ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden, som den anställde ej infunnit sig till arbete, dock högst 14 dagars lön samt semesterersättning för denna tid.

Arbetsgivaren är i samband med detta skyldig att inhämta erforderligt underlag från kronofogdemyndigheten.

Mom 10 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 föroka få reda på skälen till den anställdes frånvaro.

Mom 11 Skriftlighet

Varsel, uppsägning, avsked eller underrättelse enligt detta avtal ska ske skriftligen.

Anmärkning

Varsel lämnas till den lokala fackliga organisationen.

Mom 12 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska på begäran utfärda arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa enligt fastställt formulär.

§ 4 ARBETSTID

Arbetstidslagen gäller med följande ändringar, tillägg och avsteg.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Arbetstiden är 40 timmar/helgfri vecka, i genomsnitt, under en begränsningsperiod om 8 veckor. För personal med månadslön får genomsnittet beräknas på högst 12 veckor.

- Om en anställd vid bowlinganläggningen arbetar på s.k. röd dag, måndag – lördag, skall arbetstiden under beräkningsperioden reduceras med lika många timmar som den anställda arbetat under den s.k. röda dagen. Reducering av arbetstiden kan utgöra en annan ledig dag, eller att den dagliga arbetstiden under schemaperioden reduceras med motsvarande timmar som arbetats under s.k. röd dag.

Överenskommelse med arbetstagare om annan genomsnittsberäkning kan ske i enlighet med Mom. 2 i denna paragraf.

Mom 2 Överenskommen årsarbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per vecka. Med hänsyn till branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att arbetstiden beräknas i genomsnitt under tolv månadersperioden den 1 september – 31 augusti på följande sätt:

- Årsarbetstiden exklusive semester och lätthelgdagar är 1 800 timmar.
- Med lätthelgdag avses helgdag ("röd dag") som infaller måndag-lördag.
- Årsarbetstiden läggs ut efter överenskommelse med arbetstagararen enligt följande:

Genomsnittlig arbetstid/vecka	Antal arbetsveckor /år	Antal lediga veckor/år, varav:			
		Semester veckor	Lätthelg dagar i veckor	Inarbetad tid i veckor	Totalt antal lediga veckor/år
40	45	5	2	--	7
41	44	5	2	1	8
42	43	5	2	2	9
43	42	5	2	3	10
44	41	5	2	4	11
45	40	5	2	5	12
46	39	5	2	6	13

- Under arbetsveckorna kan arbetstiden läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.
- Arbetstagararens lediga veckor, som inkluderar semesterledighet och kompensation för lätthelgdagar, läggs ut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagararen. Ledigheten kan läggas ut såväl i sammanhängande veckor som i enskilda dagar, varvid fem dagar motsvarar en vecka. Fyra veckor ska dock alltid läggas ut sammanhängande under juni – augusti om inte annat överenskommes. Om arbetstagarare enligt semesterlagens regler anmäler

önskemål att spara en semestervecka tillförs ytterligare en arbetsvecka den tolv månadersperiod då semestern annars skulle ha lagts ut.

- Om årsarbetstiden 1 800 timmar under en tolv månadersperiod överskrider betraktas överskjutande timmar som övertid och ersätts enligt reglerna i § 5 Mom 2.

Arbetstiden förläggs mellan kl. 06.00 och kl. 24.00. Den ordinarie arbetstiden kan förskjutas till efter kl. 24.00 eller före 06.00, varvid ersättning utgår enligt lönebilaga.

Tiden 00.00-06.00 definieras som natt i detta avtal.

Den dagliga schemalagda arbetstiden får inte överstiga 10 timmar per dag och den genomsnittliga schemalagda veckoarbetstiden under en fyraveckorsperiod får inte överstiga 50 eller understiga 30 timmar om inte annat lokalt överenskommes. För en deltidsanställd gäller att den genomsnittliga schemalagda veckoarbetstiden under en fyraveckorsperiod inte får över- eller understiga den deltidsanställdes ordinarie arbetstid med mer än 25 %.

Mom 3 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden inklusive övertid, mertid och jourtid får uppgå till högst 48 timmar per sjudagarsperiod i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden utsträckas till tolv månader med angivande av på vilket sätt kompensation ska ske.

Anmärkning:

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då den anställda annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 4 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska i samverkan med de anställda eller deras representanter fastställas senast två veckor före ny

arbetsvecka. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema må undantagsvis ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför företagets kontroll. Om måltidsrast inte läggs ut ska den anställde, då arbetspasset varar mer än fem timmar, beredas tillfälle till måltidsuppehåll. Anställd har rätt till minst sex timmars ledighet mellan två arbetspass.

Mom 5 Veckovila

Den anställde tillförsäkras två 24-timmarsperioder per sju-dagarsperiod, om möjligt sammanhängande. Varannan sju-dagarsperiod ska denna ledighet läggas ut under perioden fredag - söndag. Sådana dagar anges i arbetstidsschemat.

De lokala parterna kan överenskomma om annan utläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare avseende anställningar där arbetstiden huvudsakligen är förlagd till helger.

Mom 6 Dygnsvila

Arbetstiden ska förläggas så att den anställde får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Genom lokal eller enskild överenskommelse kan avsteg från denna regel ske med angivande av på vilket sätt kompensation ska ske.

Tillägg till Mom 5-6:

I de fall vid beräkning av vecka används annan bryttidpunkt än kl 00.00 natten söndag - måndag eller vid beräkning av dygn används annan bryttidpunkt än kl 00.00 ska dessa bryttidpunkter användas konsekvent och framgå av arbetstidsschemat.

Vid avbrott t ex i samband med schemaändring kan bryttidpunkterna ändras med beaktande av gällande viloperioder enligt Mom 4-5.

Mom 7 Påbörjad halvtimme

Vid tidsberäkning räknas vid beordrat arbete påbörjad halvtimme som hel halvtimme.

Mom 8 Garanterad ersättningstid

Vid inställelse till tjänstgöring, undantaget lokalvårdsarbete och mekanikerarbete, garanteras 3 timmars tjänstgöringstid.

Vid inställelse för information på arbetsgivarens begäran utgår ersättning blott för den tid som tagits i anspråk, dock minst 1 timme.

Protokollsanteckning

Med tillämpning av § 3 Arbetstidslagen (1982:673) har parterna enats om följande ändringar och tillägg:

1. Beträffande rätt till kompensation för övertid m m gäller avtalets lönebilaga.
2. Allmän mertid enligt § 10 Arbetstidslagen får uttagas med högst 200 timmar under ett kalenderår. Tid som fullgöres vid vikariat vid t ex sjukdomsfall, semestrar etc räknas ej som mertid.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Regelbundet återkommande utökning av arbetstid ska schemaläggas.

§ 5 ÖVERTIDSARBETE

Mom 1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för den anställde om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mom 2 Övertidsersättning

Vid beordrat arbete utöver den i § 4 angivna ordinarie arbetstiden utgår ordinarie lön förhöjd med:

- a) 45 % för de två första timmarna omedelbart i anslutning till fastställt arbetstidsschema
- b) 70 % för tid därutöver
- c) 90 % för arbete på ledig dag.

Kompensation kan efter överenskommelse utgå i form av ledighet med

- 1,5 timme för varje övertidstimme enligt a)
- 2 timmar för varje övertidstimme enligt b) och c).

Mom 3 Mertid och kompensation för mertidsarbete

Mom 3.1 Mertid

Med mertid avses när deltidsanställd arbetar mer än överenskommen deltid upp till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetstiden fördelas på i genomsnitt högst fem arbetsdagar per vecka under gällande beräkningsperiod.

Arbete utöver mertid är övertid.

Mom 3.2 Kompensation för mertidsarbete

Mertid ersätts med ordinarie timlön, eller kan efter överenskommelse kompenseras i ledig tid timme för timme.

Mertid som innebär nettoarbetstid överstigande 10 timmar per dag ska ersättas med övertids-kompensation.

§ 6 LÖNER, M M

Löner, m m utgår enligt lönebilaga.

§ 7 KOST PÅ ARBETSPLATSEN

1. I och med att överenskommelse om anställning träffats har även, där möjlighet finns, överenskommit om kost på arbetsplatsen. Detta gäller dock inte för anställd med arbetstid som är högst fyra timmar i genomsnitt per dag.

2. Kost på arbetsplatsen omfattar normalt en måltid samt ett kaffemål.

Anmärkning:

Kosten bör vara omväxlande, varm och näringsriktig.

3. För kost betalar den anställde per arbetsdag det pris som framgår nedan.

Period	2023-06-01- 2024-05-31	2024-06-01- 2025-05-31
Pris för kost på arbetstid	51	53
Pris för kost på arbetstid och fritid	2 727	2 817

Anmärkning:

När anställd tillfälligtvis inte ges möjlighet till kost på arbetsplatsen ska kostavdrag inte ske.

4. Vid företag där matservering inte förekommer eller där endast enklare rätter tillhandahålles eller där anställd av medicinska eller etniska skäl ej önskar omfattas av kost på arbetsplatsen kan annan överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd träffas.
5. Vid lokal förhandling med HRF kan överenskommelse träffas om annan kostordning på arbetsplatsen.

§ 8 SJUKLÖN

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt

p.g.a. sjukdom. För sjukfrånvaro upptill 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska ej räknas in i sjukperioden. Det innebär att karens ska fortsätta upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställda tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller den arbetsgivaren satt i sitt ställe. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren eller den han satt i sitt ställe om när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivaren ska i sådant fall tillhandahålla blankett för detta.

Mom 3:2 Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från

tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran skriftligen motivera skälen för begäran av läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1 Sjuklön utgår ej för sjukdom som infaller under sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens). För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om han ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare i fråga om karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 % inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Mom 4:2 Frånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid utgör karensavdrag. Löneavdrag sker enligt regler i § 9 mom. 3.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden är sjuklönen 80 % av den lön som skulle ha utgått.

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock ej karensperioden, skulle ha varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock ej övertidsersättning) utges dessutom 80 % av ifrågakarande tillägg. Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och ej tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock ej för karensperioden.

Mom 4:3 Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassans är berättigad till sjuklön, utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

För medarbetare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

§ 9 REGLER FÖR LÖNEBERÄKNING

Mom 1 Löneutbetalning

Lön utbetalas månadsvis i efterskott och ska vara arbetstagaren tillhanda senast den 25:e i månaden.

Mom 2 Lön för anställning del av löneperiod

Om en anställd börjar, slutar eller övergår från månadslön till timlön under en avlöningsperiod utgår lön per arbetad timme under perioden.

Mom 3 Löneavdrag vid sjukfrånvaro

Med sjukfrånvaroperiod avses tid från och med dag för sjukanmälan till och med sjukperiodens slut.

Från och med den första sjukfrånvarodagen, som skulle ha varit arbetsdag, till och med den 14:e kalenderdagen görs löneavdrag per timme som den anställde skulle ha arbetat.

Om frånvaron varar längre tid än 14 dagar görs från och med 15:e kalenderdagen avdrag per dag, för varje kalenderdag som frånvaron omfattar.

Lön per dag:

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

Lön per timme vid heltid:

$$\frac{\text{Månadslön}}{173}$$

Lön per timme vid deltid:

$$\frac{\text{Månadslön}}{\text{genomsnittlig arbetstid per vecka} \times 4,3}$$

Mom 4 Löneavdrag vid frånvaro då tillfällig föräldrapenning utgår

Med frånvaro avses tid från och med dag för anmälan om tillfällig föräldrapenning till och med ersättningsperiodens slut. Anställd är skyldig att på begäran uppvisa vederbörligt utbetalningsbesked.

Vid frånvaro görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Mom 5 Löneavdrag vid semester eller annan frånvaro

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

Vid frånvaro del av dag eller hel dag görs löneavdrag per timme som den anställde skulle ha arbetat under frånvaron.

Anmärkning till § 9

- 1. Lönereduktion får inte överstiga den anställdes lön för frånvaroperioden.*
- 2. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.*
- 3. Andra avdragsregler kan tillämpas efter lokal överenskommelse*

§ 10 SEMESTER

Semesterlagen gäller med följande ändring och tillägg:

Semesterlön ska beräknas som 13 % av semesterlöneunderlaget.

För anställd, som har fyllt 20 år, med högst sex månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlön per utlagd och betald semesterdag utgå med lägsta belopp enligt nedan:

Semesterår	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Anställd mindre än sex mån	1 362 kr	1 407 kr

För anställd, som har fyllt 20 år, med sex månader eller mer sammanhängande anställningstid ska semesterersättning per betald semesterdag utgå med lägsta belopp enligt nedan:

Semesterår	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Anställd mer än sex mån	1 574 kr	1 626 kr

Ovanstående belopp avser heltidsanställning och proportioneras för deltidanställda i förhållande till andelen av arbetstiden för heltidsarbetande.

§ 11 PERMISSION

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission 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. Anställd som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen resten av dagen p.g.a. arbetsskada ska erhålla permission för nämnda tid

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållande samt mor- och farföräldrar.

Anhållan om permission ska 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.

§ 12 FÖRSÄKRINGAR

Företaget är skyldigt att teckna och vidmakthålla försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO. Dessa är vid detta avtals tecknande följande:

Grupplivförsäkring (TGL)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Föräldrapenningtillägg

Omställning i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd: TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

§ 13 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätt till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningskydd, ska lagens tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet

§ 14 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder såvida det inte sägs upp senast två månader före avtalsperiodens utgång.

Om någon av parterna begär förhandling, ska förslag till ändringar i avtalet lämnas den andra parten så snart kan ske före giltighetstidens slut.

Om begäran framställs och avtalsförslag lämnas enligt ovan, gäller avtal för tiden efter den 31 maj 2025 med sju dagars uppsägningstid.

Stockholm den 21 juni 2023

Almega Tjänsteföretagen

Hotell och Restaurang
Facket

Utgående löner höjs med följande:

Utgående löner höjs enligt följande för månadsavlönade:

1 juni 2023	1 120 kr/mån
1 juni 2024	980 kr/mån

Utgående löner höjs enligt följande för timavlönade:

1 juni 2023	6,47 kr/ tim
1 juni 2024	5,66 kr/ tim

Övriga tillägg höjs enligt följande:

1 juni 2023	4,1 %
1 juni 2024	3,3 %

Minimilönen höjs enligt följande:

1 juni 2023	1 120 kr
1 juni 2024	3,3 %

Ovannämnda månadslönebelopp avser heltidsanställning och proportioneras för deltidsanställda.

Minimilöner

Vid fastställande av minimilöner har beaktats utbildning, yrkesvana och svårighetsgrad.

Nedan angivna löner är endast att betrakta som lägsta garanterade minimilöner.

Arbetsgivaren ansvarar för att de anställdas löner efter genomförd lönerevision lägst ligger på minimilönenivå.

Yrkesvana får tillgodoräknas genom arbete i yrket från fyllda 18 år och beräknas på sätt som anges i tabellerna nedan (minsta antal timmar för uppflyttning), eller genom för yrket relevant och genomförd yrkesutbildning, varvid ett utbildningsår motsvarar ett yrkesvaneår.

1. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial utbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet. (Exempelvis maskintekniker, hallchef, kock, kallskänka, servitör/servitris*)

* med servitör/servitris avses traditionell bordsservering eller därmed jämförbara arbetsuppgifter

Minimilön från fyllda 20 år*		20230601	20240601
1.	Kronor/månad	25 591	26 436
	Kronor/timme	147,94	152,82
	*eller efter tre års yrkesvana		
	Vid förvärvad yrkesvana om		
2.	6 mån, dock lägst 500 arbetade tim		
	Kronor/månad	26 084	26 945
	Kronor/timme	150,78	155,76
3.	1 år, dock lägst 1.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	26 341	27 210
	Kronor/timme	152,26	157,28
4.	2 år, dock lägst 2.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	26 578	27 455
	Kronor/timme	153,63	158,70
5.	3 år, dock lägst 3.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	27 070	27 963
	Kronor/timme	155,87	161,01
6.	4 år, dock lägst 4.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	27 565	28 475
	Kronor/timme	159,33	164,59
7.	5 år, dock lägst 5.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	28 314	29 248
	Kronor/timme	163,66	169,06

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

(Exempelvis bowlingbiträde, restaurangbiträde, receptionist)

Minimilön från fyllda 20 år*		20230601	20240601
1.	Kronor/månad	24 175	24 973
	Kronor/timme	139,75	144,36
	*eller efter tre års yrkesvana		
	Vid förvärvad yrkesvana om		
2.	6 mån, dock lägst 500 arbetade tim		
	Kronor/månad	24 637	25 450
	Kronor/timme	142,41	147,11
3.	1 år, dock lägst 1.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	24 878	25 699
	Kronor/timme	143,80	148,55
4.	2 år, dock lägst 2.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	25 098	25 926
	Kronor/timme	145,08	149,87
5.	3 år, dock lägst 3.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	25 558	26 401
	Kronor/timme	147,73	152,61
6.	4 år, dock lägst 4.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	26 019	26 878
	Kronor/timme	150,40	155,36
7.	5 år, dock lägst 5.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	26 719	27 601
	Kronor/timme	154,44	159,54

3. Ungdomslöner för yrkesarbete

Ungdomslön kan tillämpas under högst 3 år.

Minimilönen gäller från och med månadsskiftet efter det att nedan angivna ålder uppnåtts.

Minimilöner för ungdomar	20230601	20240601
Fr o m 19 år		
Kronor/månad	20 325	20 996
Kronor/timme	117,48	121,36
Fr o m 18 år		
Kronor/månad		
Kronor/timme	18 714	19 332
	108,17	111,74
Fr o m 17 år		
Kronor/månad	17 909	18 500
Kronor/timme	103,51	106,93
Under 17 år		
Kronor/månad	16 296	16 834
Kronor/timme	92,83	95,89

Anmärkning

Som branschvana kan också räknas styrkt erfarenhet från andra verksamhetsområden där kundkontakt och/eller ansvar för pengar ingår i arbetet.

OB-ERSÄTTNING

För ordinarie arbetstid enligt § 4 förlagd till nedan angivna tider utgår tillägg per arbetad timme med

- Måndag – fredag från 20.00 till 06.00
- Lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från kl. 16.00 till kl. 06.00
- Sön- och helgdag från kl. 06.00 till kl. 06.00

2023-06-01 – 2024-05-31 25,13 kr/timme

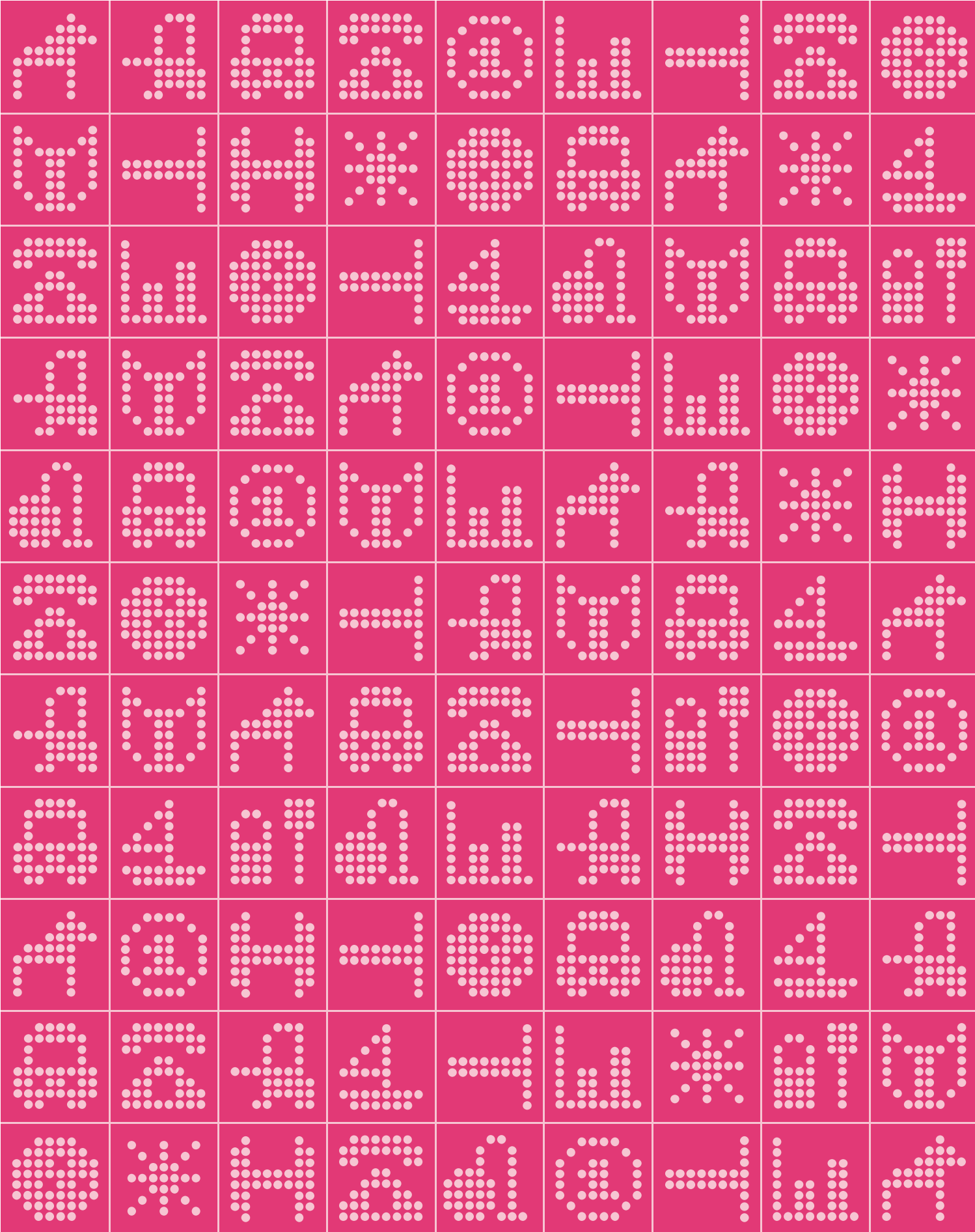
2024-06-01 – 2025-05-31 25,96 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 – 06.00 utgår ersättning utöver den ovan nämnda med

2023-06-01 – 2024-05-31 22,13 kr/timme

2024-06-01 – 2025-05-31 22,86 kr/timme



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6585 2306

Frågor om innehåll:
Tel.nr: 08-7626900

