

Avtal mellan Svensk Handel
och Hotell och restaurangfacket – HRF

1 MAJ 2023 – 30 APRIL 2025

Restaurang- och caféanställda



Avtal

SH Svensk
Handel



Det förekommer att en kollektivavtalstext uppdateras.
Aktuell avtalstext finns på **svenskhandel.se**.

1/5 2023 – 30/4 2025

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

**HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET
HRF**

avseende

Restaurang- och caféanställda

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets giltighetsområde	4
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt	4
§ 3 Ingående och upphörande av anställning	4
§ 4 Anställningsbevis	10
§ 5 Intyg – Betyg	10
§ 6 Ordinarie arbetstid	10
§ 7 Arbete på OB-tid	13
§ 8 Övertidsarbete	15
§ 9 Kost på arbetsplatsen	17
§ 10 Löner	17
§ 11 Särskilda lönebestämmelser	17
§ 12 Överenskommelse om högre lön än minimilön	19
§ 13 Löneavdrag vid frånvaro	19
§ 14 Arbetskläder	20
§ 15 Förhandlingar för specialpersonal	20
§ 16 Semester	20
§ 17 Permission	23
§ 19 Restidsersättning	27
§ 20 Försäkringar	28
§ 21 Huvudavtalet	29
§ 22 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	29
§ 23 Jämställdhetsavtalet	29

§ 24 Utvecklingsavtalet	29
§ 25 Giltighetstid	29
Bilaga 1 Lönehöjningar	32
Bilaga 2 Till överenskommelsen för restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.	33
Bilaga 3 Lönetabell – Minimilöner	35
Bilaga 4 Lönetabell – Minimilöner	36
Bilaga 5 Till överenskommelsen för restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.	37
Bilaga 6 Inhyrningsfrågan - Svensk Handel – Hotell- och restaurangfacket	38

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2020-2023 års upplaga av avtalet

Kollektivavtal

mellan Svensk Handel och Hotell- och restaurangfacket avseende restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller för företag anslutna till Svensk Handel. Efter skriftlig framställning från någon av parterna ska kollektivavtalet börja tillämpas fr.o.m. den första dagen i månaden efter den dag då framställningen görs (s.k. inkoppling).

§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt

2.1 Arbetets ledning och fördelning

Utiifrån bestämmelser i lag och i detta kollektivavtal har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa, säga upp eller avskeda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

2.2 Föreningsrätt

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part. Anser arbetstagare att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, har de rätt att genom sin organisation begära undersökning för att få rättelse innan andra åtgärder vidtas.

§ 3 Ingående och upphörande av anställning

Beträffande regler för upphörande av anställning hänvisas till lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. För i § 3 angivna anställningsformer gäller, utöver LAS, i förekommande fall avtalets regler.

3.1 Anställnings ingående

Anställning gäller tills vidare om ej annat avtalats.

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om anställning på prov i 8 månader. Provanställning som inte avslutas eller avbryts övergår i tillsvidareanställning. Provanställning kan omfatta högst 8 månader.

Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Arbetsgivare som önskar förlänga en provanställning på sådant sätt ska meddela den provanställda skriftligen senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

3.2 Anställning för viss tid

3.2.1 Tidsbegränsad anställning

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

- för särskild visstidsanställning
- för vikariat
- för säsongarbete
- i de fall arbetstagaren har fyllt 69 år.

Tidsbegränsad anställning kan dessutom förekomma vid tillfälligt behov av arbetskraft enligt nedan.

3.2.2 Anställning för enstaka dagar

Avtal om extra anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Vid sådan anställning ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas. Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft.

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.

Anställningsformen

Anställningsformen innebär att:

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när det finns behov av extra arbetskraft

- den anställda kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete
- vid anställning ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag.

Om det uppkommit frågor kring tillämpningen av anställningsformen har lokal facklig part 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 enstaka dagar i förhållande till totalt antal arbetade timmar under perioden samt de övergripande förutsättningarna för tillsättningen av arbetspass på enstaka dagar. På begäran av lokal facklig organisation ska arbetsgivaren specificera timmarna per anställd med angivande av anställnings-id.

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 arbetat under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Rätt till annan anställning

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda annan anställning, om anställd så begär. Sysselsättningsgraden för denna anställning beräknas på genomsnittligt arbetade timmar per vecka under tolv månadersperioden. En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Detta stycke gäller inte arbete i festvåning.

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

Temporärt undantag avseende rätten att använda anställningsformen "anställning för enstaka dagar"

De centrala parterna kan vid central förhandling komma överens om att

ett bolag temporärt ska undantas från rätten att använda sig av anställningsformen anställning för enstaka dagar.

Fråntagandet av ovanstående rätt kan aktualiseras om de centrala parterna bedömer att bolaget konsekvent och grovt bryter mot kollektivavtalets förutsättningar för att använda sig av anställningsformen.

Fråntagande av rättigheten gäller under den tid och vid den/de enhet/er som parterna överenskommer.

3.3 Anställnings upphörande

3.3.1 Provanställning

Provanställning upphör efter en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. Om arbetsgivaren eller anställd vill att provanställningen ska upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska han underrätta arbetstagaren/arbetsgivaren 14 dagar före periodens slut. Har sådan underrättelse ej lämnats senast 14 dagar före provanställningens utgång, gäller för den fortsatta anställningen vad som följer lagen om anställningsskydd.

3.3.2 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

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 är minst fyra år, men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år, men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år, men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

3.3.3 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Om anställning ska upphöra före den tid som från början överenskommits gäller en underrättelsetid om 14 dagar för både arbetsgivare och anställd. Sju dagar före underrättelsen till den anställde ska varsel (meddelande) lämnas till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör.

Utöver ovanstående gäller vid icke tidsbestämt vikariat:

- anställningen upphör när ordinarie anställd kommer tillbaka i tjänst,
- vikarien har ingen uppsägningstid.

3.3.4 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagaren

Har anställd inte givits möjlighet till vederbörlig uppsägningstid ska till denne utgå ett belopp motsvarande semesterlön under den uteblivna uppsägningstiden.

Anställd, som lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid, förlorar i den utsträckning som nedan sägs inestående löneförmåner. Arbetsgivaren kan 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.

Anmärkning

Lagen om arbetsgivares kvittningsrätt föreskriver att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste begära utmätningsskattens besked om hur stort belopp som får kvittas.

3.3.5 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

1. Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

2. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.
3. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.
4. Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.
5. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

Anmärkning

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med lokal facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av organisationen.

3.3.6 Turordning vid uppsägning

Vid uppsägning och återanställning kan lokal överenskommelse om annan turordning än enligt LAS träffas mellan de lokala parterna.

3.3.7 Företrädesrätt till återanställning

Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning ska, för att vara gällande, göras skriftligen av arbetstagaren till arbetsgivaren.

Företrädesrätt gäller till anställningar som är längre än 14 kalenderdagar. Företrädesrätten gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammanlagt är längre än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

1. Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning krävs endast om arbetsgivaren i enlighet med 8 och 16 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd lämnat besked till arbetstagaren om det.
2. Kravet på skriftlig anmälan gäller om företrädesrätten börjat gälla den 8 maj 2023 eller senare.

3.3.8 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

Anmälan om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad ska, för att vara gällande, göras skriftligen till arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsbevis

Senast på tillträdesdagen utfärdar arbetsgivaren anställningsbevis, som ska innehålla uppgift om anställningsform, befattning, lön per månad alternativt per timme och – för deltidsanställd – arbetstidens längd. Vid övergång till annan befattning eller om överenskomelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid ska nytt anställningsbevis utfärdas senast fjorton dagar efter förändringen.

Förenklat anställningsbevis kan användas vid korta tillfälliga anställningar om högst två veckor. Anställningsbeviset ska innehålla en bilaga där varje enskilt arbetstillfälle anges. Om den anställda begär det ska ett komplett anställningsbevis iordningsställas.

§ 5 Intyg – Betyg

När uppsägning skett från arbetstagarens eller från arbetsgivarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg.

Betyget ska innehålla uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran vitsord om anställningen varat mer än sex månader i följd.

Arbetsgivaren ska utfärda betyget senast i samband med utbetalningen av slutlön.

5.1 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

§ 6 Ordinarie arbetstid

På avtalsområdet gäller arbetstidslagen (SFS 1982:673) med

nedanstående ändringar och tillägg.

6.1 Ordinarie arbetstid

A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka. Rast räknas inte som arbetstid.

B. Ordinarie arbetstid för deltidсанställd är i genomsnitt det antal timmar per vecka som finns angivet i anställningsbeviset. Rast räknas inte som arbetstid.

C. Arbetstiden genomsnittsbäknas på en period om maximalt 52 veckor.

6.2 Arbetstidens utläggning

A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar.

Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

B. Arbetstagare ska vara ledig 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Ledigheten ska vara jämnt fördelad under kalenderåret. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

C. Om det är möjligt ska schemaläggningen ha inriktningen att arbetspass för arbetstagare med högre sysselsättningsgrad minst ska omfatta fem timmar. Arbetstiden per arbetspass får inte understiga tre timmar. Detta gäller inte under pågående rehabilitering eller för minderårig skolelev vid arbete under skolvermin.

D. Schemalagd arbetstid får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än nio timmar per vecka för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidсанställd. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

E. Tillsvidareanställd arbetstagare kan årligen, senast den 30 september, inkomma med skriftligt önskemål om fem kalenderdagar nästkommande kalenderår då arbetstagaren inte önskar vara schemalagd.

I den mån arbetsgivaren inte har kunnat tillmötesgå arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren förklara skälet till detta. Tillsvidareanställd

arbetstagare som framställt önskemål om att vara arbetsfri på julafton ska få sitt önskemål tillgodosett minst vartannat år.

F. Tillsvidareanställd arbetstagare kan årligen, senast den 30 september, inkomma med skriftligt önskemål angående förläggning av arbetstid på sen kvällstid, lördag, söndag och helgdag.

G. Överenskommelse om annan tidpunkt för inlämnande av önskemål gällande 6.2 E-F kan träffas med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).

H. Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila. Överenskommelsen ska ange när ledighet som kompensation för utebliven dygnsvila ska förläggas.

6.3 Särskilda regler för butiker som har stängt minst en dag i veckan (sexdagarsbutiker)

A. Arbetsplats som tillämpar en systematisk utläggning av fridagarna i form av ”rullande” femdagarsvecka omfattas inte av regeln om rätt till ledigt 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår.

B. Schemalagd arbetstid får underskrida den genomsnittliga arbetstiden med mer än nio timmar för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd.

6.4 Arbetstidsschema

A. En gång per kalenderår ska samråd med arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda) ske avseende den övergripande bemanningsplaneringen för den kommande 12-månadersperioden.

I den övergripande planeringen ingår följande:

- arbetsplatsens planerade öppettider och hur bemanning ska ske
- förläggningen av 16 sammanhängande lördagar och söndagar
- frekvensen av arbete på kvällar och helger för olika personalkategorier
- eventuellt inkomna önskemål enligt 6.2 E-F

- arbetsmiljöaspekter kring arbetstidens förläggning – som exempelvis förekomsten av ensamarbete och antalet arbetsdagar i följd utan fridag
- familjeskäl.

B. Arbetsgivaren ska utifrån den övergripande bemanningsplaneringen fastställa arbetstidsschema så tidigt som möjligt, dock senast en månad i förväg. Schemat ska omfatta hela beräkningsperioden, dock minst sex månader. Arbetsgivare som tillämpar ett rullande schema uppfyller detta krav genom att lägga ut detta rullande i sex månader.

C. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.

D. Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – skriftligen meddelas minst en månad i förväg.

E. De lokala parterna kan komma överens om andra samverkansformer än de i punkt A-D inför arbetsgivarens fastställande av arbetstidsschema.

F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

6.5 Måltidsuppehåll

Arbetsgivarens rätt enligt 16 § arbetstidslagen att byta ut rast mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen får endast tillämpas i undantagssituationer. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

§ 7 Arbete på OB-tid

7.1

För ordinarie arbetstid förlagd enligt nedan angivna tider utgår tillägg beräknat på tarifflönen inkl. ackordskompensation och i förekommande fall personliga tillägg med:

måndag–fredag mellan kl. 18.15–20.00

50 %

måndag–fredag efter kl. 20.00	70 %
lördagar efter kl. 12.00 samt sön- och helgdagar	100 %

Med lördagar jämställs i detta avseende jul-, nyårs- och midsommarafton.

7.2

I stället för kontant OB-ersättning kan heltidsanställd kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). För utbyte av kontant OB-ersättning – som tjänats in under ordinarie arbetstid på söndagar och helgdagar – mot kompensationsledighet krävs överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

För utbyte av kontant OB-ersättning mot kompensationsledighet för deltidсанställd krävs överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivarens utbytesrätt av kontant OB-ersättning mot kompensationsledighet får endast användas för utläggning av hellediga dagar eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, förläggas i en komp-bank. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

Kompensationsledighet ska utges med:

- 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procent OB-ersättning
- 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procent OB-ersättning
- 1 timme för varje arbetad timme berättigande till 100 procent OB-ersättning.

Anmärkning

Vid verksamhet utan anslutning till Detalj- och Lager- och E-handel samt vid enheter där verksamheten fortsätter efter anslutande Detalj- och Lager- och E-handels ordinarie arbetstid tillämpas i stället för § 7 ersättningsregler enligt bilaga 5. Även andra enheter kan, när speciella omständigheter föreligger, träffa lokal överenskommelse om att tillämpa ersättningsreglerna enligt bilaga 5 istället för 7.1 och 7.2.

§ 8 Övertidsarbete

8.1

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska arbetstagare, i den utsträckningen gällande lag tillåter det, utföra sådant arbete mot fastställd betalning.

Besked om övertidsarbete ska om möjligt lämnas till arbetstagaren före kl. 12.00.

Arbetstagare som har godtagbara skäl ska befrias från övertidsarbete.

Vid övertidsarbete på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utges ersättning för minst tre timmar.

8.2 Kontant övertidsersättning

Övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas enligt följande:

Tillägg de två första timmarna per dag före och efter ordinarie arbetstid	50 %
---	------

(övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg för övrig tid på vardagar samt efter 20.00 måndag-fredag	70 %
--	------

Tillägg för övrig tid på dag som annars skulle varit fridag måndag-fredag	70 %
---	------

Tillägg för övertid efter kl. 12.00 på lördag samt jul-, nyårs- och midsommarafton	100 %
---	-------

Tillägg för all övertid som utförs på söndag och helgdag och på fredag som infaller på lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton	100 %
--	-------

Timlönen beräknas som 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och personliga tillägg.

8.3 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande:

Övertid med 50 % förhöjning = 1½ timmes ledighet för varje övertidstimme.

Övertid med 70 % förhöjning = 1¾ timmes ledighet för varje övertidstimme.

Övertid med 100 % förhöjning = 2 timmars ledighet för varje övertidstimme.

8.4 Övertidsersättning för deltidsanställda

Deltidsanställd får övertidsersättning för arbetstid som överstiger 38 timmar och 15 minuter per vecka. Detta gäller inte om arbetstiden på grund av schemaläggning utförts på ordinarie arbetstid.

Deltidsanställd får övertidsersättning för arbetstid förlagd utanför på arbetsplatsen normalt schemalagd arbetstid för personal med liknade arbetsuppgifter.

8.5 Anspråk på övertidsersättning

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast vid nästkommande ordinarie avlöningstillfälle. Har sådan anmälan inte gjorts förlorar arbetstagaren rätten till övertidsersättning.

§ 9 Kost på arbetsplatsen

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

Kost på arbetsplatsen omfattar normalt en måltid samt ett kaffe mål.

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

From 2023-05-01	51:00 kr/dag
From 2024-05-01	53:00 kr/dag

Kosten ska vara näringsriktig och varierad.

Anmärkning:

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

Vid lokal förhandling med Hotell- och restaurangfacket kan överenskommelse träffas om annan kostordning på arbetsplatsen.

§ 10 Löner

Lön utgår enligt bilaga 1, 3, 4 och 5.

§ 11 Särskilda lönebestämmelser

11.1

Uppflyttning från grupp 2 till grupp 1 sker ej automatiskt utan endast efter befordran. Kock, som anställs under särskild benämning, såsom grillkock och dylikt, inplaceras i lönetabellen som kock med hänsyn till föreliggande yrkesvane år.

11.2

Överenskommelse kan träffas om månadslön för deltidsanställd.

Månadslön framräknas för deltidsanställd enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet timmar per vecka} \times \text{den anställdes personliga timlön} \times 166}{38,25}$$

11.3

Yrkesvana förvärfvas från fyllda 18 år. Uppflyttning i löneskalan gäller från den första i månad då förändring sker gällande ålder, yrkesvana eller anställningstid.

Tillgodoräknande av yrkesvana förutsätter att den anställda har en ordinarie arbetstid om i genomsnitt minst 18 timmar per vecka eller att ordinarie arbetstid inklusive mertid överstiger 18 timmar per vecka i genomsnitt under sammanlagt 12 månader.

Vid beräkning av yrkesvana medräknas, oavsett ålder, fullgjord utbildning med inriktning mot branschen. Ersättning utgår dock först vid fyllda 18 år.

Gymnasieprogram med inriktning mot branschen ska medräknas med 1 år.

Eftergymnasial utbildning med inriktning mot hotell- och restaurang tillgodoräknas med 1 år.

Vid anställning av arbetstagare som inte har yrkesvana men vana från annan bransch, kan fastställas i vilken utsträckning den tidigare inhämtade vanan ska tillgodoräknas som yrkesvana.

11.4

Arbetstagare som anser sig ha fått felaktig yrkesvana vid anställningstillfället kan anmäla detta till arbetsgivaren. Anmälan ska vara skriftlig och innehålla underlag för arbetstagarens begäran.

I de fall arbetsgivaren vid anställningstillfället redogjort för arbetstagaren om förutsättningarna för intjänande enligt följande:

1. Om anmälan inkommer senast 7 månader från anställningens tillträdesdag och det kan konstateras att en felaktig bedömning av yrkesvana gjorts ska lönen höjas till korrekt minimilönenivå. För

perioden med felaktig yrkesvana betalas mellanskillnaden retroaktivt.

2. Om anmälan inkommer efter 7 månader från anställningens tillträdesdag korrigeras lönen från den första i månaden då anmälan inkom. Retroaktiv rättelse görs inte.

§ 12 Överenskommelse om högre lön än minimilön

I §§ 11 och 12 angivna löner är minimilöner. Efter personlig överenskommelse kan med hänsyn till yrkesvana, arbetsskicklighet, anställningens omfattning och andra omständigheter högre lön betalas.

§ 13 Löneavdrag vid frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester, föräldraledighet m.m. gäller följande avdragsregler.

13.1 Heltidsanställda

Frånvaro hel arbetsdag

Vid frånvaro, som omfattar hel arbetsdag, görs avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje sådan dag. Avdrag görs alltså inte för arbetsfri dag under frånvaroperioden.

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 arbetsskyldiga dagar, görs istället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Vid frånvaro i en kalendermånad som omfattar alla arbetsdagar förutom högst två, betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{166}$$

Omfattar frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Frånvaro del av arbetsdag

Vid frånvaro som omfattar del av arbetsdag, görs avdrag med 1/166 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

13.2 Deltidsanställda

Timavlönade

Avdrag görs med timlön.

Månadsavlönade

Avdrag sker med daglön för varje dag som, arbete skulle ha utförts.

$$\text{Daglön} = \frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Företag som 2002-03-31 tillämpar kollektivavtalets tidigare avdragsregler kan bibehålla dessa.

Protokollsanteckning

Vid företag där för huvuddelen av de anställda annat avdragssystem tillämpas kan detta efter lokal eller central överenskommelse tillämpas.

§ 14 Arbetskläder

Arbetsgivaren håller personalen med lämpliga skyddskläder eller andra ändamålsenliga arbetskläder i den omfattning som följer av livsmedelslagstiftningen.

§ 15 Förhandlingar för specialpersonal

Om så påyrkas, ska under organisationernas medverkan förhandlingar upptas rörande löner och andra anställningsvillkor för i lönetarifferna ej upptagna personalgrupper.

§ 16 Semester

Semester utgår enligt lag samt enligt detta avtal.
(Paragrafhänvisningarna avser semesterlagen.)

16.1 Anställning för viss tid m.m. (5 §, andra stycket)

Tidsbegränsad anställning som ej avses vara eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning. Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan den anställda och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Semesterersättning ska inte i något fall inräknas i lönen.

16.2 Rätten till ledighet veckoslut före och/eller efter semester

Arbetstagare som önskar utnyttja den i 9 § första stycket semesterlagen angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skälig betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med semesterledighetens förläggning fastställs.

16.3 Förläggningen av huvudsemester (12 §)

Där säsongvariation kan föranleda att den i 12 § angivna semesterledigheten utlägges på annat sätt än som anges i denna paragraf kan lokal överenskommelse om sådan förläggning träffas. Parterna är vidare ense om att den ledighetsperiod som avses i 12 § kan påbörjas med ingången av den kalendervecka, i vilken den 1 juni infaller, och avslutas med utgången av den kalendervecka, i vilken den 31 augusti infaller.

16.4 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester (16 §)

Semesterlönen ska utgöra 13 procent av semesterlöneunderlaget. För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag dock lägst utgå enligt följande:

Fr o m den	2023-05-01
anställd som fyllt 18 år:	1 343 kr
med tre års branschvana	1 589 kr

Fr o m det semesterår som börjar	2024-04-01
anställd som fyllt 18 år:	1 387 kr
med tre års branschvana	1 641 kr

Beloppen gäller för semester som utläggs efter 2023-05-01.

För deltidsanställd ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret. Sparad semester får samma värde som övrig semester under året.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen.

I semesterlöneunderlaget ska ej inräknas:

- annan semesterlön än sådan som avser utgiven sparad semester samt
- permitteringslön med anledning av driftuppehåll för samtidig semester
- ej utbetald semesterlön för semesterdagar som den anställde sparar.

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret. Vid denna uppräknings ska hänsyn tas till det genomsnittliga antalet arbetstimmar på arbetsdag under intjänandeåret.

För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen. Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar, OB-tillägg, övertidstillägg och dylikt).

Tillägg per dag: ifrågavarande lönedelar dividerade med det antal dagar

under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

Under semesterlönegrundande frånvarotid ska uppräknig ske med den arbetstid som skulle fullgjorts enligt den anställdes schema för perioden. Alternativt kan lokal överenskommelse träffas om uppräknig med den genomsnittliga arbetstid som fullgjorts under övrig del av året.

16.5 Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har det år den tas ut samma värde som övrig semester. Sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under närmast föregående intjänande år.

Om värdet på sparade semesterdagar saknas och inget arbete utförs under intjänandeåret utgörs de sparade dagarnas värde av innevarande års garantibelopp. Garantibeloppet ska proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden enligt anställningsbeviset.

16.6 Löneavdrag vid semester

Vid frånvaro i samband med semester görs avdrag från månadslönen enligt avdragsreglerna i § 13.

16.7 Beräkning av semesterersättning m.m.

Vad ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning och semesterlön för sparad semester.

Protokollsanteckning

I samband med semesteruttag finns möjlighet att erhålla förskott på lön för att täcka semesterkostnader.

§ 17 Permission

17.1 Definition

Permission är kort ledighet under högst en dag.

Vid nära anhörigs begravning kan permission även omfatta nödvändiga - högst två - resdagar.

17.2 Permissionsanledningar

Permission kan beviljas i följande fall:

- 1) Eget bröllop
- 2) Egen 50-årsdag
- 3) Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- 4) Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid inrättningen föreskrivna återbesök hos läkare, dock högst 3 gånger per kalenderår. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålles
- 5) Nära anhörigs frånfälle
- 6) Nära anhörigs begravning
- 7) Urnedsättning avseende nära anhörig
- 8) Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemma boende nära anhörig.

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

17.3 Ansökan om permission

Ansökan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permission ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

17.4 Lön vid permission

I det fall arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt sex månader betalas lön som om arbete utförts enligt gällande arbetstidsschema. Arbetstagare som varit anställd kortare tid erhåller ingen lön vid permission.

§ 18 Sjukdom m.m.

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

18.1 Rätt till sjuklön

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden och de båda perioderna ska räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

Rätt till sjuklön för den som visstidsanställts för kortare tid än en månad börjar gälla först när arbetstagaren tillträtt tjänsten och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. Vid återanställning hos samma arbetsgivare räknas samtliga anställningar samman om inte tiden mellan respektive anställning överstiger 14 dagar.

18.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren 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.

18.3 Försäkran och läkarintyg

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 sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön from den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren

styrker nedsättning av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg av läkare eller tandläkare från tidigare dag.

När läkarintyg från första sjukdagen begärs har arbetsgivaren rätt att anvisa läkare. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning t.ex. beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

18.4. Beräkning av sjuklön

Under sjuklöneperioden utges sjuklön för den tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk. Sjuklönelagen anger att ett karensavdrag ska göras från sjuklönen. Karensavdraget har avtalsreglerats genom följande bestämmelser om karensperiod.

Karensperioden utgör den första delen av sjuklöneperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat om arbetstagaren inte varit sjuk.

Karensperiodens längd beräknas som 20 procent av i förväg överenskommen aktuell genomsnittlig arbetstid per vecka.

Under karensperioden betalas inte sjuklön.

Karensavdrag får göras vid högst tio tillfällen under en tolv månadersperiod.

Beräkning av sjuklön

För månadsavlönade görs under sjukfrånvaro löneavdrag enligt § 13. Under dag då karensperiod infaller görs dock löneavdrag enligt reglerna för frånvaro del av dag. För timavlönade betalas inte lön under sjukfrånvaron. För tiden efter karensperioden till och med fjortonde dagen betalas sjuklön.

Arbetstagare med månadslön:

Sjuklönen är 80 procent av löneavdrag enligt detta avtal.

Arbetstagare med timlön:

Sjuklönen är 80 procent av den lön som skulle utgetts.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön:

Till arbetstagare som under sjuklöneperioden skulle varit berättigad till kontant OB-ersättning och övriga tillägg (gäller inte övertidsersättning) utges efter karenperioden dessutom 80 procent av ifrågavarande tillägg.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 procent av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, efter karenperioden.

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

Arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som fr.o.m. den första ersättningsdagen.

§ 19 Restidsersättning

Följande regler gäller för arbetstagare som endast undantagsvis företar tjänsteresor.

19.1 Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten. Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie

arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22.00–08.00 inte medräknas.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller vid traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

19.2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning per timme är 60 procent av timlönen, dock högst sex timmar per kalenderdygn. När resan sker under tiden fredag kl. 18.00 fram till måndag kl. 06.00 eller kl. 18.00 dag före arbetsfri helgdaysafton eller helgdag till 06.00 dag efter helgdag är ersättningen 75 procent av timlönen. Timlönen utgör 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och personliga tillägg om sådana finns.

§ 20 Försäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF och LO har antagits att gälla parterna emellan:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidrag (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos denna anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO (fr o m 2004-09-01)

Föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 21 Huvudavtalet

Parterna har såsom kollektivavtal antagit huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige med följande anteckning:

Förlängning av preskriptionstiden i kap. 2, § 2 i huvudavtalet ska icke föranleda retroaktiva krav för enskild anställd för längre tid tillbaka än ett år. Förbundet har förbehållit sig rätten att påkalla förhandlingar om ideellt skadestånd för avtalsöverträdelse inom den i huvudavtalet stadgade preskriptionstiden om frågan kan anses vara av väsentlig betydelse för avtalstillämpningen.

§ 22 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Parterna har antagit det mellan Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige upprättade huvudavtalet av den 22 juni 2022.

§ 23 Jämställdhetsavtalet

Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige om åtgärder för jämställdhet i arbetslivet gäller för avtalsområdet.

§ 24 Utvecklingsavtalet

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade utvecklingsavtalet av den 7 juni 1982 träffade överenskommelsen.

§ 25 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 och därefter för ett år i sänder om begäran om förhandling inte

framställts senast två månader före den 30 april. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 30 april med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Till detta avtal fogade protokollsanteckningar har samma giltighet som själva avtalet.

Stockholm den 8 maj 2023

SVENSK HANDEL

Hotell- och restaurangfacket

Rikard Bunnvik

Eva-Lotta Ramberg

Aina Rasool

Kent Johansson

Protokollsanteckningar

1a. Då kökspersonal upprätthåller vikariat (t.ex. vid semester) för kock eller kallskänka, ska den i avtalet angivna lönen för dessa befattningsgrupper utgå.

Om överenskommelse inte träffats om vikariatsersättning utgår alltid lön för den högre befattningen om vikariatet uppgår till två (2) veckor.

1b. Lönertillägg vid vikariat för restaurangchef regleras, genom lokal överenskommelse.

2. Vid företag som tillämpar helglön enligt särskild överenskommelse utöver division för uträkning av timlön 1/173 istället för i avtalets angivna 1/166. Företagen kan också efter särskild överenskommelse tillämpa särskilt OB-tillägg.

Bilaga 1 Lönehöjningar

1 maj 2023 – 30 april 2024

Generell Höjning

Utgående löner höjs generellt med 433,00 kr./månad (2,61 kr./timme)

Månadsbeloppen avser heltidsanställda. För deltidsanställda ska beloppen nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställning och motsvarande heltidsanställning.

Individuell höjning

Utöver ovanstående ska en pott för lokal fördelning om i genomsnitt 650,00 kr/månad (3,92 kr./timme) utläggas för arbetstagare som fyllt 20 år fr.o.m. 1 maj 2023.

1 maj 2024 – 30 april 2025

Generell Höjning

Utgående löner höjs generellt med 384,00 kr./månad (2,31 kr./timme)

Månadsbeloppen avser heltidsanställda. För deltidsanställda ska beloppen nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställning och motsvarande heltidsanställning.

Individuell höjning

Utöver ovanstående ska en pott för lokal fördelning om i genomsnitt 577 kr/månad (3,48 kr./timme) utläggas för arbetstagare som fyllt 20 år fr.o.m. 1 maj 2024.

Bilaga 2 Till överenskommelsen för restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.

Förhandlingsordning samt riktlinjer för den lokala potten

Det är de lokala parterna som har bäst kunskap om de lokala förutsättningarna. Därför ska förhandling om individuell fördelning av det lokala löneutrymmet i så stor utsträckning som möjligt ske lokalt på arbetsplatsen. Lokal part på arbetstagsarsidan är fackklubb, arbetsplatsombud eller annan representant som Hotell- och restaurangfacket utsett och meddelat företaget.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lokal pott har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

Vid fördelning av lokal pott kan följande kriterier beaktas:

- ansvar i befattningen
- arbetsresultat
- erfarenhet
- mångkunnighet och flexibilitet
- kompetens/utbildning
- servicekänsla.

Beräkning av lokalt löneutrymme för lokal fördelning

Löneutrymmet beräknas för berörd personal per enhet på ett månadsgenomsnitt av förbrukade timmar under perioden 1 december – 30 november. Efter lokal överenskommelse kan annan representativ period eller metod för beräkning användas. Beloppet fördelas per faktiskt arbetad timme.

Tidtabell

Om arbetsgivare och/eller Hotell- och restaurangfacket vill fördela det lokala löneutrymmet individuellt ska förhandling begäras hos motparten senast 2023-06-02 respektive 2024-03-28.

Har ingen begärt förhandling om individuell fördelning av det lokala löneutrymmet senast 2023-06-16 respektive 2024-04-12 ska det lokala

löneutrymmet fördelas generellt. Om arbetsgivaren och Hotell- och restaurangfacket kommer överens om en generell fördelning ska en sådan fördelning ske.

Vid oenighet vid lokal förhandling har part rätt att begära central förhandling senast 2023-07-14 respektive 2024-05-17.

Bilaga 3 Lönetabell – Minimilöner

Minimilöner 1 maj 2023 – 30 april 2025

Heltidsanställda

	2023	2024
1:e kock, kallskänka	26404	27365
Kock, kallskänka med minst 6 års yrkesvana	26204	27165
Kock, kallskänka med minst 5 års yrkesvana	26104	27065
Kock, kallskänka med minst 4 års yrkesvana	26004	26965
Kock, kallskänka med minst 3 års yrkesvana	25904	26865
Kock, kallskänka med mindre än 3 års yrkesvana	25529	26490
Restaurangbiträde med minst 5 års yrkesvana	25972	26933
Restaurangbiträde med minst 3 års yrkesvana	25507	26468
Restaurangbiträde med minst 2 års yrkesvana	24627	25588
Restaurangbiträde med minst 1 års yrkesvana	24127	25088
Restaurangbiträde fyllda 19 år	21026	21987
Restaurangbiträde fyllda 18 år	20409	21370
Restaurangbiträde fyllda 17 år	17369	18330
Restaurangbiträde fyllda 16 år	16664	17625

Bilaga 4 Lönetabell – Minimilöner

Minimilöner 1 maj 2023 – 30 april 2025

Deltidsanställda

	2023	2024
1:e kock, kallskänka	159,06	164,85
Kock, kallskänka med minst 6 års yrkesvana	157,86	163,65
Kock, kallskänka med minst 5 års yrkesvana	157,25	163,04
Kock, kallskänka med minst 4 års yrkesvana	156,65	162,44
Kock, kallskänka med minst 3 års yrkesvana	156,05	161,84
Kock, kallskänka med mindre än 3 års yrkesvana	153,79	159,58
Restaurangbiträde med minst 5 års yrkesvana	156,46	162,25
Restaurangbiträde med minst 3 års yrkesvana	153,66	159,45
Restaurangbiträde med minst 2 års yrkesvana	148,36	154,15
Restaurangbiträde med minst 1 års yrkesvana	145,34	151,13
Restaurangbiträde fyllda 19 år	126,66	132,45
Restaurangbiträde fyllda 18 år	122,95	128,74
Restaurangbiträde fyllda 17 år	104,63	110,42
Restaurangbiträde fyllda 16 år	100,39	106,18

Timlönen för deltidsanställda utgör 1/166 av minimilönen för heltidsanställda. Den sålunda framräknade lönen utgår alltså per arbetad timme.

Bilaga 5 Till överenskommelsen för restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.

Ersättningsreglerna enligt den särskilda överenskommelsen 1998-05-07 får följande nya lydelse.

1. Ordinarie OB-ersättning

För arbetstid förlagd till:

Måndag-fredag från klockan 20.00 till klockan 06.00 påföljande dag

Lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från klockan 16.00 till 06.00 påföljande dag

Sön- och helgdag från klockan 06.00 till 06.00 påföljande dag utgår OB-ersättning enligt följande:

Fr. o m 2023-05-01 25,08 kr/timme

Fr. o m 2024-05-01 25,91 kr/timme

Varje påbörjad timme betalas som full halvtimme.

2. OB-ersättning vid nattarbete

För arbetstid förlagd mellan klockan 01.00 – 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) utöver punkt 1 ovan enligt följande:

Fr. o m 2023-05-01 22,10 kr/timme

Fr. o m 2024-05-01 22,83 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

OB-ersättning vid nattarbete gäller ej personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan klockan 01.00-06.00.

Bilaga 6 Inhyrningsfrågan - Svensk Handel – Hotell- och restaurangfacket

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför, med beaktande av de förutsättningar som gäller i handeln, träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 1 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (LAS 11 § st.1)

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härafter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Hotell- och restaurangfacket, en från Svensk Handel och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt bland ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Svea Hovrätt eller Högsta Domstolen. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om parterna inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål.

Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid muntlig förhandling men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. Avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning eller
2. Betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

Svensk Handel

svenskhandel.se

info@svenskhandel.se

telefonjour arbetsgivarfrågor 010-47 18 700

Kontor med arbetsgivarservice

Stockholm, Regeringsgatan 60

Göteborg, Vikingsgatan 3, 11 vån

Jönköping, Skolgatan 4

Malmö, Navigationsgatan 1A

Sundsvall, Köpmangatan 1

Umeå, Sveagatan 8

Örebro, Köpmangatan 23-25



HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET

Box 1143, 111 81 Stockholm

Telefon 0771-57 58 59 Web hrf.net