

KOLLEKTIVAVTAL för anställda vid Bingohallar

2025-2027

Giltighetstid: 2025-12-01-2027-11-30

4 | Tjänsteföretagen



Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning m m.....	3
§ 2	Allmänna ordningsföreskrifter	3
§ 3	Anställning, uppsägning m m.....	4
§ 4	Löner.....	6
§ 5	Arbetstid	7
§ 6	OB-ersättning	9
§ 7	Övertidsersättning.....	10
§ 8	Sjuklön.....	11
§ 9	Semester.....	13
§ 10	Regler för löneberäkning, månadsavlönade.....	14
§ 11	Försäkringar.....	15
§ 12	Allmänna bestämmelser	16
§ 13	Permission	16
§ 14	Förhandlingsordning	16
§ 15	Avtalets giltighetstid.....	18
Bilaga 1	Lönebilaga	19
Bilaga 2	Förhållningsregler för arbetsmiljöfrågor för bingobranschen...	21

Kollektivavtal

mellan Almega Tjänsteföretagen (Tjänsteföretagen), å ena sidan, samt Hotell- och restaurangfacket (HRF), å andra sidan, avseende alla förekommande arbetsuppgifter i bingohallen 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 bingoföretag anslutna till Almega Tjänsteföretagen samt de personalkategorier som företräds av Hotell- och restaurangfacket.

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 okränkt.

Anser någon av personalen att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, äger vederbörande att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

§ 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

Ifråga om anställning och uppsägning m.m. gäller reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) med följande tillägg.

Mom 1 Anställning på prov

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om anställning på prov i 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 överenskomma om en mot frånvaroperioden svarande förlängning av provanställningstiden.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

- 1) för allmän visstidsanställning
- 2) för vikariat
- 3) för säsongarbete
- 4) när arbetstagaren har fyllt 67 år

I mom 2 uppräknade anställningar anses som provanställning enligt mom 1.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Anmärkning

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.

Mom 3 Anställningsbevis

Senast vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis, vari anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön ska angivas. Nytt anställningsbevis ska utfärdas om förändring görs av anställningsförhållandet beträffande anställningsform eller arbetstidsmått.

Mom 4 Arbetsgivarintyg

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

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 1 eller 2.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Anställningstid vid företaget

Fr o m två år till fyra år –	två månaders uppsägningstid
Fr o m fyra år till sex år –	tre månaders uppsägningstid
Fr o m sex år till åtta år –	fyra månaders uppsägningstid
Fr o m åtta år till tio år –	fem månaders uppsägningstid
Tio år –	sex månaders uppsägningstid

Mom 6 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 och permittering på grund av arbetsbrist respektive återintagning eller företrädesrätt till ny anställning, varvid varje ort betraktas som en driftsenhet. Vid förflyttning till annan lokal ska tidigare anställningstid tillgodoräknas.

Protokollsanteckning

Med återintagning avses återintagning i samband med permittering.

Mom 7 Ej iakttagen uppsägningstid

Iakttagar den anställda 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 anställda ej infunnit sig till arbete. Arbetsgivaren är i samband med detta skyldig att inhämta erforderligt underlag från kronofogdemyndigheten.

Mom 8 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 anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till HRF.

Anmärkning

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

Mom 9

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

§ 4 Löner

Mom 1

Löner utgår enligt lönebilaga.

Mom 2 Regler rörande månadslön i vissa fall

För anställd om minst 20 timmar/vecka tillämpas månadslön.
För anställd som så särskilt begär ska timlön tillämpas.

Månadslönen utgörs av

timlön enligt mom 1 x veckoarbetstiden x 4,33

Timlönen utgörs av $\frac{\text{månadslönen}}{4,33 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Mom 3 Helglön

Mom 3:1

Helglön innebär att avdrag från månadslön inte görs då arbetet ställs in på helgdag. Arbetstagaren är således garanterad månadslön även om arbete inte utförs.

För timavlönad gäller att helglön utbetalas med ordinarie timlön för de timmar då arbete skulle ha utförts enligt ordinarie schema och då verksamheten är stängd eller reducerad på en infallande helgdag.

Med helgdag avses helgdag eller helgdagsafton enligt § 6 d).

Helgdagen räknas från kl 00.00 till 24.00.

Infaller helgtid på arbetsfri dag utges inte helglön.

Mom 3:2

Följande arbetstagare har rätt till helglön

- Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare
- Arbetstagare med tidsbegränsad anställning enligt § 3 mom 2; efter en sammanhängande anställningstid om tre månader.

Rätten till helglön förutsätter att arbetstagaren arbetar på arbetsdag som infaller närmast före eller närmast efter helgdagen: Med arbete jämföras i detta avseende schemalagd fridag, kompensationsledighet för fullgjort övertidsarbete, betald och obetald semester samt egen sjukdom för vilken försäkringskassan inte betalar ersättning.

Helglön utbetalas således för sjukfrånvaro under helgdag som infaller under arbetsgivarens sjuklöneperiod. Sjuklönen beräknas enligt § 8 mom 4.

§ 5 Arbetstid

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat per åtta veckorsperiod eller för längre beräkningsperiod enligt lokal överenskommelse.

Arbetstiden förläggs mellan kl 06.00 och kl 23.30. Den ordinarie arbetstiden kan förskjutas till mellan kl 23.30 och kl 03.00 varvid ersättning utgår enligt § 6 c). För lokalvårdare kan den ordinarie arbetstiden förläggas före kl 06.00.

Den dagliga arbetstiden får icke överstiga 10 timmar per dag om icke annat lokalt överenskommes.

Avvikelse från dygnsvilan får göras genom lokal överenskommelse med anledning av personalmöten, under förutsättning att arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Mom 2

Arbetstidsschema ska i samverkan med de anställda eller deras representanter fastställas senast två veckor före ny arbetsvecka. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema kan undantagsvis ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför företagets kontroll.

Mom 3

Den anställda tillförsäkras tre lediga dagar per 14-dagarsperiod, varvid dock en ska ligga inom en fastställd sjudagarsperiod. Sådana dagar anges i arbetstidsschemat. De lokala parterna kan överenskomma om annan utläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse ska dock iaktta reglerna i arbetstidsdirektivet 2003/88/EG.

Mom 4

Vid utläggning av arbetstidsschema ska tillses att anställd som arbetar efter kl 24.00 bereds minst 10 timmars sammanhängande ledighet efter arbetspassets slut.

Mom 5

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

Mom 6

Vid inställelse till tjänstgöring garanteras 3 timmars tjänstgöringstid.

Vid inställelse för information på arbetsgivarens begäran utgår ersättning enbart för den tid som tagits i anspråk, dock minst 1 timme. Sådan tid räknas ej som mertid och ersätts med ordinarie timlön.

Mom 7

Raster ska förläggas så att den anställde inte utför arbete mer än sex timmar i följd.

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 § 5.*
- 2. Allmän mertid enligt 10 § Arbetstidslagen får uttagas med högst 200 timmar under ett kalenderår. Tid som fullgöres vid vikariat t ex vid 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.*
- 3. Beträffande tillämpning av 13 § Arbetstidslagen gäller dock vad som stadgats i avtalets § 5.*

§ 6 OB-ersättning

För ordinarie arbetstid enligt § 5 förlagd till nedan angivna tider utgår tillägg per ordinarie timme med

	2025-12-01	2026-12-01
a) för måndag t.o.m. torsdag kl 19.00 – 23.30	19,14	19,71
b) för fredag kl 19.00 – 23.30, lördag, söndag kl 06.00 – 23.30	40,67	41,89
c) för arbete förlagt kl 23.30 – 03.00 utgår 100 % av ordinarie timlön.		
d) Vid arbete på nyårsdagen, trettondagsafton, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, Alla Helgons Dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton utgår 100 % av ordinarie timlön.		

§ 7 Övertidsersättning

Mom 1

Vid beordrat arbete utöver den i § 5 angivna ordinarie arbetstiden utgår ordinarie lön förhöjd med 50 % för de två första timmarna omedelbart i anslutning till fastställt arbetstidsschema och med 100 % för tid därutöver osv.

Vid beordrat arbete enligt första stycket, vilket är förlagt till tider enligt § 6 c) och d), utgår ersättning med 100 % för all tid.

Mom 2 Mertid

Denna text gäller fram till och med den 30 juni 2026

I de fall där den anställde har kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden ska överskjutande tid som faller inom ramen för ordinarie arbetstid ersättas med gällande timlön, samt tid därutöver enligt bestämmelserna för övertidsersättning i § 7 mom 1.

Denna text gäller från och med den 1 juli 2026

I de fall där den anställde har kortare arbetstid än den i § 5 angivna ordinarie arbetstiden ska överskjutande tid ersättas med ordinarie lön förhöjd med 50 % för de två första timmarna omedelbart i anslutning till fastställt arbetstidsschema och med 100 % för tid därutöver osv.

Vid arbete enligt andra stycket, vilket är förlagt till tider enligt § 6 c) och d), utgår ersättning med 100 % för all tid.

Anmärkning

I enlighet med protokollsanteckning punkt 2 i § 5 räknas tid som fullgöres vid vikariat vid t ex sjukdomsfall, semestrar etc ej som mertid och ersätts med ordinarie timlön.

Mom 3

Vid arbete på dag enligt § 5 mom 3 som ej kompenseras med ny ledig dag inom denna paragraf angiven tidsperiod utgår tillägg med 100 % på all tid.

Anmärkning

Övertidsersättning enligt denna paragraf samt ob-ersättning enligt § 6 kan ej utgå samtidigt.

§ 8 Sjuklön

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

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom. För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden utges ingen 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 procent 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 anställde 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 arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska så snart det kan ske meddelas till arbetsgivaren om när arbetstagaren 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 sjukdom och i vilken omfattning som arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom.

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.

Om arbetsgivaren begär det, skall arbetstagaren lämna sådant läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran skriftligen motivera skälen för begäran av läkarintyg från tidigare dag.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt läkarintyg betalas då av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, finns ingen skyldighet att ersätta kostnaden för läkarintyg från annan läkare.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1

Sjuklön utgår ej för sjukdom som infaller under sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden (karens). För sjukfrånvaro överstigande 20 procent 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 arbetstagaren 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 karenstid, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent 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 procent av genomsnittlig veckoarbetstid är karens. Löneavdrag sker enligt regler i § 10 mom 2.

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

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

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

Mom 4:3

Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 procent utan beaktande av karens, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som 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 Semester

Semesterlagen av den 9 juni 1977 (SFS 1977:480) gäller med följande ändring och tillägg:

Semesterlön ska beräknas som 13 % av semesterlöneunderlaget.

För anställd med högst sex månaders sammanhängande anställningstid ska semesterersättning per utlagd och betald semesterdag utgå med lägsta belopp enligt nedan.

Semesterår	2026-04-01 - 2027-03-31	2027-04-01 - 2028-03-31
Anställd mindre än sex månader	1 330	1 370

För anställd med sex månader eller mer sammanhängande anställningstid ska semesterersättning per betald semesterdag utgå med lägsta belopp enligt nedan.

Semesterår	2026-04-01 - 2027-03-31	2027-04-01 - 2028-03-31
Anställd mer än sex månader	1 511	1 556

Ovanstående lägsta belopp avser heltidsanställning. Vid annat arbetstidsmått proportioneras beloppet.

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång under perioden 1 juni till 31 augusti respektive år inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, i enlighet med arbetsgivarens rutiner därom.

§ 10 Regler för löneberäkning, månadsavlönade

Mom 1 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 2 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 anställda skulle ha arbetat.

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

Lön per dag:

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

Mom 3 Löneavdrag vid frånvaro då tillfällig föräldrapenning utgår

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

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

Vid frånvaro längre än 14 kalenderdagar görs från och med den 15:e kalenderdagen, dagsavdrag enligt mom 2, tredje stycket.

Mom 4 Löneavdrag vid semester eller annan frånvaro

Med frånvaro avses tid från och med första dagen som skulle varit arbetsdag till och med dag före återinträde i tjänst.

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för frånvaroperiod om högst 14 kalenderdagar görs löneavdrag per timme som den anställda skulle ha arbetat under frånvaron.

Vid frånvaro överstigande 14 kalenderdagar görs, för månadsavlönade, istället dagsavdrag enligt mom 2, tredje stycket, för samtliga kalenderdagar som frånvaron omfattar.

Anmärkning till § 10

- 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*

§ 11 Försäkringar

Företaget är skyldigt att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO.

1. Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
2. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
3. Avtalspension SAF/LO
4. Trygghetsförsäkring, TFA
5. Omställning i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd: TSL och Försäkring om avgångsbidrag, AGB
6. Föräldrapenningtillägg, FPT

§ 12 Allmänna bestämmelser

Parterna rekommenderar de lokala parterna att gemensamt verka för att svinn och andra brister minimeras. Lokala överenskommelser om redovisning och principer för reglering av brister bör därvid träffas.

§ 13 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 pga arbetsskada ska erhålla permission för nämnda tid
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfalle
- 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.

§ 14 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 anställningsskydd, 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.

§ 15 Avtalets giltighetstid

Mom 1

Detta avtal gäller från och med den 1 december 2025 till och med den 30 november 2027. 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 till den andra parten så snart kan ske före giltighetstidens slut.

Om begäran framställs och avtalsförslag lämnas enligt ovan, gäller avtal för tid efter den 30 november 2027 med sju dagars uppsägningstid.

Lönebilaga

Månadslöner

	2025-12-01	2026-12-01
Utgående löner höjs med	1 000	920

Höjningarna avser heltidsarbetande. För deltidssarbetande höjs lönen i proportion till arbetstidsmättet.

Lönetabeller för månadslöner	2025-12-01	2026-12-01
1)	26 181	26 921
Vid förvärvad branschvana om		
2) 6 mån, dock lägst 500 arbetade timmar	26 589	27 339
3) 1 år, dock lägst 1000 arbetade timmar	26 818	27 596
4) 2 år, dock lägst 2000 arbetade timmar	27 025	27 809
5) 3 år, dock lägst 3000 arbetade timmar	27 445	28 241
6) 4 år, dock lägst 4000 arbetade timmar	27 864	28 672
7) 5 år, dock lägst 5000 arbetade timmar	28 498	29 324

Anmärkning

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

Lönebilaga**Timlöner**

	2025-12-01	2026-12-01
Utgående löner höjs med	5,77	5,31

Lönetabeller för timlöner	2025-12-01	2026-12-01
1)	151,16	155,43
Vid förvärvad branschvana om		
2) 6 mån, dock lägst 500 arbetade timmar	153,52	157,85
3) 1 år, dock lägst 1000 arbetade timmar	154,84	159,33
4) 2 år, dock lägst 2000 arbetade timmar	156,03	160,55
5) 3 år, dock lägst 3000 arbetade timmar	158,45	163,04
6) 4 år, dock lägst 4000 arbetade timmar	160,88	165,54
7) 5 år, dock lägst 5000 arbetade timmar	164,54	169,31

Anmärkning

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

Förhållningsregler för arbetsmiljöfrågor för bingobranschen

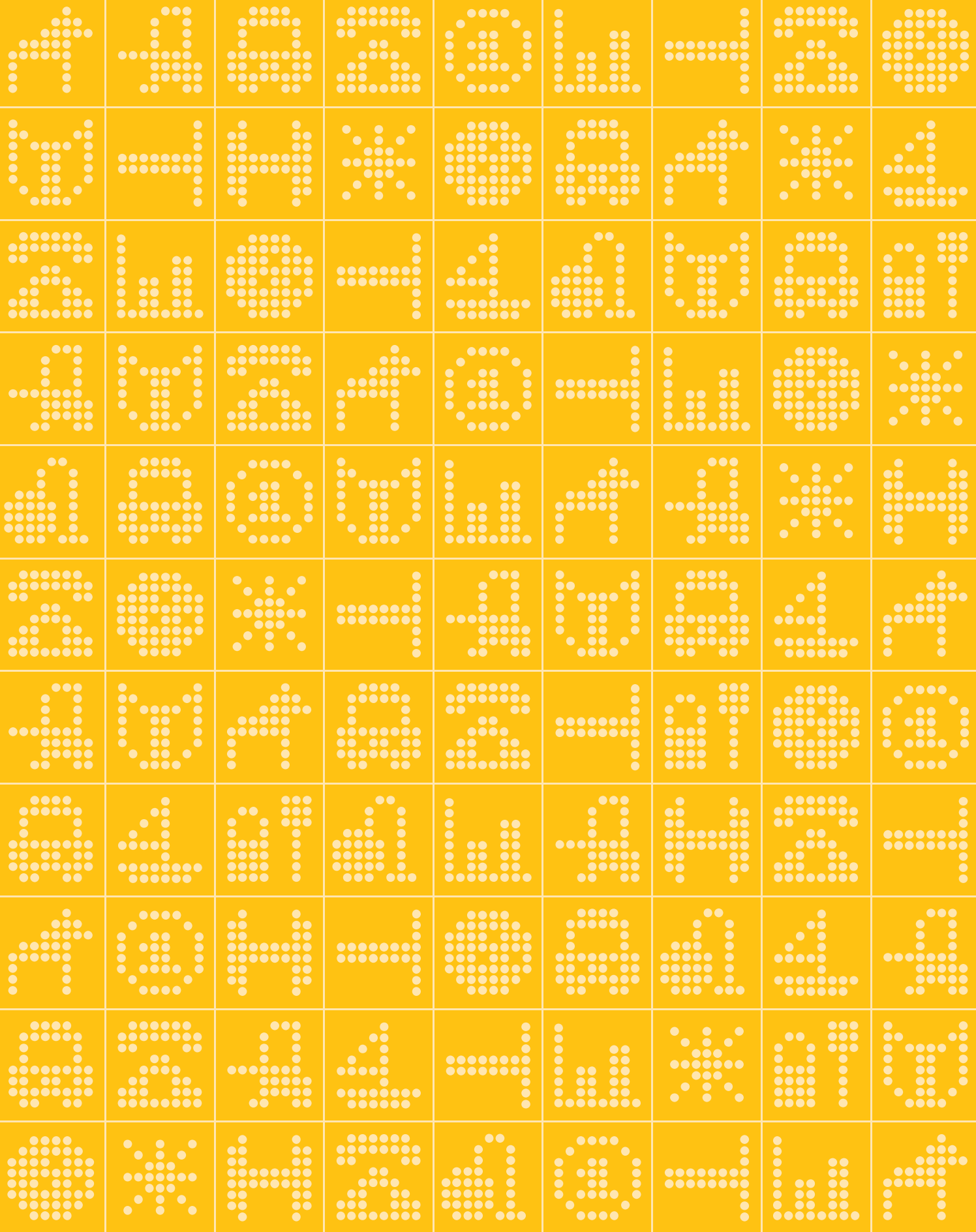
Parterna HRF och Almega Tjänsteföretagen är överens om att samverka om utveckling av god, säker och utvecklande arbetsmiljö. Centrala parterna ska bilda en arbetsmiljögrupp som aktivt ska verka för detta.

En god arbetsmiljö är beroende av många olika faktorer som ska lösas lokalt i samverkan mellan parterna. Vid tveksamheter och olika tolkningar kan den centrala arbetsmiljögruppen medverka.

Systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas enligt Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2001:1) ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”. För att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete på ett riktigt sätt krävs kompetens hos arbetsledare och arbetstagare för både förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering. För detta ska partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar bedrivas.

Arbetsgivarna svarar för att både chefer och skyddsombud får utbildning.

Ansvar för arbetsmiljöfrågor ligger i linjen dvs på chefer och arbetsledare och ska vara integrerad del av ordinarie verksamheten. Då inte tillräcklig kompetens eller resurser finns inom företaget ska extern kompetens användas. Det kan exempelvis vara Företagshälsovård.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6521 2512

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

