

Nr 6, Avtalsextra, 14 maj 2007

## AVTALSEXTRA

### **Nytt avtal med Hotell och Restaurang Facket**

Efter att parterna accepterat medlarnas bud har kollektivavtal träffats mellan SHR och HRF den 4 maj 2007. Avtalet gäller för perioden den 1 maj 2007- 30 april 2010.

Förhandlingarna gällande de allmänna villkoren i supplementen för turistanläggningar och ordningsvakter, casinoavtalet och avtal om nya löner för de företag som tillämpar serveringslönesystemet samt kollektivavtalen med HTF och Kommunalarbetareförbundet är ännu inte slutförda. Information om alla dessa avtal kommer att meddelas senare.

#### **Allmänt om avtalet**

Utgående löner höjs med 850 kr år 1, 825 kr år 2 och 800 kr år 3. Beloppen avser heltidsanställda vuxna och reduceras för deltidsanställda således. Löneökningarnas värde uppgår till 13,0 % räknat på genomsnittslön för branschen. Denna värdering inkluderar bl.a. att ungdomarnas minimilöner höjs med hälften av minimilöneökningen för vuxna. Vidare har parterna enats om en rad ändringar i de allmänna villkoren till fördel för arbetsgivarna. SHR uppskattar värdet av dessa till ca. 2 %, vilket är avsett att finansiera en del av kostnadsökningen.

I årets förhandlingar har mycket tid ägnats åt arbetstidsfrågorna då anpassningar av avtalets regler varit nödvändiga med tanke på de nya reglerna i Arbetstidslagen (ATL), som har sin bakgrund i ett EG-direktiv. Det har också varit önskvärt från arbetsgivarnas sida att nå så flexibla lösningar som möjligt.

#### **Avtal om löner m.m.**

I årets löneförhandlingar var HRFs utgångspunkt att avskaffa lokal lönebildning helt. HRF föreslog lika stora generella lönepåslag till alla. Arbetsgiversidan argumenterade ihärdigt för att få behålla och utveckla lönesystemet med pott mm som ska kunna bidra till att stimulera goda individuella arbetsprestationer. HRF accepterade slutligen att systemet med hälften pott och hälften generella påslag bibehölls. Det är nu viktigt att företagen tar tillvara systemet och försöker använda det. Att med god löneutveckling stimulera goda prestationer är ett viktigt verktyg för att leda och styra verksamheten och medarbetarna. Nedan följer en kortfattad kommentar till löneavtalet. SHR tillhandahåller även en speciell broschyr om lokal lönebildning m.m. Under avtalsperioden har HRF och SHR enats om att i en arbetsgrupp försöka konstruera ett förutsebart lönesystem att kunna användas i framtiden. SHR återkommer om det.

## Generella principer

De materiella reglerna i löneavtalet kvarstår oförändrade och framgår således av kollektivavtalet för perioden 2004-2007. I korthet innebär dessa följande.

- Hälften av löneutrymmet kan användas för lokal individuell fördelning, s.k. pott, men arbetsgivaren kan också välja att fördela hela utrymmet generellt.
- Den generella lönehöjningen för ungdomar under 20 år uppgår till 50 procent av den generella höjningen för vuxna.
- Minimilönerna för vuxna höjs med summan av generell höjning och lokalt löneutrymme.
- Minimilönerna för ungdomar (yrkesarbete) höjs med 50 procent av minimilönehöjningen för vuxna.

## Lönerevision

Lönerna revideras vid tre tillfällen under avtalsperioden, den 1 maj 2007, den 1 maj 2008 och den 1 maj 2009. Liksom tidigare kan 50 procent av löneutrymmet användas för lokal fördelning. Arbetsgivaren kan också välja att fördela hela löneutrymmet generellt och höjer då var och en anställds lön med summan av det generella höjningen och den lokala höjningen med hänsyn tagen till sysselsättningsgrad.

## Generella löneökningar

Utgående löner höjs generellt enligt följande. Siffrorna är för heltidsanställda och reduceras för deltidsanställda.

### Vuxna fyllda 20 år

2007-05-01		2008-05-01		2009-05-01	
Mån	Tim	Mån	Tim	Mån	tim
425	2:46	413	2:39	400	2:31

### Ungdomar ej fyllda 20 år

2007-05-01		2008-05-01		2009-05-01	
Mån	Tim	Mån	Tim	Mån	tim
213	1:23	207	1:20	200	1:16

## Lokala löneökningar

Ett lokalt löneutrymme ska beräknas på företaget/arbetsstället enligt följande.

### Vuxna och ungdomar

	2007-05-01	2008-05-01	2009-05-01
Kr/tim	2:46	2:38	2:31

## **Lokalt löneutrymme (pott) – individuell lönesättning**

Även under denna avtalsperiod kan 50 procent av det totala löneutrymmet användas för lokal fördelning.

Arbetsgivaren måste liksom tidigare vara aktiv genom att begära förhandling om fördelning av lokalt utrymme ute på företaget. Tanken med det lokala löneutrymmet är att detta ska användas för att verka stimulerande på medarbetarna. Syftet är att skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan resultat, motivation och lön uppnås.

För att stimulera och underlätta företagets fördelningen av det lokala löneutrymmet har avtalet liksom tidigare en bilaga med riktlinjer för lokal och individuell lönesättning, se **bilaga 1**. Som en hjälp vid fördelningen kan **bilaga 2** användas.

### **Förhandlingsordning**

Vid fördelning av lokalt löneutrymme vid lönerevisionen den 1 maj 2007 ska arbetsgivaren begära förhandling **senast den 14 juni 2007** för att ha möjlighet att fördela löneökning lokalt och individuellt. Om arbetsgivaren inte begär förhandling ska örestalet, 2:46 kr/tim, läggas ut generellt.

Förslag till förhandlingsframställan, se **bilaga 3**.

Förhandlingsframställan ska ställas till facklig förtroendeman på arbetsplatsen eller den som HRF utser bland den berörda personalen. Om vare sig facklig förtroendeman eller utsedd person finns ska arbetsgivaren skicka in förhandlingsframställan till HRFs lokalavdelning vilken inom två veckor ska meddela arbetsgivaren om förhandling önskas. Om så ej sker har arbetsgivaren rätt att fördela det lokala utrymmet i enlighet med eget beslut. Detta beslut om fördelning ska insändas till HRFs lokalavdelning, se **bilaga 4**. Lämpligen bifogas även företagets beräkning av det lokala löneutrymmet, **bilaga 5**.

Om förhandling kommer till stånd och parterna inte kommer överens om fördelningen kan endera parten begära central förhandling.

### **Beräkning av lokalt löneutrymme (pott)**

Tekniken för beräkning av det lokala löneutrymmet är oförändrad jämfört med föregående avtal. Det lokala löneutrymmet ska, för år 2007, beräknas utifrån det centralt bestämda örestalet 2:46 kr/tim. Löneutrymmet beräknas på grundval av hur många timmar som arbetats under en månad på arbetsplatsen. För att utrymmet ska bli representativt för årets alla månader, ska den beräknas på följande sätt.

De lokala parterna väljer ut en representativ sammanhängande tremånadersperiod eller annan period som man kan enas om. Därefter beräknas antalet arbetade timmar under perioden. Det framräknade antalet divideras sedan med antalet månader i perioden. Detta tal multipliceras därefter med det fastställda örestalet och därmed är det lokala löneutrymmet uträknat. I företag där en sådan beräkning ger en oskälig fördelning ska annan beräkningsgrund tillämpas där utgångspunkten bör vara att de som bidrar till potten ska omfattas av fördelningen.

Blankett till hjälp vid beräkning av lokalt löneutrymme, se **bilaga 5**.

## Minimilöner

Minimilönerna höjs med samma värde som övriga löneökningar. De olika nivåerna framgår av tabellerna nedan.

### Kvalificerat yrkesarbete

Minimilöner	2007-05-01 2008-04-30	2008-05-01 2009-04-30	2009-05-01 2010-04-30
Kronor/månad	17 091	17 916	18 716
Kronor/timme	98:80	103:60	108:20
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana</i>			
Kronor/månad	18 475	19 300	20 100
Kronor/timme	106:80	111:60	116:20

### Yrkesarbete

Minimilöner	2007-05-01 2008-04-30	2008-05-01 2009-04-30	2009-05-01 2010-04-30
Kronor/månad	15 856	16 681	17 481
Kronor/timme	91:70	96:40	101:00
<i>Minimilön efter 6 års yrkesvana</i>			
Kronor/månad	17 240	18 065	18 865
Kronor/timme	99:70	104:40	109:00

### Ungdomslöner för yrkesarbete

Minimilöner	2007-05-01 2008-04-30	2008-05-01 2009-04-30	2009-05-01 2010-04-30
Fr o m 19 år	14 005	14 418	14 818
	81:00	83:30	85:70
Fr o m 18 år	12 655	13 068	13 468
	73:20	75:50	77:80
Fr o m 17 år	11 980	12 393	12 793
	69:20	71:60	73:90
Under 17 år	10 629	11 042	11 442
	61:40	63:80	66:10

## **Ordning vid fördelning av lön**

Liksom tidigare gäller att vid fördelningen av lön läggs först den generella höjningen ut, sedan fördelas det lokala utrymmet och avslutningsvis kontrollerar arbetsgivaren att den nya lönen ligger lägst i nivå med minimilönnivån. För det fall lönen ligger under denna nivå ska arbetsgivaren höja lönen till minimilönnenivån. Vid fördelningen av lokalt utrymme kan detta användas för att höja en lön till minimilönnenivån.

Avtalet tillförs en skrivning som tydliggör att det lokala utrymmet inte ska användas för uppflyttning till nivå sex års yrkesvana, mellan lönegrupperna eller i ålderssteg för ungdomar. Sådan uppflyttning till ny lönenivå ska göras vid tidpunkt när förändring, t.ex. intjänande av sex års yrkesvana, inträffar och kostnaden för sådan löneökning ska inte tas från ordinarie löneutrymme.

## **Förändringar i de allmänna villkoren**

### **4 § Ingående av tidsbegränsad anställning**

Liksom tidigare gäller att kollektivavtalets möjligheter att träffa avtal om tidsbegränsad anställning följer reglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS), med tillägget att branschen har möjlighet att avtala om extra anställning. Riksdagen behandlar den 31 maj 2007 ett förslag om förändrade regler för tidsbegränsade anställningar. Det förslaget innebär bl.a. att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för s.k. allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongsanställning och när arbetstagare har fyllt 67 år. De nya reglerna väntas träda ikraft den 1 juli 2007. SHR återkommer med ytterligare information om detta när riksdagen fattat beslut om detta.

### **Extra anställning**

Reglerna om extra anställning anpassas till de nya reglerna i LAS på så vis att det nu blir möjligt att använda extra anställning även om annan anställningsform skulle vara tillämplig. Det har inte varit möjligt tidigare. Kriterierna för att avtala om extra anställning är således att det avser enstaka dagar, att det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet och att arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft. Anställningsformen innebär liksom tidigare att arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när han har behov av extra arbetskraft, att den anställde kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete, att lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag och att arbetstiden inte går att schemalägga.

Extra anställdas rätt till förtur till extra anställning har förstärkts något i det nya avtalet. Numera gäller att när extra anställning omfattat i genomsnitt minst 15 timmar (tidigare 20 timmar) per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda extra anställning i mån av tillgång. Om flera arbetat som extra anställda kan den anställde, och numera också det lokala facket, begära att en turordningslista upprättas för de extra anställda. Hur anställningstiden ska beräknas är inte angivet i avtalet men det ligger nära till hands att följa LAS regler om beräkning av tid för turordning. Dessa regler innebär att det är den sammanlagda anställningstiden som räknas. För extra anställda är det endast de dagar som den extra anställde faktiskt arbetat som räknas in i anställningstiden, inte dagar mellan arbetstillfällena.

### **Övrigt om visstidsanställningar**

Kollektivavtalet tillförs en anmärkning som upplyser om att enligt 25 a § LAS har en deltidanställd arbetstagare enligt vissa angivna förutsättningar företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

## **4 § 2. Upphörande av tidsbegränsad anställning**

Huvudregeln enligt kollektivavtalet är att en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gäller mellan arbetsgivare och tidsbegränsat anställda. Detta gäller numera även för vikarier anställda på icke tidsbestämt vikariat dock med tillägget att sådana vikariat upphör när ordinarie befattningshavare återkommer i tjänst.

## **7 § Intyg – Betyg**

Enligt Lagen om arbetslöshetsförsäkring har arbetsgivare på begäran skyldighet att utfärda arbetsgivarintyg enligt fastställt formulär. Denna regel förs nu också in i kollektivavtalet.

## **8 § Arbetstid**

### **Nya begrepp och längre beräkningsperioder**

Som en anpassning till EG-direktivet om arbetstid och den nya arbetstidslagen, ATL, som trädde ikraft den 1 januari 2007, förs flera nya begrepp in i kollektivavtalet; *24-timmarsperiod, sammanlagd arbetstid och dygnsvila*, se nedan. Natt definieras i avtalet som tiden mellan klockan 00.00 och 07.00 och perioden tillämpas nu konsekvent i avtalets arbetstidsregler. Vidare tillförs avtalet möjlighet att efter lokal överenskommelse med HRF träffa lokala avtal med HRF om längre beräkningsperioder för arbetstiden. Rätt utnyttjade bör dessa längre beräkningsperioder kunna bidra till att sänka företagets kostnader för övertidsersättning och extra personal då arbetstiden för den ordinarie personalen bättre bör kunna anpassas efter företagets beläggning och behov av arbetskraft.

### **24-timmarsperioder**

24-timmarsperioderna kan påbörjas när som helst under dygnet och kan tillämpas individuellt för olika anställda. Det innebär att perioderna inte behöver starta samtidigt för alla på arbetsplatsen men perioderna ska vara bestämda i förväg och förlagda med fasta tider under schemaperioden. Byte av period kan ske exempelvis i samband med schemaändring men då med beaktande av reglerna om dygns- och veckovila.

### **1. Sammanlagd arbetstid**

Den sammanlagd arbetstid är all den tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen d.v.s. ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid. Enligt ATL får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Semester och sjukfrånvaro jämställs vid beräkningen med arbetad tid.

Kollektivavtalet tillförs en regel som ger arbetsgivaren en möjlighet att träffa lokal överenskommelse med HRF om upp till sex månaders beräkningsperiod för den sammanlagda arbetstiden. Överenskommelsen måste för att vara giltig innehålla uppgift om vilken kompensation de anställda som berörs ska erhålla för avvikelserna från ATL. Denna

kompensation ska i första hand utgöra kompenserande ledighet. Notera här att det inte är betald ledighet som avses. Om det av objektiva skäl inte går att utge kompensationsledighet kan parterna avtala om annat lämpligt skydd som kompensation. Med annat lämpligt skydd avses exempelvis arbetstidsförkortning och kompensationsledighet vid övertidsarbete. Ersättning i pengar kan dock inte anses som lämpligt skydd. Hur den kompenserande ledigheten/annat lämpligt skydd fastställs sker lokalt för att kunna anpassas till respektive verksamhet.

## **2. Ordinarie arbetstid per vecka**

Den ordinarie arbetstiden per vecka är för heltidsanställd oförändrat 40 timmar enligt huvudregeln och 38 timmar för personal som stadigvarande arbetar natt i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan klockan 00.00 och 07.00 (tidigare 01.00-06.00).

Beräkningsperioden för den ordinarie arbetstiden förlängs till *16 veckor* för alla anställda *med månadslön*. Tidigare var beräkningsperioden åtta veckor för heltidsanställda och fyra veckor för deltidanställda. Den nya regeln innebär att arbetsgivare för både dem som arbetar heltid och deltid kan välja att tillämpa 16-veckors beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden för anställda med månadslön. Vid schemalaggningsperioden ska då 640 (16 x 40) arbetstimmar, för heltidare, fördelas under varje period om 16 veckor. För deltidare reduceras antalet timmar med hänsyn till anställningens omfattning. Reglerna om dygnsvila och veckovila/lediga dagar måste alltid beaktas vid arbetstidens förläggning.

### **2.1. Årsarbetstidsavtal**

Möjligheten att träffa lokalt avtal med upp till tolv månaders beräkningsperiod för arbetstiden kvarstår. Det s.k. branschanpassade arbetstidsavtalet byter namn till årsarbetstidsavtal. Den slutliga lydelsen av bilagan om årsarbetstid är ännu ej färdig mellan parterna, men klart är dock följande. Reglerna kvarstår i huvudsak oförändrade men med vissa anpassningar till ATL och branschens behov. Det nya avtalet innebär att alla kollektivavtalets regler om arbetstid och alla arbetstidslagets regler kan ersättas av andra regler eller avtalas bort i lokala årsarbetstidsavtal. Alla avtalade arbetstidsregler måste dock hålla sig inom EG-direktivets skyddsregler.

Överenskommelsen om s.k. frivillig övertid som framgick av 2004 års protokoll upphör att gälla. Dock kvarstår regeln i årsarbetstidsavtalet.

## **3. Byte av arbetstid**

Liksom tidigare kan arbetsgivare och anställd överenskomma om byte av arbetstid inom ramen för schemalagd arbetstid. Reglering av över/undertid ska enligt det nya kollektivavtalet ske inom gällande schemalaggningsperiod, som kan vara upp till 16 veckor för anställda med månadslön. Genom lokal överenskommelse med HRF kan avtalas om *annan* regleringsperiod.

## **4. Veckovila/ordinarie ledighetsdagar**

Enligt ATL ska alla anställda ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar, s.k. veckovila. Vid förläggningen av respektive anställds arbetstid och veckovila måste arbetsgivaren liksom tidigare beakta avtalets regler om ordinarie ledighetsdagar. I dessa regler tydliggörs nu vad som gäller enligt ATL och de ändras vidare

enligt följande. Arbetstiden ska förläggas så att den anställde erhåller i genomsnitt två ledighetsdagar per vecka, om möjligt som *två sammanhängande 24-timmarsperioder* (tidigare: ”dubbelledighet”). Minst varannan vecka ska ledighetsdagar omfatta *fredag-lördag* (nyhet i avtalet), *lördag-söndag* eller *söndag-måndag*. Om särskilda skäl föreligger kan dock, liksom tidigare, ledighetsdagarna omfatta *lördag-söndag* eller *söndag-måndag* var tredje vecka.

## **5. Arbetstid per 24-timmarsperiod**

Begränsningsregeln om att arbetstiden inte får överstiga tio timmar per dygn ändras på så vis att beräkningen nu ska ske per *24-timmarsperiod*, som fastställs så som beskrivits ovan. Sådana 10-timmarspass får liksom tidigare inte förekomma oftare än tre gånger per tvåveckorsperiod i genomsnitt. Efter samråd med berörda anställda eller genom lokal överenskommelse med HRF kan avsteg göras från bestämmelsen.

En ny regel innebärande att uppehållet mellan arbetspassen ska vara minst sex timmar tillförs kollektivavtalet. Denna regel gäller dock inte för de s.k. utgångsvakterna eller springpassen. Upphållet mellan arbetspassen förs lämpligen in i schemat så att det sammanfaller med dygnsvilan och kommer då inte påverka företagets möjlighet till flexibel schemalagging.

## **6. Indelning i vakter**

Kollektivavtalets regel om s.k. utgångsvakter eller springpass ändras på så vis att avsteg från regeln endast kan göras genom lokal överenskommelse med HRF. Tidigare kunde avsteg göras efter samråd med den anställde. Det är dock numera möjligt att göra avsteg från hela bestämmelsen, vilket inte tidigare var möjligt.

## **7. Dygnsvila**

Som ett led o anpassningen till ATL och EG-direktivet ersätts kollektivavtalets regel om Kollektivavtalets tidigare regel om nattvila ersätts av en regel om dygnsvila. De anställda ska enligt denna nya bestämmelse erhålla minst *11 timmar sammanhängande dygnsvila*. Detta innebär att 11 timmars vila ska förläggas per 24-timmarsperiod, som fastställs så som beskrivits ovan.

Avtalet tillförs också en möjlighet att efter lokal överenskommelse med HRF göra avsteg från regeln om 11 timmars dygnsvila. Överenskommelsen måste, på samma sätt som gäller för avsteg från regeln om sammanlagd arbetstid, för att vara giltig innehålla uppgift om vilken kompensation de anställda som berörs ska erhålla. Se ovan under avsnittet sammanlagd arbetstid.

SHRs undersökningar anger att denna nya regel om 11 timmars dygnsvila, med 24-timmarsperioder som arbetsgivaren själv kan fastställa, inte bör medföra några inskränkningar i arbetsgivarnas möjlighet att förlägga arbetstiden jämfört med den tidigare regeln om åtta timmars nattvila. I de fall då åtta timmars nattvila, för t.ex. hotellreceptionister, tillämpas kan ofta de anställda ändå erhålla minst elva timmars dygnsvila under 24-timmarsperioden. Detta blir konsekvensen av att de 24-timmarsperioder som tillämpas vid beräkningen av dygnsvilan inte behöver sammanfalla med kalenderdygnet utan kan t.ex. beräknas från klockan 03.00 och eftersom elva timmars sammanhängande dygnsvila kan förläggas när som helst under 24-

timmarsperioden. Detta får bland annat betydelse för hotellreceptionister som ibland arbetar klockan 15-23 och klockan 7-15 följande dag.

### **7.1. Tillfälliga avvikelser från dygnsvilan**

Enligt ATL får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Exempel på sådana situationer kan vara att nattreceptionisten mycket nära inpå sitt arbetspass blir sjuk och kvällsreceptionisten måste stanna kvar en stund och då får kortare dygnsvila än 11 timmar, eller att fastighetsskötaren måste inkallas akut under natten för att laga något som inte kan vänta på åtgärd.

Sådana tillfälliga avvikelser från dygnsvilan måste arbetstagarna enligt EG-direktivet kompenseras för. Kollektivavtalet tillförs därför en regel om att den anställda, vid tillfällig avvikelse från dygnsvilan, ska ges motsvarande förlängd viloperiod, timme mot timme, svarande mot avbrottet. Denna viloperiod ska enligt avtalet läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits. Den kompenserande viloperioden kan förläggas så att den sammanfaller med redan utlagd ledig tid. Om den redan schemalagda lediga tiden överskrider EG-direktivets minimiregler om 11-timmars dygnsvila och 35 timmars veckovila, med tid motsvarande den tid som ska ges som compensation, behöver ingen ytterligare ledig tid utges eftersom den anställda då anses ha erhållit ledig tid för återhämtning i enlighet med direktivets skyddsregler.

### **8. Arbetstid för nattarbete**

Kollektivavtalet tillförs en definition på natt som innebär att tiden mellan klockan 00.00 och 07.00 är natt.

Detta får betydelse för bestämmandet av det maximala arbetstidsuttaget för nattarbete så som det är reglerat i ATL. Den nya definitionen på natt innebär såvitt SHR erfar att de allra flesta anställda som arbetar natt i branschen inte kommer att komma i konflikt medv ATLs regel om sammanlagd arbetstid för nattarbete som framgår nedan.

Enligt ATL får den sammanlagda arbetstiden för nattarbete under varje period om 24 timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska avräknas av från beräkningsperioden 24 timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro jämföras vid beräkningen med arbetad tid. Som nattarbete räknas enligt ATL den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Kollektivavtalet tillförs en regel som ger arbetsgivaren en möjlighet att träffa lokal överenskommelse med HRF om upp till sex månaders beräkningsperiod för den sammanlagda arbetstiden för nattarbete. Överenskommelsen måste, på samma sätt som gäller för sammanlagd arbetstid för de som inte är nattarbete, för att vara giltig innehålla uppgift om vilken compensation de anställda som berörs ska erhålla. Se ovan under avsnittet sammanlagd arbetstid.

## **9 § Arbetstidsschema**

Liksom tidigare ska skriftligt arbetstidschema sättas upp eller hållas tillgängligt på arbetsplatsen. Detta kan ske i t.ex. en dator som personalen har tillgång till. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut, rasternas längd och förläggning och enligt det nya avtalet ska även schemat ange de brytpunkter för dygn och vecka som tillämpas. Detta uttrycks i avtalet genom att ”de 24-timmars- och 7-dagarsperioder som tillämpas för respektive anställd” ska anges. Tillämpas samma perioder för t.ex. en avdelning eller för hela företaget är det tillräckligt att det framgår av schemat på ett ställe.

## **12 § OB-ersättning**

OB-ersättningen höjs vid ett tillfälle under avtalsperioden, den **1 maj 2008**. Ordinarie OB-ersättning höjs då från 16:50 kr/tim till **18:75 kr/tim** och natt-OB från 14:50 kr/tim till **16:50 kr/tim**.

## **13 § Extra ledighetsdagar – nationaldagen**

Under förhandlingarna ägnades mycket tid åt om och i så fall hur, övergången från annandag pingst som helgdag till nationaldagen den 6 juni som helgdag, skulle kompenseras. Den lösning som nu överenskommit innebär att nationaldagen den 6 juni, som infaller på en lördag eller söndag kompenseras genom att anställda som arbetar sådan dag intjänar en extra ledighetsdag. Regeln förs in i avtalets övriga regler om extra ledighetsdagar och ska tillämpas i enlighet med dessa regler.

## **15 § 9. Semesterlönetillägg**

Semesterlönetilläggen, de s.k. balkongtilläggen, räknas upp med avtalets värde, vilket får effekt först den 1 april 2008. SHR återkommer om detta.

## **16 § Kost på arbetsplatsen**

Anmärkningen i p 2 ändras så att den numera anger att kosten bör vara **varm**, näringsriktig och **varierande**.

Kostpriset höjs enligt följande. Från den 1 maj 2007 **32:50 kr**, från den 1 maj 2008 **34:00 kr**, och från den 1 maj 2010 **35:50 kr**. Det skattemässiga förmånsvärdet för lunch respektive middag är 64:00 kr för 2007.

## **18 § 2.2. Försäkran och läkarintyg**

Innan sjuklön utbetalas har arbetsgivaren liksom tidigare rätt att begära skriftlig sjukförsäkran lämnas till arbetsgivaren. Sådan sjukförsäkran ska vara skriftlig och innehålla uppgift om sjukdomens omfattning. Tidigare kunde arbetsgivaren kräva att sjukdomens orsak skulle anges i sjukförsäkran men detta gäller inte enligt det nya avtalet.