



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde:

Visita – Besöksnäringens tjänstemannaavtal

Fremia – Hotell- och restaurangtjänstemän

Avtalet gäller 2023-06-01 – 2025-05-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-05-31.

Observera särskilt angivna *viktiga datum* i avsnittet om lön – korta tider!

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- **3,9 procent** för perioden 2023-06-01 – 2024-05-31
- **3,1 procent** för perioden 2024-06-01 – 2025-05-31

Garanterad löneökning

Ur den allmänna lönepotten utges en garanterad löneökning till varje heltidsanställd tjänsteman om minst:

- **574 kr** från 2023-06-01
- **464 kr** från 2024-06-01

Avtalets lägsta lön

Efter lönerevisionen ska den lägsta lönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 20 år uppgå till lägst:

- **22 277** kronor per månad fr.o.m. 2023-06-01
- **22 968** kronor per månad fr.o.m. 2024-06-01

Viktiga datum, löneavtalet

För påkallande av lokal förhandling samt avseende enskild tjänstemans möjligheter att begära överläggning om sin lön, gäller nedanstående tider.

Lokala förhandlingar

Förutsättning för genomförande av lokala förhandlingar är att Unionens lokala företrädare senast den **22 juni 2023** respektive den **15 maj 2024** anmält att sådan förhandling ska hållas i år. Vid detta tillfälle ska anges vilka tjänstemän som omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar ska påbörjas snarast efter anmälan till arbetsgivaren och vara avslutade senast den **6 juli 2023 respektive den 15 juni 2024**.

De lokala parterna kan överenskomma om andra tidsfrister.

Lönerevision i de fall lokal förhandling inte begärts

I det fall lokal förhandling inte genomförs enligt ovan äger tjänsteman rätt att begära överläggning om sin lön senast **den 30 juni 2023 respektive den 15 juni 2024**.

Överläggningen ska påbörjas snarast efter begäran hos arbetsgivaren och avslutas senast **14 dagar** efter att sådan begäran framförts.

De lokala parterna kan även här överenskomma om andra tidsfrister.

Deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för deltidspension. Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 procent för 2023 samt 0,2 procent för 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,5 procent vid avtalsperiodens utgång.

Ordinarie arbetstid och lediga helger

För tjänstemän i operativ drift får arbetstiden nu även beräknas på perioder om upp till och med 26 veckor. Schemaperiod och beräkningsperiod måste i sådana fall sammanfalla, dvs ett schema för hela perioden ska i dessa fall lämnas till berörda tjänstemän.

Dessutom tillförs nu en rättighet i de fall tillämpning av beräkningsperiod som överstiger 16 veckor men uppgår till högst 26 veckor, till ordinarie ledighetsdagar på helg var fjärde vecka till fredag-lördag eller lördag-söndag. Dessa ledighetsdagar får inte ensidigt ändras av arbetsgivaren.

Utöver denna nya rättighet, gäller sedan tidigare regler om rätt till så kallad dubbelledighet var tredje vecka innefattande söndag, (dvs lördag-söndag eller söndag-måndag)

Kompetensutveckling

Riktlinjerna för kompetensutveckling tillförs en text om att då även chefer ges rätt förutsättningar för att fullgöra sitt arbete gynnar både verksamheten och individen, samt att vid lönesättningen ska det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

OB-ersättningar

För arbetstid förlagd till:

- måndag–fredag från kl 20.00 till kl 06.00 påföljande dag,
- lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från kl 16.00 till kl 06.00 påföljande dag,
- sön- och helgdag från kl 06.00 till kl 06.00 påföljande dag, utgår OB-ersättning enligt följande:

Fr.o.m. 2023-06-01 24:97 kr/timme

Fr.o.m. 2024-06-01 25:80 kr/timme

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 till 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) även enligt följande:

Fr.o.m. 2023-06-01 22:00 kr/timme

Fr.o.m. 2024-06-01 22:73 kr/timme

Semesterfrågor

Nettosemesterdagar kan nu tillämpas även för heltidsanställda som arbetar i genomsnitt färre än fem dagar per vecka på samma sätt som tidigare varit möjligt för deltidsanställda.

Exempel:

Tjänstemannens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Övrigt

Löneavdrag vid kortare frånvaro (upp till en vecka) som uppgår till hela dagar beräknas nu med timavdrag.

För längre frånvaro används de tidigare reglerna om dagsavdrag (se 14.3.1 och 14.3.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor).

Tabellen avseende kostpris har uppdaterats till nu gällande regelverk.

Avtalet mellan Visita och Unionen får nu namnet Besöksnäringens tjänstemannaavtal.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Visita Besöksnäringens tjänstemannaavtal**

Nyheter i avtalen från 1 januari 2023

Från 1 januari 2023 gäller vissa ändringar i ITP-planen, bland annat:

ITP-planen, avdelning 1

- Gäller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till ålderspensionen t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Pensionen betalas ut fr.o.m. med den månad under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år) eller annan tidpunkt som den anställde begär.
- Familjeskyddsförsäkringen upphör att gälla vid utgången av den månad före under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Enligt ITP1 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år). Vid fortsatt anställning därefter föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid t.o.m. 180:e sjukdagen.
- Lönedelar över 30 inkomstbasbelopp/12 viss månad är inte pensionsgrundande (2023 går gränsen vid 185 750 kr)

ITP-planen, avdelning 2

- Enligt ITP 2 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).

Deltidspension

Unionen och Visita har träffat avtal om att anpassa överenskommelsen om system för kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte till dessa förändringar. Det innebär att från och med 1 januari 2023 så betalas kompletterande premien t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år, för de tjänstemän som omfattas av ITP 1. Det innebär också att sådana premier inte utbetalas för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

I samband med förändringarna ovan har även överenskommelse träffats om att för det fall det finns tjänstemän som har en annan pensionslösning än ITP och därmed inte har något pågående intjänande till ITP 1 eller ITPK, ska arbetsgivaren träffa överenskommelse med individen eller den lokala fackliga organisationen om hur avsättning till deltidspension ska hanteras.

Allmänna anställningsvillkor

I avtalet om allmänna anställningsvillkor finns vissa bestämmelser som hänvisar till den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen. Dessa bestämmelser är:

1.3 Uppnådd pensionsålder

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Efter den förändring i ITP-planen som trädde i kraft den 1 januari 2023 ska avtalstextens innebörd tolkas som att det, för den som omfattas av ITP 1, är efter 66 års ålder som sådan överenskommelse kan ingås och för tjänstemän som omfattas av ITP 2 fr.o.m. 65 års ålder.

9.6 Uppsägningstid efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd gäller uppsägningstider enligt 7.1 och 8.1 fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS avslutas anställningen i enlighet med 9.5.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen tillämpas 7.1 och 8.1, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS avslutas anställningen i enlighet med 9.5.

I 9.6 beskrivs att uppsägningstiderna efter uppnådd ITP-ålder (66 alternativt 65 år) i enlighet med respektive ITP-plan (ITP 1 respektive ITP 2) fortsätter följa tabellerna i 7.1 (vid egen uppsägning) samt 8.1 (vid uppsägning från arbetsgivarens sida). Dessa uppsägningstider gäller fram till dess att tjänstemannen uppnår 69 års ålder. Däremot upphör bestämmelsen om förlängd uppsägningstid i enlighet med 8.2 att gälla efter uppnådd ITP-ålder.

Ovanstående innebär, från och med den 1 januari 2023, att den förlängda uppsägningstiden i vissa fall, (den så kallade 55/10-regeln) enligt 8.2, gäller t.o.m. 66 års ålder för de som omfattas av ITP 1. För tjänstemän som omfattas av ITP 2 gäller den förlängda uppsägningstiden fortfarande till 65 års ålder.

Unionen och Visita är överens om tolkning avseende §§ 1.3 och 9.6 ovan.

Notera att de beskrivna förändringarna i tillämpningen avseende Visita gäller tjänstemän som omfattas av ITP 1. Vissa delar av avtalen tillämpas alltså olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som tjänstemannen omfattas av.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Anders Fredriksson
Avtalsansvarig ombudsman

