

Avtalsområde: **Visita – Svensk besöksnäring**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-01-01* – 2023-05-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-05-31.

** Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebar att det tidigare avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll fram till 2020-12-31.*

Lön

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,7 procent för perioden 2021-01-01 – 2022-05-31
- 2,2 procent för perioden 2022-06-01 – 2023-05-31

Unionen och Visita uppmanar de lokala parterna att särskilt beakta möjligheten till skyndsamt besked om lönerrevisionens utfall till anställda som är långtidssjukskrivna och föräldralediga.

Lägsta löneökningar

Ur den allmänna potten utges en individgaranti per månad:

- 337 kr från 2021-01-01
- 275 kr från 2022-06-01

Lägsta löner

Avtalets lägsta löner uppgår för tjänstemän som fyllt 20 år till:

- 20 477 kronor fr.o.m. 2021-01-01
- 20 927 kronor fr.o.m. 2022-06-01

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande

avsättning till ITP på ytterligare 0,5 procent från 2021-01-01. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,1 procent.

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande:

- Regleringen om att särskild överenskommelse krävs för rätt till sjuklön från den 15:e dagen efter 67 års ålder, eller vid anställning efter ITP-åldern (65 år), försvinner helt.
- Åldern då tidsbegränsade anställningar kan träffas (utöver för allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete) höjs från 67 år till den ålder som anges i § 32a LAS (för närvarande 68 år).
- Avtalets reglering av anställningens upphörande i samband med uppnådd pensionsålder förändras så att följande nu gäller:
 - Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS (för närvarande 68 år), ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.
 - Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS (för närvarande 68 år) upphör anställningen en månad efter det att en skriftlig underrättelse lämnats.
- En justering görs i löneavtalet så att åldern då tjänsteman är undantagen vid lönerevision lyfts från 65 år till 68 år. Undantaget gäller även fortsättningsvis tjänstemän som anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

Övriga förändringar i avtalet

- Överenskommelser avseende förläggning av extra ledighetsdagar kan nu träffas lokalt även med Unionens regionkontor om lokal klubb saknas.
- Lägsta ersättningsgrundande arbetstid vid anställning för enstaka dagar är tre timmar. En ny reglering införs innebärande att;
I de fall arbetsgivaren erbjuder arbetstagare att delta vid ett personalmöte eller liknande personalaktivitet är dock lägsta ersättningsgrundande tid en och en halv timme per dag.
- Semesterledighet avseende anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid läggs inte ut. Semesterersättning om 12,72 % på den uppburna lönen ska utbetalas i samband med anställningens upphörande.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att semester istället läggs ut under ovanstående period.

- En ny reglering införs om att för tjänsteman anställd på enstaka dagar utgår semesterersättning med 12,72 % på utbetald lön.
- Ob-ersättningar i avtalet räknas upp med 2,7% från den 1 januari 2021 respektive med 2,2,% från den 1 juni 2022.

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. 2021-01-01 med 23:43 kr/timme*
Fr.o.m. 2022-06-01 med 23:99 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 och 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) utöver ovan enligt följande:

Fr.o.m. 2021-01-01 med 20:64 kr/timme
Fr.o.m. 2022-06-01 med 21:13 kr/timme