

CIRKULÄR

Nya mertidsregler i Serverings- och Butiksavtalen

Detta cirkulär gäller för medlemsföretag som tillämpar Livsmedelsföretagens kollektivavtal med Hotell – och restaurangfacket (HRF) och/eller Handelsanställdas förbund (Handels).

Livsmedelsföretagen träffade under försommaren 2025 nya kollektivavtal med HRF respektive Handels för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027. Enligt de nya avtalen sker förändringar i hur mertids- och övertidsarbete ersätts. Förändringarna träder i kraft från och med den 1 april 2026 och nedan följer en utförligare beskrivning av vad detta innebär för dig som arbetsgivare.

Allmänt kring mertidsfrågan

Mertid definieras i 10 § arbetstidslagen som den arbetstid en deltidsanställd arbetar utöver sitt arbetstidsmått enligt anställningsavtalet. Om den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka är 40 timmar för en heltidsanställd så är ordinarie arbetstiden för en anställd med en sysselsättningsgrad på 50 %, 20 timmar per vecka.

Utgångspunkten är att om den deltidsanställda arbetar mer än sitt avtalade arbetstidsmått så uppstår mertidsarbete.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

I avtalsrörelsen 2025 ändrades reglerna för ersättning för mertidsarbete i våra avtal med HRF och Handels på sådant sätt att ersättningen för mertidsarbete höjts till att motsvara ersättningen för övertidsarbete för heltidsanställda.

Det ska noteras att skyldigheten för arbetsgivaren att betala den högre mertidersättningen (motsvarande övertidersättning) i avtalen med HRF och Handels endast gäller om faktisk mertid har arbetats. Vid utökad sysselsättningsgrad, annan schemamässig planering eller andra åtgärder som gör att de deltidsanställda inte överskrider sin sysselsättningsgrad är utgångspunkten att mertidsarbete inte uppstår och följaktligen inte heller skyldighet att utbetala den högre mertidersättningen (motsvarande övertidersättning).

Serveringsavtalet

Gällande Serveringsavtalet som tecknats mellan Livsmedelsföretagen och HRF träder ändringarna i kraft den 1 april 2026. Nedan följer avsnittet från kollektivavtalet, avsnitt 9.

9 Övertidsarbete

9.1 Allmänt

Anställd är skyldig utföra beordrat övertidsarbete i den omfattning gällande arbetstidslagstiftning medger.

Varsel ska lämnas angående erforderligt övertidsarbete så snart ske kan före övertidsarbetets början.

För allt arbete utöver den i punkt 6.2 angivna ordinarie nettoarbetstiden utgår övertidersättning, dock att tillfälligtvis beordrat arbete under högst 10 minuter i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid inte räknas som övertid. Vid arbete utöver 10 minuter utgår ersättning för minst en halvtimme.

Deltidsanställd erhåller övertidersättning vid tjänstgöring över 8 timmar per dag (dock ej vid schemalagd arbetstid över 8 timmar) eller 40 timmar per femdagarsvecka.

9.2 Mertid

Denna punkt gäller från 1 april 2026

Arbete som deltidsanställd utför utöver sin ordinarie dagliga arbetstid utgör mertid. Mertid ersätts med övertidersättning enligt p. 9.3.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

9.3 Ersättningar

Till och med den 31 mars 2026 gäller följande

Övertidsarbete utfört på tid som står i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid ersätts med förhöjning av timlönen (vid full arbetstid 1/173 av månadslönen)

för de två första timmarna med 45%

för tid därefter med 70%

Övertidsarbete utfört på tid som ej står i anslutning till ordinarie arbetstid ersätts med förhöjning av timlönen med 90%.

Från och med den 1 april 2026 gäller följande

Övertidsarbete och mertidsarbete utfört på tid som står i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid ersätts med förhöjning av timlönen (vid full arbetstid 1/173 av månadslönen)

för de två första timmarna med 35%

för tid därefter med 70%

Övertidsarbete och mertidsarbete utfört på tid som ej står i anslutning till ordinarie arbetstid ersätts med förhöjning av timlönen med 90%.

Mertid definieras som arbete som deltidsanställd utför utöver sin ordinarie dagliga arbetstid och ersätts från den 1 april 2026 med övertidsersättning. Notera att övertidstillägget för de två första timmarna sänks från 45 % till 35 % från och med den 1 april 2026.

Om en deltidsanställd vikarierar vid annan arbetstagares frånvaro, och detta stryks med anställningsavtal där anställningsformen vikariat framgår, uppkommer inte mertidsarbete så länge som sysselsättningsgraden i vikariatet inte överskrids.

Om deltidsanställd ingår anställningsavtal i anställningsformen allmän visstidsanställning uppkommer inte mertidsarbete så länge som sysselsättningsgraden i den allmänna visstidsanställningen inte överskrids.

Om anställda på eget initiativ byter pass med varandra uppkommer inte heller mertidsarbete.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Butiksavtalet

Gällande Butiksavtalet som tecknats mellan Livsmedelsföretagen och Handels träder ändringarna i kraft den 1 april 2026. Nedan följer avsnittet från kollektivavtalet, avsnitt 7.

7 Övertid och mertid

7.1 Allmänt

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska heltidsanställd arbetstagare i den utsträckningen gällande lag tillåter utföra sådant arbete mot fastställd betalning. Besked om övertidsarbete ska lämnas i så god tid som möjligt före ordinarie arbetstidens slut. Vid övertidsarbete på sön- eller helgdag samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utgår ersättning för minst tre timmar.

7.2 Anspråk på övertidstillägg

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast dagen efter, annars går ersättningen förlorad.

7.3 Övertidstillägg

Övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas enligt följande:

Tillägg de första två timmarna per dag
före och efter ordinarie arbetstid t.o.m 31 mars 2026 50%
(Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början
och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg de första två timmarna per dag
före och efter ordinarie arbetstid fr.o.m 1 april 2026 35%
(Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början
och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg för övrig övertid på vardagar
samt efter kl. 20.00 måndag – fredag 70%

Tillägg för övertid 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 100%
och helgdag och på fridag som infaller på
lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton

7.4 Beräkning av övertidstillägg

I 7.3 angivna tillägg ska beräknas per timme varvid 1/166 av utgående månadslön är timlön.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

7.5 Mertidstillägg för deltidanställda

För mertidsarbete som utförs från och med den 1 april 2026 betalas mertidstillägg enligt följande:

För mertidsarbete utges, utöver arbetstagarens personliga timlön, kontant mertidstillägg motsvarande övertidstillägg som framgår av 7.3. Arbete som en arbetstagare utför på grund av byte av arbetspass på arbetstagares initiativ medför inget mertidstillägg. Detsamma gäller arbete som en arbetstagare utför på grund av annan arbetstagares frånvaro, under högst två sammanhängande kalenderdagar per frånvaroperiod. Arbetet ska ha överenskommits alternativt godkänts av arbetsgivaren i efterhand.

Arbetstagare som anser sig ha rätt till mertidstillägg för utfört arbete, men inte fått sådant tillägg utbetalt, ska anmäla anspråket på mertidstillägg till arbetsgivaren senast två månader efter det att mertidsarbetet utfördes. I annat fall föreligger inte rätt till mertidstillägg.

Anmärkning:

Mertidsarbete, och övertidsarbete, för de deltidanställda kan inte beordras av arbetsgivaren.

7.6 Övertidstillägg för deltidanställda

För deltidanställda som under en vecka arbetar tid som överstiger heltidsmättet på arbetsplatsen utges utöver arbetstagarens personliga timlön, motsvarande kontant övertidstillägg som framgår av 7.3.

7.7 a Kompensationsledighet t.o.m 31 mars 2026

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

Övertid med 50% förhöjning = 1 1/2 timmes ledighet för varje övertidstimme.

Övertid med 70% förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet för varje övertidstimme.

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

7.7 b Kompensationsledighet fr.o.m 1 april 2026

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

Övertids- och mertidsarbete med 35 % förhöjning = 1 timme och 21 minuters ledighet för varje sådan arbetad timme.

Övertids- och mertidsarbete med 70% förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet för varje sådan arbetad timme.

Övertids- och mertidsarbete med 100% förhöjning = 2 timmars ledighet för varje sådan arbetad timme.

Notera att övertidsersättningen för de två första timmar sänks från 50 % till 35 % från och med den 1 april 2026. Se också skrivningen i 7.5, tredje stycket, där det framgår att arbete som utförs på grund av byte av arbetspass på arbetstagares initiativ inte berättigar till tillägg motsvarande övertidstillägg. Desamma gäller för arbete som arbetstagare utför på grund av annan arbetstagares frånvaro, under högst två sammanhängande kalenderdagar per frånvaroperiod.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Om frånvaron är längre än två sammanhängande kalenderdagar, krävs anställningsavtal om vikariat för att arbetet inte ska anses utgöra mertidsarbete. Anställningsavtal om utökad sysselsättningsgrad eller anställningsavtal om särskild visstidsanställning kan också utgöra underlag som medför att arbetet inte är att anse som mertidsarbete.

Arbetstagare som anser sig ha rätt till mertidstillägg som ännu inte utbetalats behöver anmäla anspråk på tillägget senast två månader efter det att arbetet har utförts, annars förfaller rätten till tillägget.

Observera att mertidsarbete för deltidsanställd inte kan beordras av arbetsgivaren.

Ostföretag och Äggförsäljningsföretag

Gällande avtalen för Ostföretag och Äggförsäljningsföretag som tecknats mellan Livsmedelsföretagen och Handels trädor ändringarna i kraft den 1 april 2026. Konstruktionen i avtalen är baserad på samma utgångspunkter som för Butiksavtalet ovan, gällande byte av pass på arbetstagarens initiativ och annans frånvaro under högst två kalenderdagar.

I övrigt hänvisas till tidigare utsända cirkulär för respektive avtal, [[Ostföretag](#)] och [[Äggförsäljningsföretag](#)]

För ytterligare information är ni välkomna att kontakta oss på livsmedelsföretagen genom att ringa vår rådgivning för arbetsgivarfrågor på telefon 08-762 65 50 eller radgivning@li.se

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
Jonatan Boman