

Kollektivavtal

1 APRIL 2025 – 31 MARS 2027

Skönhetsvård



Avtal

1/4 2025 – 31/3 2027

KOLLEKTIVAVTAL

avseende

SKÖNHETSVÅRD

§ 1. Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt	3
§ 2. Tjänsteföreskrifter	3
§ 3. Anställning, uppsägning m m	3
§ 4. Arbetstid	8
§ 4a. Salonger/Butiker som har stängt minst en dag i veckan	8
§ 4b. Salonger/Butiker som har öppet alla dagar i veckan	10
§ 5. Avlöningsbestämmelser	12
§ 6. Förskjuten ordinarie arbetstid/OB-ersättning	14
§ 7. Övertidsarbete och mertidsarbete	15
§ 8. Restidsersättning	18
§ 9. Traktamenten m m	19
§ 10. Permission	20
§ 11. Löneavdrag vid frånvaro	21
§ 12. Semester	22
§ 13. Sjuklön m m	25
§ 14. Föräldraledighet, Föräldralön och Tillfällig vård av barn	28
§ 15. Arbetsmiljöregler	29
§ 16. Vidareutbildning - kompetensutveckling	31
§ 17. Krisförsäkring m m	32
§ 18. Försäkringar	32
§ 19. Avtalets giltighetstid	33
Bilaga 1 Löner Skönhetsvård	34
§ B1. 1 Lön med provision	34
§ B1. 2 Lön utan provision	36
§ B1. 3 Receptionister	38
§ B1. 4 Anställningstid	38
§ B1. 5 Utbetalning av lön	38
Bilaga 2 Exempel och förtydligande	39

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2023 års upplaga av avtalet.

Inledning

Detta kollektivavtal reglerar löner och andra villkor för anställda i skönhetsvårdsbranschen. Avtalet är tillämpligt för till exempel hudterapeuter, massörer, nagelteknologer/nagelterapeuter och tatuerare. Avtalet tecknas direkt med Handelsanställdas förbund.

Företag som omfattas av Skönhetsvårdsavtalet är skyldig att teckna försäkringsavtal via FORA för sina anställda. Information om vilka försäkringar som ska omfattas, se § 18.

§ 1. Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt

Utifrån bestämmelser i lag och i detta kollektivavtal har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa, säga upp eller avskeda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part.

Anser arbetstagare att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, har de rätt att genom sin organisation begära undersökning för att få rättelse innan andra åtgärder vidtas.

Lokal facklig organisation

Med lokal facklig organisation avses i första hand avdelning inom Handelsanställdas förbund. I de fall Handels bildat fackklubb vid företaget är klubben att betrakta som lokal facklig organisation. Fackombud med utbildning kan ha delegerats viss förhandlingsrätt av Handels lokalavdelning och är då att betrakta som lokal facklig organisation i dessa delar.

§ 2. Tjänsteföreskrifter

Arbetstagare är skyldig att rätta sig efter utfärdade föreskrifter, som inte strider mot detta avtal.

§ 3. Anställning, uppsägning m m

På avtalsområdet gäller reglerna i lagen om anställningsskydd av den 24 februari 1982 (SFS 1982:80) med följande tillägg enligt lagens § 2.

Mom 1

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att de som så önskar ska erbjudas heltidsanställning. Innan nyanställning genomförs ska anställd som så önskar erbjudas utökad sysselsättningsgrad enligt § 3. Mom 12.

Mom 2 Provanställning

Provanställning kan vara upp till åtta månader. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning skett. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om en lika lång förlängning av provanställningstiden.

Provanställning upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse om det. Har sådan underrättelse inte lämnats senast 14 dagar före provanställningstidens utgång gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen.

I de fall den anställde begär, ska arbetsgivaren ange skälen till att provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid får ske bland annat vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet. Uppkommer behov av vikarie ska arbetsgivaren i första hand undersöka om vikariatsfrågan kan lösas genom att erbjuda fler timmar till deltidsanställda med tillräckliga kvalifikationer.

Part som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivarens rätt att avbryta en tidsbegränsad anställning enbart genom att lämna besked 14 dagar i förväg gäller inte efter att tre månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än ett år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 4 Anställningsavtal m m

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsavtal. Detta ska innehålla uppgift enligt lagen om anställningsskydd § 6c. Utöver detta ska anges sysselsättningsgrad och eventuell branschvana. Villkor som rör framtida anställningar eller egenföretagande får inte vara en del av ett anställningsvillkor och ska inte finnas med på anställningsavtalet.

Om anställningen avser en begränsad tid ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra. Ändring i anställningsavtalet ska göras vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmätt.

Arbetsgivaren överlämnar varje kalendermånad till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställd personal inom avtalsområdet. Förteckningen behöver inte innehålla uppgift om personal som är anställd för viss tid i samband med julhandeln.

Överenskommelse om annan rutin (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till Försäkringskassan, kopia av anställningsavtal e dyl) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Arbetsgivaren bör informera den lokala fackliga organisationen när arbetstagare har sagt upp sin anställning.

Mom 5 Uppsägningstid m m

För tillsvidareanställd gäller, om inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningstid vid arbetstagares egen uppsägning kan dock vara som längst tre månader. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd som anställdts den 1 juli 2001 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan

Anställningstid vid företaget Uppsägningstid

mindre än 2 år	1 månad
fr.o.m. 2 år till 4 år	2 månader
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 månader
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 månader
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 månader
fr.o.m. 10 år	6 månader

Mom 6 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagare

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat

rätten till inestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren har rätt att innehålla ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

Mom 7 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning skett från arbetstagarens eller från arbetsgivarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg.

Betyget ska innehålla uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran vitsord om anställningen varat mer än sex månader i följd.

Arbetsgivaren ska utfärda betyget senast i samband med utbetalning av slutlön.

Mom 8 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

Mom 9 Turordning

Enligt lagen om anställningsskydd bestäms vid arbetsbrist turordning vid uppsägning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om att även ta hänsyn till andra faktorer när man fastställer turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid företrädesrätt till återanställning. Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning ska, för att vara gällande, göras skriftligen av arbetstagaren till arbetsgivaren.

Anmärkning:

1. Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning krävs endast om arbetsgivaren i enlighet med 8 och 16 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd lämnat besked till arbetstagare om det.

2. Kravet på skriftlig anmälan gäller om företrädesrätten börjat gälla den 1 juli 2023 eller senare.

Mom 10 Beräkning av lön i vissa fall

Lön enligt § 12 lagen om anställningsskydd i de fall arbete inte erbjuds under uppsägningstiden samt vid permittering enligt § 21 samma lag

utges med den anställdes genomsnittsförtjänst under de tre kalendermånader eller motsvarande period för avlöningsberäkning som närmast föregått uppsägningen respektive permitteringen. I genomsnittsförtjänsten inräknas tidlön, rörlig lön samt ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid. Om beräknad genomsnittsförtjänst på grund av tillfällig ändring i tjänstgöringsförhållandena avviker väsentligt från den normala, ska jämkning av beloppet ske.

Mom 11 Särskilda regler vid deltidarbete

Arbetsgivaren ska se till att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid som understiger 16 timmar per vecka medför att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring samt i vissa fall avtalsgruppsjukförsäkringsförmånerna minskas. Information om detta och övriga anställningsvillkor ska ges till den deltidсанställda.

Där det är praktiskt möjligt och om den anställda önskar ska arbetstiden bestämmas så att den ger rätt till de ovan angivna sociala förmånerna.

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att deltidсанställda erbjuds arbete, om det är möjligt, i minst 20 timmar per vecka.

Mom 12 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

Anmälan om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § i lagen om anställningsskydd är tillämplig på avtalsområdet. Anmälan ska, för att vara gällande, göras skriftligen till arbetsgivaren.

§ 4. Arbetstid

På avtalsområdet gäller arbetstidslagen av den 24 juni 1982 (SFS 1982:673) med nedanstående ändringar och tillägg.

§ 4a. Salonger/Butiker som har stängt minst en dag i veckan

Mom 1. Ordinarie arbetstid

- A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt under ett kalenderår 40 timmar per helgfri vecka. Ordinarie arbetstid för deltidsanställd är i genomsnitt det antal timmar per helgfri vecka som finns angivet i anställningsavtalet. Rast räknas inte som arbetstid. Överenskommelse om kortare beräkningsperiod än kalenderår kan träffas lokalt.
- B. Årsarbetstiden för heltidsanställd minskas med åtta timmar för varje helgdag som infaller på annan dag än söndag samt med två timmar vardera för jul- nyårs- påsk- pingst- och midsommarafton. Infaller nationaldagen på en söndag minskas årsarbetstiden för heltidsanställd med ytterligare åtta timmar. Årsarbetstiden för deltidsanställd minskas på grund av infallande helgdagar/aftnar i proportion till minskningen som görs för heltidsanställd.
- C. Beräknas ordinarie arbetstid på kortare period än kalenderår ska minskningen av arbetstid på grund av infallande helgdagar och helgdagsaftnar enligt § 4 a Mom 1 B ske under beräkningsperioden.

Mom 2. Arbetstidens utläggning

- A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar. Överenskommelse om annan utläggning för heltidsanställd kan träffas kollektivt eller individuellt. Överenskommelse om annat för deltidsanställd kan träffas individuellt.
- B. Heltidsanställd ska vara ledig 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annat kan träffas kollektivt eller

individuellt. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret. Om en systematisk utläggning av fridagarna i form av "rullande" femdagarsvecka tillämpas gäller inte regeln om rätt till ledigt 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår.

- C. Deltidsanställd som är schemalagd minst fem dagar per vecka ska vara ledig 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annan utläggning kan träffas individuellt. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret.
- D. Schemalagd arbetstid får inte överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än fem timmar per vecka. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.
- E. Ledighetsdagarna enligt § 4 a Mom 2 A - C och för heltidsanställd eventuell kompensationsledighet för förskjuten ordinarie arbetstid ska rymmas inom den schemalagda årsarbetstiden.
- F. Anställd ska vara arbetsfri antingen jul- eller nyårsafton. Julafton ska vara arbetsfri minst vartannat år. Individuell överenskommelse kan göras om annat.
- G. Arbetstiden per arbetspass får inte understiga tre timmar. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin eller under pågående rehabilitering.
- H. Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Mom 3. Arbetstidsschema

- A. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd ske med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).
- B. Framförda synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid och på lördagar, söndagar och helgdagar ska beaktas om det är möjligt.

- C. Överläggning om arbetstiden för kommande kalenderår genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.
- D. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.
- E. Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – lämnas minst en månad i förväg.
- F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

Mom 4. Kontorspersonal

För kontorspersonal fastställs arbetstiden genom lokala förhandlingar. Där kortare arbetstid än avtalets tillämpats, ska denna behållas.

§ 4b. Salonger/Butiker som har öppet alla dagar i veckan

Mom 1 Ordinarie arbetstid

- A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka. Rast räknas inte som arbetstid.
- B. Ordinarie arbetstid för deltidsanställd är i genomsnitt det antal timmar per vecka som finns angivet i anställningsavtalet. Rast räknas inte som arbetstid.
- C. Arbetstiden genomsnittsberäknas på en period om maximalt 52 veckor.
- D. Deltidsanställd har rätt till månadslön om arbetstiden genomsnittsberäknas på en period om minst 11 veckor. Lokal eller central överenskommelse kan träffas om annan period. För kedjeföretag eller företag med flera arbetsplatser kan central överenskommelse träffas direkt med av Handelsanställdas förbund utsedd central kontaktperson.

Mom 2 Anställd på "fast vecka"

För anställd med "fast" arbetsvecka regleras arbetstiden enligt § 4 a. Då helgdag eller helgdagsafton infaller på arbetsdag minskas arbetstiden med det antal timmar som skulle fullgjorts om dagen inte varit helgdag eller helgdagsafton enligt § 4 a Mom 1 B.

Mom 3 Arbetstidens utläggning

- A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar. Anställd ska vara ledig 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret.
- B. Arbetstiden per arbetspass får inte understiga tre timmar. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin eller under pågående rehabilitering.
- C. Schemalagd arbetstid får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än nio timmar per vecka för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd. Överenskommelse om annat kan träffas individuellt.
- D. Anställd ska vara arbetsfri antingen jul- eller nyårsafton. Julafton ska vara arbetsfri minst vartannat år. Individuell överenskommelse kan göras om annat.
- E. Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Mom 4 Arbetstidsschema

- A. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd ske med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).
- B. Framförda synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid och på lördagar, söndagar och helgdagar ska beaktas om det är möjligt.
- C. Överläggning om arbetstiden för kommande 12-månadersperiod genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.

- D. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.
- E. Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – lämnas minst en månad i förväg.
- F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

§ 5. Avlöningsbestämmelser

Mom 1. Löner

Löner utges enligt bilaga 1

Mom 2. Lönespecifikation

Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en lönespecifikation. Av denna ska månadsvis framgå utbetalad lön, eventuellt inarbetat belopp och provision, övertid ersättning, OB-ersättning, semesterlön och/eller semesterersättning. Det ska också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats. Den anställda får en kopia av specifikationen i samband med löneutbetalningen.

Facklig organisation har rätt att ta del av lönespecifikationen

Mom 3. Lön till deltidsanställd

A. För arbetstider i salonger/butiker som har stängt minst en dag per vecka enligt § 4 a

Deltidsanställd avlönas med timlön. Denna utgör 1/166 av tillämplig månadslön varvid i timlönen inräknats ersättning för helgdagar.

Lönen kan också efter överenskommelse mellan arbetsgivare och deltidsanställd utgå som månadslön, som uträknas enligt formeln

$$\text{antalet timmar per helgfri vecka} \times \text{den anställdes personliga timlön} \times 166$$

B. Arbetstid i salonger/ butiker som har öppet alla dagar i veckan enligt § 4 b

Deltidsanställd avlönas med timlön. Denna utgör 1/166 av tillämplig månadslön varvid i timlönen inräknats ersättning för helgdagar.

Lönen kan också efter överenskommelse mellan arbetsgivare och deltidanställd utgå som månadslön.

Månadslön för deltidanställd som har arbetstid med begränsningsperiod om minst 11 veckor

Månadslön för deltidanställd beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{antalet timmar per vecka} \times \text{den anställdes personliga timlön} \times 166}{38,25}$$

Mom 4. Personliga lönetillägg

För arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter ska personliga lönetillägg fastställas utöver avtalets månadslön till belopp som med hänsyn till speciella arbetsuppgifter och ansvarsställning anses motiverade. Det personliga lönetillägget ska årligen uppräknas i syfte att bibehålla dess värde.

Tillägget utges som ett fast belopp och garanteras en lägsta höjning enligt följande:

1 april 2025	3,4%
1 april 2026	3,0%

Mom 5. Vikariatersättning

Arbetstagare, som utsetts att under längre tid (minst två veckor) vikariera i högre befattning, får särskild ersättning för detta. Överenskommelse om sådan ersättning ska normalt träffas före vikariatets början.

§ 6. Förskjuten ordinarie arbetstid/OB-ersättning

Mom 1. Kontant tillägg

Tillägg utges för ordinarie arbetstid förlagd på följande tider med:

måndag-fredag klockan	18.15–20.00	50 %
måndag-fredag efter klockan	20.00	70 %
lördagar efter klockan	12.00	100%
sön- och helgdagar		100 %

Med lördagar jämställs jul-, nyårs- och midsommarafton.

De procentuella tilläggen utgår på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående månadslön. (fast månadslön, provision och eventuella personliga lönetillägg). För deltidsanställd ska månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

Mom 2. Kompensationsledighet

För tiden vardagar efter klockan 18.00 samt lördagar mellan 12.00 – 14.00 kan arbetsgivaren och arbetstagaren träffa överenskommelse om att OB-ersättningen ska utges som ledig tid (kompensationsledighet). Detta är möjligt för både heltidsanställd och deltidsanställd.

I samband med upprättandet av årsarbetstidsschema ska arbetsgivaren och arbetstagaren enas om när kompensationsledigheten ska förläggas.

Kompensationsledighet räknas som arbetad tid och utges enligt följande:

- 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procent ob-ersättning
- 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procent ob-ersättning
- 1 timme för varje arbetad timme berättigande till 100 procent ob-ersättning

Överenskommelsen gäller i 1 år. Därefter kan ny överenskommelse träffas.

§ 7. Övertidsarbete och mertidsarbete

Mom 1 Övertidsarbete för heltidsanställda

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska heltidsanställd arbetstagare, i den utsträckning gällande lag tillåter det, utföra sådant arbete mot fastställd betalning.

Besked om övertidsarbete ska om möjligt lämnas till arbetstagaren före klockan 12.00.

Arbetstagare som har godtagbara skäl ska befrias från övertidsarbete.

Vid övertidsarbete på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utges ersättning för minst tre timmar.

Anmärkning:

Om arbetstagare har rätt till övertidsersättning på tid då ob-ersättning ska betalas har arbetstagaren endast rätt till den procentuellt sett högsta ersättningen.

Mom 2. Kontantövertidsersättning för heltidsanställda

A. För övertidsarbete som utförs till och med den 31 mars 2026 betalas följande övertidsersättning:

För övertidsarbete, som utförs på begäran av arbetsgivaren, betalas arbetstagarens personliga timlön samt kontant övertidsersättning enligt nedan:

- 50 procent de första två timmarna per dag före och efter ordinarie arbetstid (övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)
- 70 procent för övrig övertid på vardagar samt efter klockan 20.00 måndag-fredag
- 70 procent för övertid på dag som annars skulle varit fridag måndag-fredag
- 100 procent för övertid efter klockan 12.00 på lördag samt jul-, nyårs- och midsommarafton.
- 100 procent för all övertid på söndag, helgdag och på fridag som infaller på lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton

De procentuella tilläggen utges på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående månadslön (fasta månadslön, provision och eventuella personliga lönetillägg).

För deltidсанställd ska månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

B. För övertidsarbete som utförs från och med den 1 april 2026 betalas följande övertidsersättning:

För övertidsarbete, som utförs på begäran av arbetsgivaren, betalas arbetstagarens personliga timlön samt kontant övertidsersättning enligt nedan:

- 35 procent de första två timmarna per dag före och efter ordinarie arbetstid (övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)
- 70 procent för övrig övertid på vardagar samt efter klockan 20.00 måndag-fredag
- 70 procent för övertid på dag som annars skulle varit fridag måndag-fredag
- 100 procent för övertid efter klockan 12.00 på lördag samt jul-, nyårs- och midsommarafton
- 100 procent för all övertid på söndag, helgdag och på fridag som infaller på lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton

De procentuella tilläggen utges på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående månadslön (fasta månadslön, provision och eventuella personliga lönetillägg).

För deltidсанställd ska månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

Mom 3. Övertidsersättning till deltidсанställda

Deltidсанställd får övertidsersättning för arbetstid,

- som överstiger 40 timmar under veckan enligt § 4 a.

- som överstiger 38,25 timmar under veckan enligt § 4 b.

Vidare utgår övertidsersättning för sådan arbetstid, som faller utanför den enligt arbetstidsschemat för heltidсанställd personal med likartade arbetsuppgifter vid företaget fastställda yttre ramen för den ordinarie arbetstiden per dag.

Mom 4 Anspråk på övertidsersättning

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast vid nästkommande ordinarie avlöningstillfälle. Har sådan anmälan inte gjorts förlorar arbetstagaren rätten till övertidsersättning.

Mom 5 Mertidsersättning för deltidanställda

För mertidsarbete som utförs från och med den 1 april 2026 gäller följande:

För mertidsarbete betalas, utöver arbetstagarens personliga timlön, kontant mertidsersättning motsvarande övertidsersättningen som framgår av § 7 Mom 2 B.

Deltidsanställd som arbetar mertid utanför överenskommen schemalagd ordinarie arbetstid får mertidsersättning.

Arbetet ska ha överenskommits innan alternativt godkänts av arbetsgivaren i efterhand.

Arbetstagare som anser sig ha rätt till mertidsersättning för utfört arbete, men inte fått mertidsersättning utbetald, ska anmäla anspråket på mertidsersättning till arbetsgivaren senast två månader efter det att arbetet utfördes. I annat fall föreligger inte rätt till mertidsersättning.

Anmärkningar:

- 1. Mertidsarbete, och övertidsarbete, för deltidanställda kan inte beordras av arbetsgivaren.*
- 2. Om arbetstagare har rätt till mertidsersättning på tid då ob-ersättning ska betalas har arbetstagaren endast rätt till den procentuellt sett högsta ersättningen.*

Mom 6 Kompensationsledighet

Övertidsarbete och mertidsarbete som berättigar till mertidsersättning kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid med:

- 1 timme och 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procents ersättning (gäller till och med den 31 mars 2026)
- 1 timme och 21 minuter för varje arbetad timme berättigande

till 35 procents ersättning (gäller från och med den 1 april 2026)

- 1 timme och 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procents ersättning
- 2 timmar för varje arbetad timme berättigande till 100 procents ersättning

§ 8. Restidsersättning

Följande regler gäller för arbetstagare som endast undantagsvis reser i tjänsten.

Mom 1. Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten. Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar tas med. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22.00–08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller vid traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 2. Restidsersättningens storlek

Restidsersättning per timme är 60 procent av timlönen, dock högst sex timmar per kalenderdygn.

När resan sker under tiden fredag kl 18.00 fram till måndag kl 06.00 eller kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen 75 procent av timlönen.

Timlönen utgör 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och personliga tillägg om sådana finns. För deltidsanställd

ska månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

§ 9. Traktamenten m m

Mom 1. Måltidsersättning

Från 1 april 2025	119 kr
Från 1 april 2026	122 kr

Ersättningarna är både bidrag till måltidskostnaden och ersättning för eventuellt utfört, men inte särskilt beordrat övertidsarbete, under sådan måltidsrast.

Lokal överenskommelse kan träffas om tillämpning av andra regler än de ovan angivna.

Mom 2. Ersättning i samband med övernattnig

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i anvisningarna till kap. 12 §§ 6–16 Inkomstskattelagen (IL).

Utöver detta får den anställda ett särskilt researvode om 150 kronor då helt traktamente utgår och 75 kronor då halvt traktamente utgår. Om arbetsgivaren står för kost och logi utges varken traktamente eller särskilt researvode.

Lokal överenskommelse kan träffas om tillämpning av andra regler än de ovan angivna.

Anmärkning:

Ersättningarna i Mom 1 och 2 inkluderar semesterlön (semesterersättning).

Mom 3. Användning av egen bil i tjänst

Ersättning utgår för användning av egen bil i tjänsten enligt Riksskatteverkets (RSV) allmänna råd avseende skattefri bilersättning

efter tre mils färd från hemmet till första arbetsplatsen. Samma gäller då hemresa görs från sista arbetsplatsen för dagen.

§ 10. Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta nödvändiga – högst två – resdagar.

Mom 1. Permissionsanledningar

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid föreskrivna återbesök. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålls.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Urnedsättning avseende nära anhörig.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Anmärkning:

1. Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållande, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

2. Arbetstagare, som till följd av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen, kan få ersättning för inkomstbortfallet från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Mom 2. Ansökan om permission

Ansökan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – styrkas i efterhand om arbetsgivaren begär detta.

Mom 3. Lön vid permission

Lön vid permission beräknas enligt vad som anges i § 3 mom 10.

§ 11. Löneavdrag vid frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester, föräldraledighet m m gäller följande avdragsregler.

Mom 1. Heltidsanställda

A. Frånvaro hel arbetsdag

Vid frånvaro, som omfattar hel arbetsdag, görs avdrag med 4,6% av månadslönen för varje sådan dag. Avdrag görs alltså inte för arbetsfri sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 schemalagda dagar, görs istället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet schemalagda dagar i månaden}}$$

Vid frånvaro i en kalendermånad som omfattar alla arbetsdagar förutom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{166}$$

Omfattar frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

B. Frånvaro del av arbetsdag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, görs avdrag med 1/166 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

Mom 2. Deltidsanställda

A. Timavlönade:

Avdrag görs med timlön

B. Månadsavlönade:

Avdrag sker med en dagslön för varje dag, som arbete skulle utförts.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet schemalagda dagar i månaden}}$$

Mom 3. Överenskommelse om annat avdragssystem

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om annat avdragssystem. Sådan överenskommelse ska för sin giltighet godkännas av Handelsanställdas förbund centralt.

§ 12. Semester

Semester utges enligt lag. Rätt till semesterlön tjänas in under intjänandeåret den 1 april-31 mars före semesteråret, om inte annan intjänandeperiod om 12 månader överenskommits.

Utöver detta gäller följande:

Mom 1. Förläggning av huvudsemestern

Parterna är överens om att den ledighetsperiod som avses i 12 § semesterlagen kan påbörjas i den kalendervecka då 1 juni infaller och avslutas i den kalendervecka då 31 augusti infaller.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har möjlighet att träffa en individuell överenskommelse om förläggning av huvudsemester övrig tid.

Anmärkning:

Enligt detta avtals § 14 ska arbetstagare som vill vara föräldraledig under den period då huvudsemestern kan förläggas, anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Mom 2. Begäran och besked om semesterförläggning

A. Huvudsemester

Om inte individuell överenskommelse finns om annat ska arbetstagaren senast den 1 mars meddela arbetsgivaren sina önskemål om förläggning av huvudsemester.

Senast den 1 april ska arbetsgivaren lämna besked om semesterförläggningen.

B. Övrig semester

Önskemål om förläggning av sparad semester och semester utöver huvudsemester ska om möjlig lämnas två månader innan ledigheten. Arbetsgivaren ska lämna besked om huruvida semesterledigheten beviljas senast en vecka efter det att arbetsgivaren tagit del av önskemålet.

Mom 3. Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern

Arbetstagare, som önskar utnyttja den i 9 §, andra stycket, semesterlagen angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan –

efter skäligen betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med att semesterledighetens förläggning fastställs.

Mom 4. Semester som förläggs i samband med helgdag och afton

När en semesterledighet är fem dagar eller längre räknas arbetsskyldig helgdagsafton eller helgdag, som infaller måndag-fredag under ledigheten, som semesterdag.

Mom 5. Anställning för viss tid m m

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre tid än tre månader, ger inte rätt till semesterledighet utan till semesterersättning. Arbetsgivare och arbetstagare kan vid anställningstillfället komma överens om att semesterledighet ska läggas ut.

Semesterersättning ska inte ingå i lönen i något fall.

Mom 6. Löneavdrag vid semester

Vid frånvaro i samband med semester görs löneavdrag enligt avdragsreglerna i § 11.

Mom 7. Beräkning av semesterlön

A. Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 % av semesterlöneunderlaget dock lägst de garantibelopp som framgår av B nedan. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas annan semesterlön än sådan som avser uttagen sparad semester, permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester samt sjuklön.

För heltidsanställd arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag lägst utges enligt följande:

Fr.o.m.	2025-04-01	2026-04-01
Lönegrupp 1	1 607 kr	1 655 kr
Lönegrupp 2-4	1 727 kr	1 779 kr
Lönegrupp 5	1 772 kr	1 825 kr

För deltidsanställd arbetstagare beräknas garantibeloppet procentuellt i proportion till sysselsättningsgraden under intjänandeåret.

Under semesterlönegrundande frånvarotid ska uppräknings ske med den arbetstid som skulle fullgjorts enligt den anställdes schema för perioden, eller efter lokal överenskommelse, med den genomsnittliga arbetstid som fullgjorts under övrig del av året.

Garantibeloppen gäller fr.o.m. den första i den månad då förändring beträffande lönegrupp inträffar.

B. Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har samma värde som övrig semester det året de tas ut. Sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Om värde på sparade semesterdagar saknas och inget arbete utförts under intjänandeåret utgörs de sparade dagarnas värde av innevarande års garantibelopp. Garantibeloppet ska proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden enligt anställningsavtalet.

Mom 8. Semesterlönegrundande frånvaro

A. Månadsavlönade

Semesterlönegrundande ska ökas med de avdrag på lönen som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen. Dessutom ska för all semesterlönegrundande frånvaro semesterlönegrundande ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen, t ex rörliga lönedelar, tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid och ersättning för övertidsarbete. Tillägget per dag är dessa lönedelar dividerade med det antal dagar under intjänandeåret då arbete utförts.

B. Timavlönade

Semesterlönegrundande för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utbetalats för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret. Antalet frånvarotimmar per arbetsdag baseras på det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetsdag under intjänandeåret.

Mom 9. Beräkning av semesterersättning m m

Semesterersättning och semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som i Mom 6 och 7.

Mom 10. Lokal överenskommelse om avsteg

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa annan beräkning av semesterlönen och/eller regler för utläggning av semesterdagar för arbetstagare som regelbundet arbetar färre än fem dagar i veckan. Sådan överenskommelse ska för sin giltighet godkännas av Handelsanställdas förbund centralt.

§ 13. Sjuklön m m

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 p.g.a. sjukdom. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras (se Mom 4 nedan). Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden och de båda perioderna ska räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

Rätt till sjuklön för den som visstidsanställts för kortare tid än en månad börjar gälla först när arbetstagaren tillträtt tjänsten och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2. Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska han så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3. Försäkran och intyg

A. Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

B. Läkarintyg

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 särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg av läkare eller tandläkare från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning t ex beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

Mom 4. Beräkning av sjuklön

A. Karensavdrag

Under sjuklöneperioden utges sjuklön för den tid arbetstagaren skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk. Sjuklönelagen anger att ett karensavdrag ska göras från sjuklönen. Karensavdraget har avtalsreglerats genom följande bestämmelser om karensperiod.

Karensperiod

Karensperioden utgör den första delen av sjuklöneperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat om arbetstagaren inte varit sjuk.

Karensperioden längd beräknas som 20 procent av i förväg överenskommen aktuell genomsnittlig arbetstid per vecka.

Under karensperioden utbetalas inte sjuklön.

Karensavdrag får göras vid högst tio tillfällen under en tolv månaders period.

Beräkning av sjuklön:

För månadsavlönade görs under sjukfrånvaro löneavdrag enligt § 11. Då karensperiod infaller och utgör del av dag görs löneavdrag enligt reglerna för frånvaro del av dag.

För timavlönade betalas inte lön under sjukfrånvaron. För tiden efter karensperioden till och med fjortonde dagen betalas sjuklön.

Arbetstagare med månadslön:

Sjuklönen är 80 procent av löneavdrag enligt detta avtal.

Arbetstagare med timlön:

Sjuklönen är 80 procent av den lön som skulle utgetts.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön.

Till arbetstagare som under sjukperioden skulle varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (gäller inte övertidsersättning) utges efter karensperioden dessutom 80 % av ifrågavarande tillägg.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, efter karensperioden.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättningsens storlek och sjuklönepériodens längd.

För uträkning av karensperioden se exempel i Bilaga 2

B. Medicinska skäl

Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från första ersättningsdagen, får sjuklön beräknad på samma sätt som fr.o.m. den första ersättningsdagen.

Anmärkning:

1. Annan beräkning av sjuklön m m kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

2. Om bestämmelserna om sjukersättning i lag ändras under avtalsperioden ska förhandlingar upptas.

§ 14. Föräldraledighet, Föräldralön och Tillfällig vård av barn

Mom 1. Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Vid anmälan ska den anställda även ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas. Om arbetstagaren vill vara ledig under den period huvudsemester kan förläggas ska arbetstagaren anmäla detta till arbetsgivaren senast 1 mars eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem tar emot fosterbarn eller adoptivbarn.

Mom 2. Delledighet med föräldrapenning

I samband med att arbetstagare ansöker om föräldraledighet enligt 6§ föräldraledighetslagen ska arbetstagaren, på arbetsgivarens begäran, redovisa underlag som styrker möjligheten att vara föräldraledig med föräldrapenning.

Mom 3. Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn utgår lön med 10 % av underlaget för beräkning av sjuklön enligt §13 Mom 4 A. Detta gäller under högst fem dagar per kalenderår och arbetstagare.

Anmärkning:

Tidigare regler om föräldralön utmönstrades den 31 december 2013 och ersattes med överenskommelsen Föräldrapenningtillägg (FPT) mellan Svenskt Näringsliv och LO. Det är AFA försäkringar som administrerar FPT. Mer information om vem som har rätt till FPT och hur mycket FPT uppgår till finns att läsa om bland annat på AFA försäkringars hemsida.

Mom 4. Beräkning av sjuklön

A. Karensavdrag

Under sjuklöneperioden utges sjuklön för den tid arbetstagaren skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk. Sjuklönelagen anger att ett karensavdrag ska göras från sjuklönen. Karensavdraget har avtalsreglerats genom följande bestämmelser om karensperiod.

Karensperiod

Karensperioden utgör den första delen av sjuklöneperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat om arbetstagaren inte varit sjuk.

§ 15. Arbetsmiljöregler

Mom 1. Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovård är en värdefull resurs för företag och anställda. Frågan om företagshälsovård regleras i Arbetsmiljölagen (kap 3). Beträffande företagshälsovårdens närmare innehåll och uppgifter, se det mellan parterna tecknade arbetsmiljöavtalet.

Mom 2. Arbetsverktyg

Anställd har, utifrån fysisk och medicinsk förmåga, rätt till fria individuellt anpassade arbetsverktyg. I de fall anställd själv föredrar att arbeta med egna handverktyg utgår ingen särskild ersättning för detta.

Arbetsverktygen ska förvaras på arbetsplatsen

Mom 3. Skyddskläder/arbetskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläder till arbetstagaren.

Om arbetsgivaren utöver skyddskläder/rock beslutar om enhetlig klädsel eller kläder med logga ansvarar arbetsgivaren för kostnaden för dessa. Enhetlig klädsel kan vara arbetskläder med eller utan arbetsgivarens logga. Med enhetlig arbetsklädsel avses att samtliga berörda arbetstagare använder likadana arbetsplagg med avseende på exempelvis utförande, modell, material eller fabrikat.

Mom 4. Friskvårdsbidrag

Arbetsgivaren ska erbjuda samtliga arbetstagare friskvårdsbidrag. Bidraget uppgår till 3 200 kronor från och med 1 april 2025 för heltidsanställd, och motsvarande andel för deltidsanställda. Bidraget intjänas med 800 kronor per påbörjat kvartal.

Bidraget uppgår till 3 400 kronor från och med 1 april 2026 för heltidsanställd, och motsvarande andel för deltidsanställda. Bidraget intjänas med 850 kronor per påbörjat kvartal.

Bidraget utbetalas mot uppvisat kvitto enligt arbetsplatsens, för detta, upprättade regler.

Bidraget utges inte för period som arbetstagare är tjänstledig på grund som inte är semesterlönegrundande.

Parterna är överens om att friskvård är en viktig del av det hälsofrämjande arbetet och en bra förebyggande åtgärd som bidrar till ett hållbart arbetsliv. De anställda uppmuntras därför att utnyttja friskvårdsbidraget i sin helhet till tänkt syfte.

Anmärkning:

Arbetstagaren har rätt att senast en vecka efter avtalsårets slut skriftligen begära att 40 procent av icke utnyttjade friskvårdsbidrag betalas ut som lön.

Mom 5. Arbetsanpassning och rehabilitering

Att agera tidigt i en sjukskrivning och upprätta en plan för rehabilitering är viktiga åtgärder vid arbetstagares ohälsa. Stöd för detta arbete finns bland annat i Socialförsäkringsbalken 31 kapitlet, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Försäkringskassans hemsida.

Mom 6. Kränkningar och trakasserier

Parternas ambition är att branschens arbetsplatser ska vara fria från alla former av kränkningar och trakasserier från såväl kollegor som från tredjeman, exempelvis kunder.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier av kollegor eller av tredjeman, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de

åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsgivaren uppmanas att i samverkan med de anställda ta fram riktlinjer och rutiner för hur arbetet med att förebygga och hantera kränkningar och trakasserier ska bedrivas på arbetsplatsen.

Mom 7. Kommunikation utanför arbetstid

Arbetsgivaren ska i största möjliga mån ta hänsyn till att en arbetstagare inte har en skyldighet att vara tillgänglig utanför schemalagd arbetstid. En policy bör upprättas gällande hur kommunikationen kan ske under och utanför arbetstid. En sådan policy ska vara skriftlig.

Mom 8. Trygg och säker arbetsmiljö

För att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö samt en bra internkontroll hänvisas till gällande lagstiftning. På Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se, finns tillämpligt material.

§ 16. Vidareutbildning - kompetensutveckling

Mom 1. Kompetensutveckling

Parterna är överens om att företaget svarar för att de anställda erhåller vidareutbildning. För att ett företag ska vara framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. För kompetensutveckling inom yrket, kundservice och ekonomi avsätts 1,75 krona per arbetad timma. Anställd har rätt till minst två utbildningsdagar per år.

Överenskommen utbildning, utom ordinarie arbetstid, ersätts i enlighet med kollektivavtalets regler.

Vid andra evenemang, som mässor och liknande, ska de ekonomiska förutsättningarna skriftligt avtalas i förväg inför varje tillfälle.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda kring kompetensutvecklingsbehovet.

Kan överenskommelse om kompetensutveckling inte träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, utges istället ett engångsbelopp till arbetstagaren, motsvarande 1,75 kr per arbetad timme. Beloppet

beräknas utifrån faktiskt arbetad tid under föregående år och ska utbetalas senast per den 31 mars varje år.

Mom 2. Om anställningen upphör

I de fall anställningen upphör och kompetensutveckling inte genomförts, utbetalas summan enligt Mom. 1 i samband med slutlön.

§ 17. Krisförsäkring m m

Vid eventuellt rån, rånförsök, hot eller överfall ska arbetsgivaren svara för att den/de drabbade får vård och behandling omedelbart. För att täcka kostnader för behandling av trauma och krisreaktion vid sådana händelser ska arbetsgivaren teckna försäkring som omfattar sådan behandling (högst tio behandlingstillfällen).

§ 18. Försäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF och LO har antagits att gälla parterna emellan:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidrag (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Avtalspension Svenskt Näringsliv – LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Trygghetsöverenskommelsen SAF-LO

Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

Föräldrapenningtillägg (FPT) Svenskt Näringsliv-LO Särskilda bestämmelser

Mom 1. Kompetensutveckling

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade utvecklingsavtalet enligt en den 7 juni 1982 träffad överenskommelse.

Mom 2. Jämställdhetsavtal

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.

§ 19. Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägning före den 31 januari, gäller avtalet fortfarande ett år med samma uppsägningstid osv år från år.

Uppsägning av avtalet ska ske skriftligen.

Avtalet revideras efter varje avslutad avtalsförhandling mellan Handelsanställdas förbund och Svensk Handel samt Handelsanställdas förbund och Sveriges Frisörföretagare. Information och nya lönetabeller skickas till avtalsbundna arbetsgivare.

Bilaga 1 Löner Skönhetsvård

§ B1. 1 Lön med provision

Mom 1. Lönegrupper för anställda före 2017-08-01

1. Nyanställd utan yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket – max 6 månader
2. efter 6 månaders anställning
3. sammanlagt ett års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket
4. sammanlagt två års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket
5. sammanlagt tre års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket

Mom 2. Lönegrupper för anställda fr.o.m. 2017-08-01

Utan utbildning

Med fullgjord utbildning

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nyanställd | |
| 2. Ett års branschvana | Nyanställd med kortare utbildning än ett år |
| 3. Två års branschvana | Ett års branschvana inklusive utbildningstid |
| 4. Tre års branschvana | Två års branschvana inklusive utbildningstid |
| 5. Fyra års branschvana | Tre års branschvana inklusive utbildningstid |

Anmärkning:

1. Vid anställning av arbetstagare med vana från annat yrke, ska fastställas i vilken utsträckning den tidigare inhämtade vana ska tillgodoräknas som yrkesvana.
2. Ej fullgjord utbildning medräknas inte vid fastställande av lönegrupp. Om den anställda vid senare tillfälle slutför utbildningen sker uppflyttning i lönegrupp den första i månaden efter att utbildningen fullgjorts.
3. För t ex gymnasieprogram med inriktning mot yrket medräknas utbildningstiden som är direkt kopplad till yrket.
4. Nyanställd med längre än ett års utbildningstid går direkt in i lönegrupp som motsvarar utbildningstiden.

Mom 3. Provision

Anställda i lönegrupp 2 – 5 får en månadslön samt arbets- och försäljningsprovision utgörande 7 % på inarbetat belopp och försäljning exklusive moms. Som försäljning räknas inte varor som förbrukats i samband med genomförd behandling.

Arbets- och försäljningsprovision utges inte till receptionister. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Mom 4. Höjning av utgående lön för de som har lön med provision

Utgående lön är den lön de som är anställda innan 31 mars 2025 går på. Den höjs den 1 april 2025 enligt nedan:

Lönegrupp	Kronor per månad för heltid	Kronor/timme
1.	847 kr	5,10 kr
2-5	695 kr	4,19 kr

Lönen för de som är anställda innan 31 mars 2026 höjs den 1 april 2026 enligt nedan:

Lönegrupp	Kronor per månad för heltid	Kronor/timme
1.	882 kr	5,31 kr
2-5	723 kr	4,36 kr

För deltidsanställd med månadslön höjs lönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 5. Minimilöner med provision

Vid anställning fastställs en lön. Den fastställda lönen får aldrig vara lägre än tillämplig minimilönenivå.

2025-04-01 – 2026-03-31

Lönegrupp	Grundlön/månad	Grundlön/timme
1.	24 447 kr	147,27 kr
2.	24 746 kr + provision	149,07 kr + provision
3.	25 604 kr + provision	154,24 kr + provision
4.	27 063 kr + provision	163,03 kr + provision
5.	27 443 kr + provision	165,32 kr + provision

2026-04-01 – 2027-03-31

Lönegrupp	Grundlön/månad	Grundlön/timme
1.	24 888 kr	149,93 kr
2.	25 108 kr + provision	151,25 kr + provision
3.	25 966 kr + provision	156,42 kr + provision
4.	27 678 kr + provision	166,74 kr + provision
5.	28 058 kr + provision	169,02 kr + provision

För deltidsanställd med månadslön fastställs lönen i proportion till sysselsättningsgraden.

§ B1. 2 Lön utan provision

Mom 1. Lönegrupper för anställda före 2017-08-01

1. Nyanställd utan yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket – max 6 månader
2. efter 6 månaders anställning
3. sammanlagt ett års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket
4. sammanlagt två års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket
5. sammanlagt tre års yrkesvana och/eller fullgjord utbildning i yrket

Mom 2. Lönegrupper för anställda fr.o.m. 2017-08-01

	Utan utbildning	Med fullgjord utbildning
1.	Nyanställd	
2.	Ett års branschvana	Nyanställd med kortare utbildning än ett år
3.	Två års branschvana	Ett års branschvana inklusive utbildningstid
4.	Tre års branschvana	Två års branschvana inklusive utbildningstid
5.	Fyra års branschvana	Tre års branschvana inklusive utbildningstid

Anmärkning:

1. Vid anställning av arbetstagare med vana från annat yrke, ska fastställas i vilken utsträckning den tidigare inhämtade vnan ska tillgodoräknas som yrkesvana.
2. Ej fullgjord utbildning medräknas inte vid fastställande av lönegrupp. Om den anställde vid senare tillfälle slutför utbildningen sker uppflyttning i lönegrupp den första i månaden efter att utbildningen fullgjorts.

3. För till exempelvis gymnasieprogram med inriktning mot yrket medräknas utbildningstiden som är direkt kopplad till yrket.

4. Nyanställd med längre än ett års utbildningstid går direkt in i lönegrupp som motsvarar utbildningstiden.

Mom 3. Höjning av utgående lön för de som har lön utan provision

Utgående lön är den lön de som är anställda innan 31 mars 2025 går på. Den höjs den 1 april 2025 enligt nedan:

Lönegrupp	Kronor per månad för heltid	Kronor/timme
1-5	847 kr	5,10 kr

Lönen för de som är anställda innan 31 mars 2026 höjs den 1 april 2026 enligt nedan:

Lönegrupp	Kronor per månad för heltid	Kronor/timme
1-5	882 kr	5,31 kr

För deltidsanställd med månadslön höjs lönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 4. Minimilöner utan provision

Vid anställning fastställs en lön. Den fastställda lönen får aldrig vara lägre än tillämplig minimilönenivå.

2025-04-01 - 2026-03-31

Lönegrupp	Månadslön	Timlön
1.	24 447 kr	147,27 kr
2.	26 460 kr	159,40 kr
3.	27 931 kr	168,26 kr
4.	29 943 kr	180,38 kr
5.	31 207 kr	187,99 kr

2026-04-01 - 2027-03-31

Lönegrupp	Månadslön	Timlön
1.	24 888 kr	149,93 kr
2.	26 901 kr	162,05 kr
3.	28 372 kr	170,92 kr
4.	30 693 kr	184,90 kr
5.	31 957 kr	192,51 kr

För deltidсанställd med månadslön fastställs lönen i proportion till sysselsättningsgraden.

§ B1. 3 Receptionister

2025-04-01 – 2026-03-31

Lönegrupper	Kr/tim
1. Nyanställd utan vana	151,42 kr
2. Minst 1 års vana	158,30 kr
3. Minst 2 års vana	165,67 kr

2026-04-01 – 2027-03-31

Lönegrupper	Kr/tim
1. Nyanställd utan vana	155,96 kr
2. Minst 1 års vana	163,05 kr
3. Minst 2 års vana	170,64 kr

§ B1. 4 Anställningstid

Till arbetstagare som efter fyllda 18 år varit anställd i fem år inom samma företag utges

1/4 2025	331,10 kr/mån	1,99 kr/tim
1/4 2026	361,10 kr/mån	2,18 kr/tim

Tillägget utgår fr o m den första i den månad då femårsgränsen uppnåtts.

§ B1. 5 Utbetalning av lön

Fast lön utbetalas senast den 25.e i aktuell månad. Löneutbetalningar får inte ske kontant.

Rörlig lön såsom provision, OB-ersättning och eventuellt tillkommande annan ersättning, ska senast utbetalas vid nästkommande avlöningstillfälle.

Uppflyttning i lönenivå sker närmast följande avlöningsmånad.

Bilaga 2 Exempel och förtydligande

Exempel

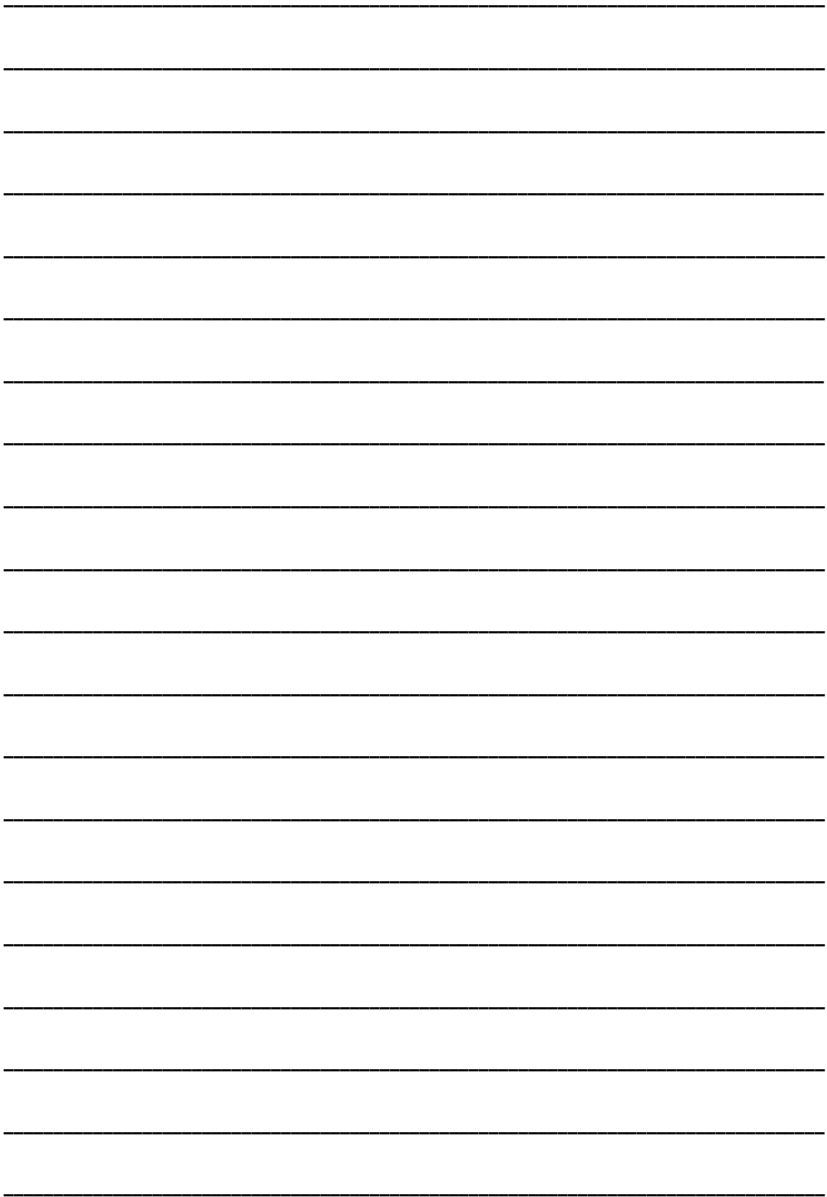
Utgångspunkten är den anställningsgrad som framgår av aktuellt anställningsavtal.

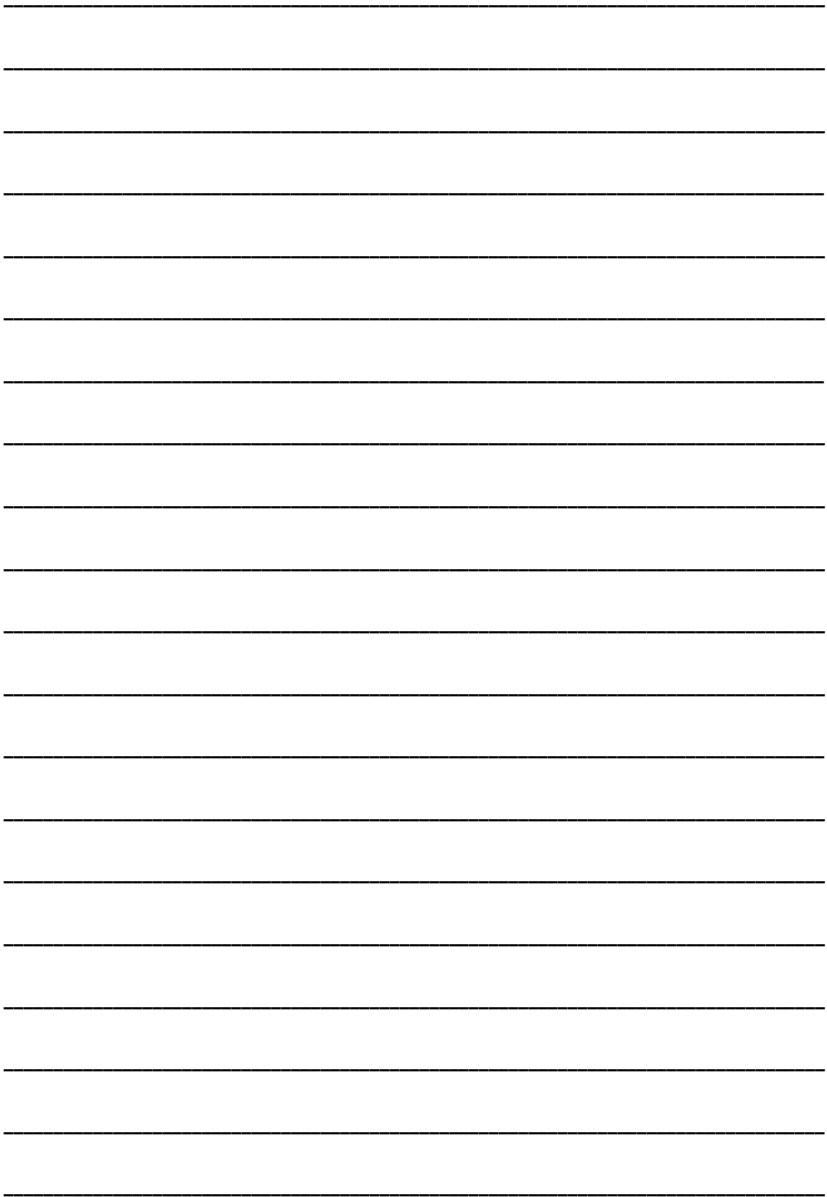
- Vid en heltidsanställning på 38,25 timmar per vecka görs ett karensavdrag med 7,65 timmar under förutsättning att arbetstagaren som insjuknat är fortsatt sjuk.
- Vid en anställning på 30 timmar per vecka görs ett karensavdrag med sex (6) timmar under förutsättning att arbetstagaren som insjuknat är fortsatt sjuk.
- Vid en deltidanställning på 50% görs ett karensavdrag med 3,82 timmar (50% av 7,65 timmar) under förutsättning att arbetstagaren som insjuknat är fortsatt sjuk.
- Vid en deltidanställning på 20% görs ett karensavdrag med 1,53 timmar (20% av 7,65 timmar) under förutsättning att arbetstagaren som insjuknat är fortsatt sjuk.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

[illegible]







handels.se

Här hittar du allt du behöver veta om jobbet och ditt medlemskap, fakta om din bransch och spännande nyheter.



Mina sidor

Logga in på **handels.se** för att få verktyg och stöd, anmäla dig till kurs, läsa ditt avtal och få veta mer om hur du kan engagera dig.



Handels direkt

Ring oss på **0771-666 444** om du har frågor kring ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Öppet alla vardagar.



Bli medlem direkt

Skanna QR-koden så kommer du direkt till inträdesformuläret på **handels.se**.



Handels är fackförbundet för dig som jobbar i butik, på lager och i e-handeln. Även du som är frisör, florist, jobbar i skönhetsbranschen eller är tjänsteman i någon av folkrörelsens organisationer kan bli medlem hos oss.