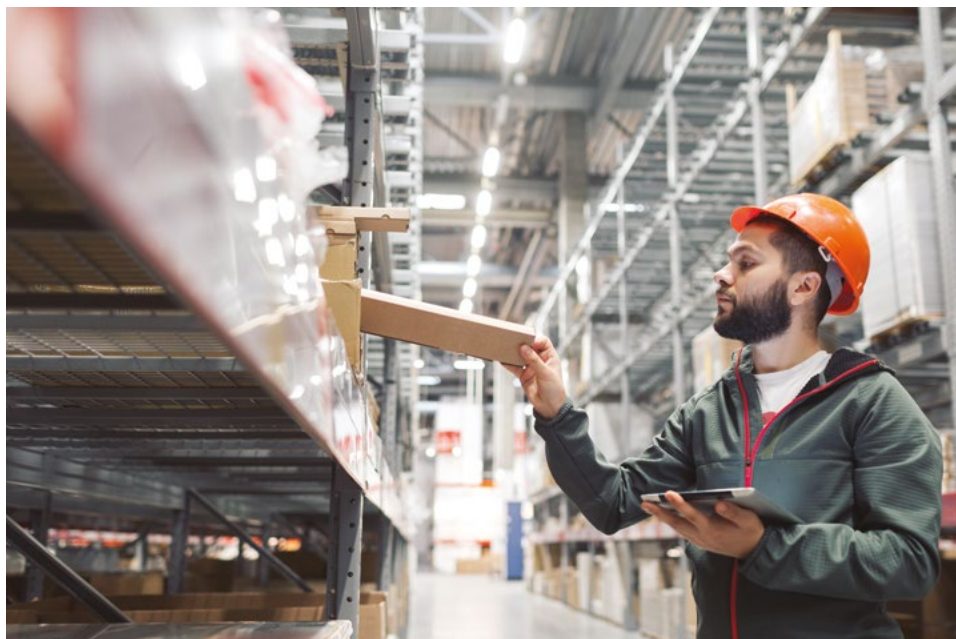


Avtal mellan Svensk Handel
och Handelsanställdas förbund

1 APRIL 2025 – 31 MARS 2027

Lager och E-handel



Avtal

SH Svensk
Handel


Handels

1/4 2025 – 31/3 2027

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

avseende

Lager och E-handel

Innehållsförteckning

§ 1 Inledande bestämmelser	6
1.1 Avtalets omfattning	6
1.2 Förhandlingsordning	6
1.3 Lokal facklig organisation	6
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt	7
2.1 Arbetets ledning och fördelning	7
2.2 Föreningsrätt	7
§ 3 Ordningsregler	7
3.1 Föreskrifter	7
3.2 Trucksäkerhet	7
3.3 Trafiksäkerhet	8
3.4 Fortbildning för yrkeskompetensbevis	8
§ 4 Anställning, uppsägning m.m.	9
4.1 Heltidsanställning	9
4.2 Tidsbegränsad anställning	9
4.3 Regler för tidsbegränsade anställningar	10
4.4 Anställningsbevis m.m.	10
4.5 Uppsägningstid	11
4.6 Turordning	12
4.7 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad	12
4.8 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagare	13
4.9 Tjänstgöringsbetyg	13
4.10 Arbetsgivarintyg	13
§ 5 Inhyrd arbetskraft	13
5.1 Inhyrning och förhandling	13
5.2 Facklig information för inhyrd personal	14
5.3 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning	15
5.4 Nämnden för inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning	16
§ 6 Avlöningsbestämmelser	17
6.1 Grundläggande principer	17
6.2 Lönedelar	18
6.3 Utbetalning av lön	22
6.4 Lönerevision	23
§ 7 Löneavdrag vid frånvaro	27
7.1 Heltidsanställd	27
7.2 Deltidsanställd	28
7.3 Lön för del av löneperiod för månadsavlönad	28
7.4 Överenskommelse om annat avdragssystem	28
§ 8 Ackordsarbete	29

§ 9 Beklädnadsförmåner	29
§ 10 Traktamenten	30
10.1 Måltidsersättning	30
10.2 Ersättning i samband med övernattnig	31
§ 11 Restidsersättning	31
11.1 Beräkning av restid	31
11.2 Restidsersättningens storlek	32
§ 12 Arbetstid	32
Gemensamma utgångspunkter	32
12.1 Ordinarie arbetstid	33
12.1.1 Dagarbete	33
12.1.2 Skiftarbete	34
12.1.3 Förläggning av arbetstidsförkortning vid tvåskiftarbete	34
12.1.4 Skiftformstillägg vid skiftarbete	35
12.2 Förläggning av ordinarie arbetstid	35
12.2.1 Dagarbete	35
12.2.2 Skiftarbete	36
12.2.3 Önskemålshantering	36
12.2.4 Överenskommelser om arbetstidens förläggning	36
12.3 Förhandling om den övergripande bemanningsplaneringen	37
12.4 Uppföljning vid inhyrning	38
12.5 Förändringar för arbetstagaren	38
12.6 Reducerad arbetstid	39
12.6.1 Reduktion för helgdagar vid dagarbete	39
12.6.2 Reduktion vid arbete på julafton, nyårsafton eller midsommarafton vid dagarbete	40
12.6.3 Reduktion för helgdagar vid skiftarbete	40
12.7 Timavlönad arbetstagares lön för reducerad arbetstid	41
12.7.1 Ledighet på helgdagen	41
12.7.2 Ledighet på annan dag	41
12.8 Annan tid till tidbank	41
12.9 Regler för tidbanken	42
§ 13 Övertidsarbete och mertidsarbete	43
13.1 Övertidsarbete för heltidsanställda	43
13.2 Kontant övertidsersättning för heltidsanställda	43
13.3 Anmälan om övertidsarbete	44
13.4 Mertidsersättning för deltidanställda	44
13.5 Kompensationsledighet	45
13.6 Tillfälligt ackord	46
13.7 Särskild överenskommelse vid kortare permission m.m.	46
§ 14 Tillägg för arbete på helger, kvällar m.m.	46
14.1 Tillägg för arbete på helger, kvällar m.m.	46
14.2 Beräkningsunderlag	47

§ 15 Sjuklön	47
15.1 Rätt till sjuklön	47
15.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren	48
15.3 Försäkran och läkarintyg	48
15.4 Beräkning av sjuklön och karensavdrag	49
§ 16 Föräldraledighet	50
§ 17 Permission	51
17.1 Definition	51
17.2 Ansökan om permission	51
17.3 Permissionsanledningar	51
§ 18 Semester	52
18.1 Förläggning av huvudsemestern	53
18.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern	53
18.3 Semester som förläggs i samband med helgdag och afton	53
18.4 Tidsbegränsad anställning	53
18.5 Löneavdrag vid semester	54
18.6 Beräkning av semesterlön	54
18.7 Semesterlönegrundande frånvaro	56
18.8 Beräkning av semesterersättning m.m.	56
18.9 Lokal överenskommelse om avsteg	56
§ 19 Övriga avtal som gäller på avtalsområdet	56
19.1 Huvudavtalet	56
19.2 Avtalsförsäkringar	57
19.3 Utvecklingsavtalet	57
19.4 Jämställdhetsavtalet	57
19.5 Förslagsverksamhet	57
19.6 Arbetsmiljöavtalet	57
19.7 Handelsrådet	57
19.8 Företagshälsovård	58
19.9 Förstärkt pensionsavsättning	58
19.10 Koncerngemensamma visselblåsarfunktioner	58
19.11 Informationsutbyte och kollektivavtalsbundenhet	58
§ 20 Avtalets giltighetstid	58
20.1 Giltighetstid	58
20.2 Rätt till uppsägning	59
Supplementsavtal	60
Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln	62
1.1 Grundläggande principer	62
1.2 Lokal lönemodell	62
1.3 Allmänna förutsättningar	63
1.4 Extra ledighetsdag	64
1.5 Ikraftträdande av lokal lönemodell	64

1.6 Uppsägning av lokal lönemodell	64
Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling	65
Bilaga 3 Helglön	68
Bilaga 4 Övergångstabell	70
Partsgemensam kommentar till Lager- och E-handelsavtalet	72
Kommentar till § 4 Anställning, uppsägning m.m.	72
Kommentar angående provanställning:	72
Kommentar angående andra stycket a-d	72
Kommentar angående punkten a. vikariat:	72
Kommentar punkten b. feriarbete:	72
Kommentar punkten c. temporärt behov:	72
Kommentar punkten d. arbetets särskilda karaktär:	73
Kommentar till § 12 om Arbetstid	74
Kommentar till 12.3 Förhandling om den övergripande bemanningsplaneringen	74
Kommentar till 12.5 Förändringar för arbetstagaren	74
Kommentar till 12.6 Reduktion för helgdagar	74
Kommentar till 12.8 Annan tid till tidbank	75

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

§ 1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

Detta kollektivavtal omfattar de företag anslutna till Svensk Handel, som anges i särskild förteckning. Avtalet ska börja gälla den första i månaden efter det att avtalsframställan om inkoppling har gjorts enligt nedanstående förhandlingsordning. Om framställan har gjorts senare än 20 dagar före månadsskifte framflyttas dock inkopplingsdatum till därpå nästkommande månadsskifte.

Avtalet tillämpas för arbetare inom lager och e-handel.

1.2 Förhandlingsordning

Uppstår vid förhandling oenighet om vilket avtal som ska anses tillämpligt eller om speciella lönevillkor kan anses motiverade, ska frågan behandlas under medverkan av en representant vardera för Svensk Handel och Handelsanställdas förbunds ledningar. Skulle avtalsfrågan då inte kunna lösas, ska ärendet lämnas för bindande avgörande till en nämnd bestående av en representant för vardera parten samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

1.3 Lokal facklig organisation

Med lokal facklig organisation avses i första hand avdelning inom Handelsanställdas förbund. I de fall förbundet bildat fackklubb vid företaget är klubben att betrakta som lokal facklig organisation.

Fackombud med utbildning kan ha delegerats viss förhandlingsrätt av förbundets lokalavdelning och är då i dessa delar att betrakta som lokal facklig organisation.

Nyanställd arbetstagare med anställning som är avsedd att pågå längre än tre månader har rätt att under en timmes arbetstid delta i av fackklubb eller fackombud med förhandlingsrätt vid företaget anordnat informationsmöte avseende den lokala fackliga verksamheten. Klubben eller fackombudet ska anmäla sitt intresse för sådant möte till arbetsgivare som då planerar in mötet i samband med arbetsgivarens arbetsplatsintroduktion. En arbetstagare kan vid samma arbetsplats delta vid sådan information en gång.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt

2.1 Arbetets ledning och fördelning

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.

2.2 Föreningsrätt

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part.

Anser arbetarna, 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.

Som kränkning av föreningsrätten räknas inte arbetsgivarens krav på att arbetsledaren inte får tillhöra arbetarnas fackliga organisation.

Som arbetsledare menas den som är anställd att vara arbetsgivarens ställföreträdare, och för att leda, fördela och kontrollera det arbete som utförs av underställd personal, vilket arbetstagaren bara tillfälligtvis deltar i själv.

§ 3 Ordningsregler

3.1 Föreskrifter

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

3.2 Trucksäkerhet

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:11 4 kap innehåller bestämmelser om användande av truckar. Enligt föreskrifterna gäller bland annat följande:

- Truck får endast användas av den som har dokumenterade teoretiska och praktiska kunskaper för att använda den säkert.
- Truckförare ska ha skriftligt tillstånd för att använda truck.

Tillståndet ska vara personligt och upplysa om vilka typer av truckar och vilka arbetsuppgifter detta gäller för.

- Tillståndet ska utfärdas av arbetsgivaren. Om truckföraren är inhyrd för att använda truck i inhyrarens verksamhet ska tillståndet i stället utfärdas av inhyraren.

Anmärkningar

1. Med truck avses här självgående arbetsutrustning avsedd att med gaffelarmar eller andra lyftaggregat med liknande funktion, lyfta, sänka och bära gods inom ett begränsat område och huvudsakligen användas på plana och hårdgjorda underlag.

2. Aktuella och fullständiga föreskrifter med bestämmelser om användning av truckar finns vid var tid tillgängliga på Arbetsmiljöverkets hemsida.

3.3 Trafiksäkerhet

Inom varje företag med anställda som omfattas av trafikförordningen bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I policyn kan exempelvis upplägget av arbetet, fordonskontroller, bältesanvändning, drogfri körning samt hastighet förekomma.

3.4 Fortbildning för yrkeskompetensbevis

Chaufförer som ska utföra transporter med vissa motorfordon måste ha ett yrkeskompetensbevis enligt lag (2007:1157) om yrkesförarkompetens. Yrkeskompetensbevis erhålls efter att chauffören genomgått fortbildning enligt 5 kap nämnda lag.

Arbetsgivaren ska ge chaufförer, som avses i första stycket och som är tillsvidareanställda, för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter, möjlighet att erhålla fortbildning enligt 5 kap 1 § lag (2007:1157) om yrkesförarkompetens. Fortbildning sker på betald arbetstid och arbetsgivaren står för kurskostnaden. Tid under vilken arbetstagaren deltar i sådan fortbildning grundar inte rätt till övertidsersättning.

§ 4 Anställning, uppsägning m.m.

På avtalsområdet gäller lag (1982:80) om anställningsskydd med följande avvikelser enligt lagens 2 a-c §§.

4.1 Heltidsanställning

Handelns företag och medarbetare gynnas långsiktigt av att anställningarna i branschen är trygga. Det är viktigt att handelns företag kan öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställningar på heltid förblir hög. Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har den gemensamma ambitionen att företagens bemanningsbehov ska täckas med personal som är heltidsanställd i företaget om det är förenligt med en rationell bemanningsplanering och de anställdas önskemål.

4.2 Tidsbegränsad anställning

En anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov enligt 6 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller för följande fall.

- a) Vikariat
- b) Vid feriearbete
- c) Vid temporärt behov av extra arbetskraft, för varje arbetstagare dock sammanlagt högst sex månader under två år
- d) Om det motiveras av arbetets särskilda karaktär, kan avtal om tidsbegränsad anställning ingås för viss tid, viss säsong eller visst arbete
- e) När arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd

Anmärkning

Åldern enligt 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd är 69 år från och med den 1 januari 2023.

4.3 Regler för tidsbegränsade anställningar

Vid sjukdomsfall eller annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Arbetsgivare som önskar förlänga en provanställning på grund av frånvaro ska meddela den provanställda skriftligen senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut. Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen. I de fall arbetstagaren begär, ska arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Detta gäller dock inte arbetstagare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd.

Anmärkning

Åldern enligt 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd är 69 år från och med den 1 januari 2023.

Part som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestäms vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Arbetsgivarens rätt att avbryta en annan tidsbegränsad anställning än en provanställning, gäller inte efter att sex månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades.

För tidsbegränsade anställningar enligt punkterna a-e ovan tillämpas bestämmelsen i 15 § lag (1982:80) om anställningsskydd om besked till arbetstagare som inte kommer att få fortsatt anställning. Är anställningstiden kortare än sex veckor behöver dock sådant besked inte lämnas.

Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lag (1982:80) om anställningsskydd tillämpas för arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt detta avtal under de förutsättningar som anges i lagen.

4.4 Anställningsbevis m.m.

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbets-

tidens längd samt lön och eventuell branschvana. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid väsentlig förändring av befattning eller arbetstidsmätt.

Om anställningen avser en begränsad tid ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra.

Arbetsgivaren överlämnar varje kalendermånad till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. Förteckningen behöver inte innehålla uppgift om arbetstagare som är tidsbegränsat anställd eller kortare vikariat. Överenskommelse om annan rutin (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till Försäkringskassan, kopia av anställningsbevis eller liknande) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren bör informera den lokala fackliga organisationen när arbetstagare har sagt upp sin anställning.

4.5 Uppsägningstid

För tillsvidareanställd gäller, om inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetstagare 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

Vid uppsägning av arbetstagare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd gäller en månads uppsägningstid.

Anmärkning

Åldern enligt 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd är 69 år från och med den 1 januari 2023.

4.6 Turordning

Enligt lag (1982:80) 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.

Med lokal facklig organisation avses på arbetstagar sidan fackklubben vid företaget, i de fall sådan klubb bildats. Om fackklubb inte bildats vid företaget avses härmed ifrågavarande förbundsavdelning.

4.7 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

Anmälan om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad ska, för att vara gällande, göras skriftligen till arbetsgivaren.

Om en företrädesberättigad arbetstagare utan godtagbara skäl avvisar ett erbjudande om en tillsvidareanställning med högre sysselsättningsgrad omfattas arbetstagaren därefter inte av sådan företrädesrätt. Detta gäller erbjudanden som lämnas minst 14 kalenderdagar före anställningens tilltänkta tillträdesdag.

Arbetstagaren kan göra en ny skriftlig anmälan om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad tidigast 9 månader från den dag då anställningserbjudandet lämnades.

Anmärkning

Med godtagbara skäl avses

- *Vård och omsorg av barn som inte kan lösas*
- *Dokumenterade hälsoskäl*
- *Vård och omsorg av närstående som inte kan lösas*

4.8 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 innestående 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.

4.9 Tjänstgöringsbetyg

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

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.

4.10 Arbetsgivarintyg

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

§ 5 Inhyrd arbetskraft

5.1 Inhyrning och förhandling

A. Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att endast bemanningsföretag anlitas som är

auktoriserade via överenskommelse mellan Kompetensföretagen och LO.

Anmärkning

Rådighets- och samordningsansvar vid inhyrning och entreprenad samt kundföretags arbetsmiljöansvar för inhyrd personal regleras i 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

B. Före anlitande av bemanningsföretag ska arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen förhandla om följande:

- Syftet med inhyrning av personal
- Omfattningen av inhyrningen
- Under vilken tidsperiod inhyrningen ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktionen för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrningen ska ske mellan parterna

Önskar arbetstagarparten påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts, ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Anmärkning

I 12.4 regleras uppföljning vid inhyrning.

5.2 Facklig information för inhyrd personal

Fackklubb eller fackombud med förhandlingsrätt kan högst en gång i månaden anordna informationsmöten om den fackliga verksamheten för inhyrd personal från bemanningsföretag. Bemanningsanställd som har varit inhyrd på arbetsplatsen i minst 5 dagar har rätt att delta vid sådan information under en timmes arbetstid. Efter att klubben eller

fackombudet anmält att sådant möte ska hållas planerar arbetsgivaren in mötet som en del av de inhyrdas arbetsplatsintroduktion på företaget. En bemanningsanställd kan vid samma arbetsplats delta vid sådan information en gång.

5.3 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i handeln, träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid enligt 11 § första stycket lag (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härafter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan. Hela denna process kan dock längst pågå i nio veckor totalt.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i

avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkningar

1. Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

2. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

5.4 Nämnden för inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från Svensk Handel och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål.

Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lag (1982:80) om anställningsskydd. Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § lag (1982:80) om anställningsskydd kan arbetsgivaren välja att:

- avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller

- betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utges med 1 1/2 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

§ 6 Avlöningsbestämmelser

6.1 Grundläggande principer

Handeln har en central betydelse för svensk samhällsekonomi och sysselsätter ett stort antal människor i många olika företag. I handeln finns ett stort antal olika yrkesroller med starkt skiftande kompetenskrav. En konkurrenskraftig handel förutsätter bland annat yrkeskompetenta arbetstagare. Såväl arbetstagare som företag tjänar på att det bedrivs ett systematiskt och lokalt arbete med kompetensutveckling. Lönebildningen inom handeln bör syfta till att stötta och underlätta att företagen stärker sin konkurrenskraft samt att arbetstagare får god löneutveckling.

Utgångspunkten för lönesättning och lokala löneförhandlingar ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och arbetstagarnas och företagets totala kompetens. Det är ett hjälpmedel för att förbättra och stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

Lönepolitik och lönesystem ska också stimulera till ökad produktivitet och lönsamhet vilket bidrar till stärkt konkurrenskraft.

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet.

Löneutveckling sker bland annat till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens

(2008:567) krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

6.2 Lönedelar

A. Minimilön

Vid anställning fastställs en lön. Den fastställda lönen får aldrig vara lägre än tillämplig minimilönenivå. Avtalets minimilöner för lagerpersonal avser enklare rutinbetonade arbetsuppgifter, som kräver kort upplärningstid (ca en vecka). För lagerpersonal samt yrkes- och specialarbetare med mer kvalificerade arbetsuppgifter motiveras en högre lön än minimilönen.

Anställningstidstillägg utges alltid utöver tillämplig minimilönenivå.

Vid tidpunkten då ett lönetillägg fastställs ska tillägget utges utöver tillämplig minimilönenivå.

B. Minimilöner chaufförer

För ordinarie chaufförer, som kör fordon för vilka fordras körkort i vars beteckning ingår C, D eller E gäller den för Chaufför I i tabellen angivna timlönen som minimilön. För övriga chaufförer gäller den för Chaufför II angivna timlönen som minimilön.

För vikarierande chaufförer, som fullgör sådan tjänst under minst en hel arbetsdag under avlöningsveckan, gäller samma minimilön som för ordinarie chaufför den dagen.

Här angivna regler om minimilön för Chaufför II gäller även för arbetstagare med ordinarie arbetsuppgift att köra truck, som disponeras för transport på allmän väg och gata.

C. Chaufförsförsäljare

Beträffande chaufförsförsäljare ska förhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen föras beträffande lönerna.

D. Branschvana

Arbetstagare fyllda 20 år får efter sex månaders anställning i företaget tillgodoräkna sig branschvana.

Arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren minst sex månader, och är frånvarande på grund av värnpliktstjänstgöring eller sjukdom, får vid uppflyttning i högre lönegrupp tillgodoräkna sig branschvana, som intjänats före fyllda 20 år.

E. Minimilönenivåer

1. 2025-04-01 – 2026-03-31

För månadsavlönade med heltidsanställning:

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	18 134		
17 år	19 178		
18 år	28 258	28 475	28 388
19 år	28 569	28 787	28 700
20 år	28 726	28 943	28 856
+ 6 månader i företaget	29 082	29 300	29 213

För timavlönade:

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	104,22		
17 år	110,22		
18 år	162,40	163,65	163,15
19 år	164,19	165,44	164,94

20 år	165,09	166,34	165,84
+ 6 månader i företaget	167,14	168,39	167,89

Beträffande nytillsatta befattningar i företaget tillämpas samma förtjänst/lönenormer som för redan anställda i motsvarande befattningar.

Chaufför, som kör bil med släpvagn eller semitrailer, erhåller utöver lönenivåerna ovan ett särskilt tillägg om 135 öre per körtimme.

Anmärkning

Med körtimme menas den tid per timme, då chauffören utför körning och i samband därmed förekommande lastnings- och lossningsarbete.

2. 2026-04-01 – 2027-03-31

Månadsavlönade med heltidsanställning:

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	18 366		
17 år	19 410		
18 år	28 489	28 707	28 620
19 år	29 032	29 249	29 162
20 år	29 189	29 406	29 319
+ 6 månader i företaget	29 730	29 947	29 860

Timavlönade:

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	105,55		
17 år	111,55		
18 år	163,73	164,98	164,48
19 år	166,85	168,10	167,60
20 år	167,75	169,00	168,50
+ 6 månader i företaget	170,86	172,11	171,61

Beträffande nytillsatta befattningar i företaget tillämpas samma förtjänst/lönenormer som för redan anställda i motsvarande befattningar.

Chaufför, som kör bil med släpvagn eller semitrailer, erhåller utöver lönenivåerna ovan ett särskilt tillägg om 140 öre per körtimme.

Anmärkning

Med körtimme menas den tid per timme, då chauffören utför körning och i samband därmed förekommande lastnings- och lossningsarbete.

F. Anställningstidstillägg

Till arbetstagare som efter fyllda 18 år har varit anställd i fem år inom samma företag utges ett anställningstidstillägg om

	Månadslön	Timlön
Från och med 1 april 2025	162 kr per månad	93 öre per timme
Från och med 1 april 2026	167 kr per månad	96 öre per timme

Tillägget utges från och med den första i den månad då femårsgränsen uppnåtts.

G. Frysrumstillägg

Vid arbete i frysrum utges ett tillägg om 10 procent av avtalets högsta minimilön för lagerpersonal. Tillägget utgår inte för arbete understigande en halvtimme per arbetsdag.

H. Vikariatstillägg

Arbetstagare som utsetts att under längre tid (minst två veckor) vikariera i högre befattning, får särskild ersättning för detta.

Överenskommelse om vikariatstillägg träffas mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren och normalt före vikariatets början.

I. Lönetillägg

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde och garanteras en lägsta höjning enligt följande:

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

6.3 Utbetalning av lön**A. Löneutbetalning**

1. Lön utbetalas månadsvis i efterskott.

2. Vid företag som tillämpar eller övergår till månadslön räknas minimilönen fram genom att timlönen multipliceras med 174. Vid kortare arbetsvecka än 40 timmar nedräknas talet 174 i proportion till detta.

3. Månadslön ska tillämpas om arbetstiden genomsnittsberäknas för en längre tid än elva veckor.

4. I samband med löneutbetalningen bör arbetstagaren få en skriftlig lönespecifikation. Av denna bör framgå storleken på de olika lönedelar som utgör den totala lönen för månaden. Det bör också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats.

B. Beräkning av lön i vissa fall

Lön enligt 12 § lag (1982:80) om anställningsskydd i de fall arbete inte erbjuds under uppsägningstiden samt vid permittering enligt 21 § samma lag utges med arbetstagarens genomsnittsförtjänst under de tre kalendermånader eller motsvarande period för avlöningsberäkning, som närmast föregått uppsägningen respektive permitteringen. I genomsnittsförtjänsten inräknas tidlön, ackord samt ob-tillägg.

Om beräknad genomsnittsförtjänst på grund av tillfällig ändring i tjänstgöringsförhållandena avviker väsentligt från det normala i anställningen, ska jämkning ske av beloppet.

6.4 Lönerevision**A. Lönerevisionens omfattning**

Arbetstagare som anställts senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 omfattas av den avtalsenliga lönerevisionen respektive år.

Löneökningen gäller från och med den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

B. Lönerevisionens genomförande

Löneökningen som hanteras i lönerevisionen består av en generell löneökning och ett lokalt löneutrymme.

Det lokala löneutrymmet kan fördelas så att alla arbetstagare som omfattas av lönerevisionen får samma löneökning (dock proportionerligt efter sysselsättningsgrad). Lönerevisionen genomförs då enligt C nedan.

Alternativt kan, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation, det lokala löneutrymmet fördelas så att olika arbetstagare som omfattas av lönerevisionen kan få olika löneökning. Lönerevisionen genomförs då enligt D nedan. Part som vill begära sådan lokal förhandling om fördelning av lokalt löneutrymme ska göra det senast:

Lönerevisionsår	2025	2026
Lokal förhandling begärs senast	19 maj 2025	9 februari 2026

C. Lönerevision utan lokal förhandling

Om lokal förhandling inte begärts enligt B ovan, genomförs lönerevisionen enligt följande punkter 1-3.

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs i ett första steg med följande belopp (den generella löneökningen):

	1 april 2025	1 april 2026
Kronor per månad för heltidsanställd	700	648
Kronor per timme	4,03	3,72

2. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen, med undantag för arbetstagare som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 är under 18 år, höjs därefter med följande belopp (det lokala löneutrymmet):

	1 april 2025	1 april 2026
Kronor per månad för heltidsanställd	300	277
Kronor per timme	1,72	1,60

3. Varje arbetstagares nya högre lön, inklusive eventuella fasta lönetillägg, ska därefter minst uppgå till ny tillämplig minimilönenivå enligt 6.2 E. Eventuellt anställningstidstillägg räknas inte med vid jämförelsen.

D. Lönerevision med lokal förhandling

Om lokal förhandling begärts enligt B ovan, genomförs lönerevisionen enligt följande punkter 1-6.

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs i enlighet med punkt C 1 ovan (den generella löneökningen).

2. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen, med undantag för arbetstagare som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 är under 18 år, höjs därefter med ett lokalt löneutrymme beräknat och fördelat enligt punkterna 4-6 nedan.

3. Varje arbetstagares nya högre lön, inklusive eventuella fasta lönetillägg, ska därefter minst uppgå till ny tillämplig minimilönenivå enligt 6.2 E. Eventuellt anställningstidstillägg räknas inte med vid jämförelsen.

Anmärkning

Angående anställningstidstillägg, se 6.2 F.

4. Beräkning av arbetsplatsens lokala löneutrymme (pott)

Arbetsplatsens lokala löneutrymme beräknas enligt följande.

I steg ett beräknas arbetsplatsens genomsnittliga antal förbrukade timmar per månad för all personal under september till och med november föregående år.

För heltidsanställd räknas förbrukade timmar alltid som 174 timmar per månad, oavsett faktiskt arbetad tid, och för deltidsanställd verkligt förbrukade timmar. Timmar som ersätter frånvarande heltidsanställd ska inte medräknas.

Om förbrukade timmar vid en arbetsplats under denna beräkningsperiod väsentligt avviker från normala förhållanden eller väsentligt avviker från de förhållanden som råder på arbetsplatsen vid lönerevisionstillfället bör parterna överenskomma om att välja en annan beräkningsperiod eller metod. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan även av annan anledning överenskomma om annan beräkningsperiod eller metod.

I steg två multipliceras arbetsplatsens genomsnittliga antal förbrukade timmar per månad med tillämpligt belopp enligt tabellen i punkt C 2 ovan.

5. Hantering av arbetsplatsens lokala löneutrymme

Fördelning av arbetsplatsens lokala löneutrymme sker genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga

organisationen. En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Arbetsplatsens framräknade lokala löneutrymme fördelas enligt de principer arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen är överens om.

För företag med flera arbetsplatser är det önskvärt att man träffar överenskommelse med Handelsanställdas förbund centralt om ett gemensamt lönesystem för samtliga enheter.

Vid fördelning av arbetsplatsens lokala löneutrymme kan till exempel följande kriterier beaktas:

- ansvar i arbetet
- erfarenhet
- mångkunnighet
- servicekänsla
- kompetens
- arbetsresultat

Beloppet fördelas per kontrakterad timme och blir en del i ny tim- eller månadslön.

Vid fördelningen av arbetsplatsens lokala löneutrymme uppskattas en heltidsanställds månadsarbetstid till 174 timmar och en deltidsanställds månadsarbetstid till den deltidsanställdes kontrakterade arbetstid per vecka den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026 multiplicerat med 4,34.

Anmärkning

Lönejusteringar enligt 6.2 I ska inte belasta det lokala löneutrymmet.

6. Hantering vid oenighet om arbetsplatsens lokala löneutrymme

Om arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning av det lokala löneutrymmet har arbetsgivaren respektive den

lokala fackliga organisationen rätt att föra frågan till central förhandling. Part som vill begära sådan central förhandling ska göra det senast:

Lönerevisionsår	2025	2026
Central förhandling begärs senast	11 augusti	13 april

Om de centrala parterna inte kan enas ska det lokala löneutrymmet läggas ut generellt.

§ 7 Löneavdrag vid frånvaro

Vid företag som tillämpar månadslön gäller följande avdragsregler vid frånvaro på grund av sjukdom, semester, föräldraledighet och annan tjänstledighet med mera.

7.1 Heltidsanställd

A. Frånvaro hel arbetsdag

1. I kalendermånad som omfattar maximalt 22 schemalagda arbetsdagar görs avdrag med 4,6 procent av månadslönen + fasta lönetillägg för varje frånvarodag. Avdrag görs inte för arbetsfri söndag, helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

2. I kalendermånad som omfattar fler än 22 schemalagda dagar görs avdrag för varje frånvarodag enligt formeln:

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

3. I kalendermånad där frånvaron omfattar alla arbetsdagar utom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} + \text{fasta lönetillägg}}{174}$$

4. Omfattar frånvaron hel kalendermånad görs avdrag med månadslönen + fasta lönetillägg.

B. Frånvaro del av arbetsdag

Avdrag görs med 1/174 av månadslönen + fasta lönetillägg för varje timme på vilken arbete skulle ha utförts.

7.2 Deltidsanställd**A. Frånvaro hel arbetsdag**

Avdrag sker med en dagslön för varje dag som arbete skulle ha utförts enligt formeln:

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den deltidsanställdes månadslön} + \text{fasta lönetillägg}}{\text{antalet schemalagda dagar i månaden}}$$

B. Frånvaro del av arbetsdag

Vid frånvaro del av dag sker avdrag med timlön + fasta lönetillägg för varje timme arbete skulle ha utförts enligt formeln:

$$\text{Timlön} = \frac{40 \times \text{månadslön} + \text{fasta lönetillägg}}{174 \times \text{antal timmar per vecka}}$$

7.3 Lön för del av löneperiod för månadsavlönad

Till arbetstagare som börjar sin anställning under löpande kalendermånad kan timlön + fasta lönetillägg betalas för arbetade timmar.

Till arbetstagare som slutar sin anställning under löpande kalendermånad kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen träffas om att timlön + fasta lönetillägg betalas för arbetade timmar.

7.4 Överenskommelse om annat avdragssystem

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

§ 8 Ackordsarbete

Bestämmelser om ackordsarbete kan efter överenskommelse införas vid de företag, där sådant arbete lämpar sig. Tids- och metodstudier samt andra förberedande åtgärder för att ta fram riktiga mått på prestationerna bör göras i god tid före införandet.

Införs nya arbetsmetoder eller ändras de tekniska, strukturella och/eller organisatoriska förutsättningarna för arbetet, upphör berört ackord att gälla med 14 dagars uppsägningstid.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på respektive arbetsplats bör själva träffa överenskommelse om ackorden inklusive ersättningsformen efter ackordssystemets upphörande. Kan sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte träffas kan frågan hänskjutas till Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

Anmärkningar

1. Avtalsenlig höjning fördelas vid justering av utgående ackord på fast och rörlig del enligt proportioner, som gäller vid justeringstillfället. Överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffas om annan fördelning av höjningen mellan fast och rörlig del.

2. Här angivna bestämmelser berör inte eventuella premietillägg eller flitpremier utöver tidlönen. I dessa fall sker justering enligt 6.2.

3. Om arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte träffat överenskommelse angående upphörande/omförhandling av ett ackordssystem, gäller intill dess frågan slutgiltigt behandlats av Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, det genomsnittliga utfallet av ackordet under de tre senaste månaderna.

§ 9 Beklädnadsförmåner

Arbetsgivaren tillhandahåller alla arbetstagare lämpliga överdragskläder samt fri tvätt av dessa. Kläderna ska handhas med aktsamhet.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om att klädförmånen istället ersätts med ett belopp per månad.

Anmärkning

Överenskommelse om bättre klädförmåner inskränks inte av denna bestämmelse.

§ 10 Traktamenten**10.1 Måltidsersättning**

När arbetstagare på grund av resa utanför ordinarie tjänstgöringsort inte kan äta sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats, utges måltidsersättning

- om arbetstagaren varit på resa minst fyra timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.
- för kvällsmål om resan varat mer än tre timmar efter ordinarie arbetstids slut och att arbetstagare inte beretts möjlighet att äta på tjänstgöringsorten innan resan påbörjades.

Måltidsersättning utges med följande belopp:

Från 1 april 2025	119 kronor
Från 1 april 2026	122 kronor

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

Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Anmärkningar

1. Sådan överenskommelse om annat kan exempelvis träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen om arbetsgivaren erbjuder lämpligt alternativ, som tillgång till värmeskåp, plats att värma och inta måltiden eller lunchförmån.

2. Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

10.2 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 12 kap. 6-16 §§ inkomstskattelagen (1999:1229).

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.

Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Anmärkning

Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

§ 11 Restidsersättning

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

11.1 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 medtas. 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 arbetstagare 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.

11.2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning per timme är 60 procent av timlönen, dock högst sex timmar per kalenderdygn. När resan sker under tiden fredag klockan 18.00 fram till måndag klockan 06.00 eller klockan 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till klockan 06.00 dag efter helgdag är ersättningen 75 procent av timlönen. Timlönen utgör 1/174 av arbetstagarens utgående fasta månadslön och fasta tillägg om sådana finns.

§ 12 Arbetstid

Gemensamma utgångspunkter

Arbetstidsförläggningen har stor betydelse för företagens konkurrenskraft och lönsamhet och får på så sätt påverka på de anställdas anställningstrygghet.

Hur arbetstiderna förläggs får också konsekvenser för de anställdas möjligheter att förena arbete och familjeliv. I detta sammanhang ska diskrimineringslagens (2008:567) bestämmelser beaktas och där anges att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är förläggningen av arbetstiden en faktor att beakta i arbetet med att förebygga ohälsa och olycksfall.

Arbetstidsreglerna är utformade för att möjliggöra varierade arbetstider. Syftet är att anpassa arbetstiden efter de olika verksamheternas behov. Ambitionen är också att genom avtalets regler om bland annat planering och riktlinjer skapa förutsättningar för att arbetstagarna får inflytande över förläggningen av arbetstiden och därigenom att möjliggöra att deras intressen tillgodoses. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen bör i konstruktiv anda samverka för att möta de olika hänsyn som behöver beaktas vid förläggningen av arbetstid.

12.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid förläggs som dagarbete eller skiftarbete.

Dagarbete är arbete som inte förläggs som skiftarbete.

Skiftarbete är ett arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje arbetsdygn. Ett arbetslag kan bestå av en eller flera arbetstagare. För att skiftarbete ska anses föreligga krävs att arbetet som varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess samt är av viss beständighet. Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för de olika skiftlagen. Schemaläggning av arbetstiden kan även göras så att den enskilde arbetstagaren gör fler t.ex. förmiddagsskift än eftermiddagsskift.

Vid skiftarbete, som varar minst en arbetsvecka, enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd utgår ob- tillägg enligt § 14. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska, för arbete förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå tillägg med de belopp som gäller för övertidsarbete (enligt § 13).

12.1.1 Dagarbete

Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd är 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om upp till 26 veckor.

Arbetsgivare och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om avsteg från första stycket.

Anmärkningar

1. Reduktion av arbetstiden på grund av infallande helgdagar och aftnar regleras i 12.6.1-2.

2. Enligt 6.3 A punkt 3 ska månadslön tillämpas om arbetstiden genomsnittsberäknas för en längre tid än elva veckor.

12.1.2 Skiftarbete

Arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade. Skiftarbete medger arbetstidsförkortning. Den ordinarie arbetstiden blir, i genomsnitt per helgfri vecka:

- a) vid tvåskiftarbete 38 timmar
- b) vid intermittent treskiftarbete 38 timmar
- c) vid kontinuerligt treskiftarbete 36 timmar.

Vid treskiftarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd ska arbetstiden beräknas i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Vid arbete del av vecka tillgodosätts ledighet i proportion därtill.

Med intermittent skiftarbete menas skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka.

Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete utan sådant uppehåll.

Arbetstiden vid tvåskift genomsnittsberäknas under beräkningsperiod om högst 26 veckor.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om andra beräkningsperioder.

Anmärkningar

1. Reduktion av arbetstiden på grund av infallande helgdagar regleras i 12.6.3.

2. Enligt 6.3 A punkt 3 ska månadslön tillämpas om arbetstiden genomsnittsberäknas för en längre tid än elva veckor.

12.1.3 Förläggning av arbetstidsförkortning vid tvåskiftarbete

Vid tvåskiftarbete om 40 timmar per helgfri vecka har arbetstagaren, enligt 12.1.2 a, rätt att tillgodosätta sig betald ledighet motsvarande två timmar för varje fullgjord sådan arbetsvecka. För förläggning av denna arbetstidsförkortning träffas överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om ett av följande alternativ:

- a) Utläggning som ledighet del av dag eller hel dag.
- b) Genom utläggning i överenskommet arbetstidsschema.
- c) Genom ett kontant tillägg, som för varje fullgjord skiftvecka om 40 timmar motsvarar två timlöner för arbetstagaren (timlönen beräknas enligt 14.2). Skiftformstillägg enligt 12.1.4 utgår inte.

Kan överenskommelse inte träffas läggs, efter samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation, ledighet ut som hel eller del av dag.

12.1.4 Skiftformstillägg vid skiftarbete

Skiftformstillägg utgör compensation till timavlönade för arbetstidsförkortningen från 40 timmars arbetsvecka enligt 12.1.2. Skiftformstillägg betalas inte till arbetstagare med lön fastställd per vecka eller månad. Dessa bibehåller sin lön under ledigheten.

Till arbetstagare i skiftarbete utges skiftformstillägg per ordinarie arbetad timme beräknat på arbetstagarens timlön enligt 14.2 med:

Vid tvåskiftarbete	5,26%
Vid intermittent treskiftarbete	5,26%
Vid kontinuerligt treskiftarbete	11,11%

Vid arbete del av skiftvecka tillgodoräknas skiftformstillägget i proportion till arbetade timmar.

Vid treskiftarbete kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om annan beräkningsmetod för uppräknning av lönen innebärande att löneutfallet vid 38 respektive 36 timmars treskiftarbete i snitt motsvarar vad som utgår vid 40 timmars arbete.

12.2 Förläggning av ordinarie arbetstid

12.2.1 Dagarbete

Arbetstiden kan vid dagarbete förläggas mellan klockan 05.00 och 24.00 måndag-söndag och helgdag.

En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar.

Arbetstiden får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än 5 timmar per vecka. Arbetstiden kan överstiga den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden med mer än fyra timmar under högst tre veckor i sträck. Därpå ska följa en vecka där den ordinarie arbetstiden är högst den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden.

För respektive arbetstagare ska arbetstid inte förläggas under två av årets helgdagar.

Arbetstagare ska vara ledig minst 26 sammanhängande lördagar och söndagar per period om 12 månader.

12.2.2 Skiftarbete

Arbetstiden kan vid tvåskift förläggas mellan klockan 05.00 och 24.00 måndag-söndag och helgdag.

Arbetstiden kan vid treskift förläggas dygnet runt måndag-söndag och helgdag.

För respektive arbetstagare ska arbetstid inte förläggas under två av årets helgdagar.

Arbetstagare ska vid intermittert skiftarbete vara ledig minst 16 sammanhängande lördagar och söndagar per period om 12 månader.

12.2.3 Önskemålshantering

Tillsvidareanställd personal kan påverka den egna arbetstidens förläggning genom att årligen, senast den 30 september, inkomma med skriftligt önskemål om

- fem dagar nästkommande kalenderår då arbetstagaren inte önskar vara schemalagd, och
- förläggningen av arbetstid på sen kvällstid, lördag, söndag och helgdag.

I den mån som arbetsgivaren inte har kunnat tillmötesgå arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren förklara skälet till detta om arbetstagaren begär det.

12.2.4 Överenskommelser om arbetstidens förläggning

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa

överenskommelse om avsteg från 12.2 och från arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser om dygnsvila och nattvila.

I överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen om dygnsvila ska anges när ledighet som kompensation för utebliven dygnsvila ska förläggas.

I överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen om förläggning av arbetstid mellan klockan 00.00-05.00, som inte avser treskiftsarbete, ska arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen reglera en lägre veckoarbetstid för de nattarbetande.

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren kan träffas om avvikelse från bestämmelserna i 12.2 med undantag från förläggningen av arbetstid mellan klockan 00.00 och 05.00 måndag-söndag och helgdag vid dagarbete och tvåskift (12.2.1 första stycket och 12.2.2 första stycket).

När arbetsgivaren förlägger arbetstid i enlighet med en arbetstagares önskemål anses en överenskommelse ha träffats i den delen.

12.3 Förhandling om den övergripande bemanningsplaneringen

På arbetsplatser med förläggning av arbetstiden mellan klockan 06 och 18 måndag-fredag förhandlas frågan om förläggningen av arbetstiden enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och förhandlingsordningens regler. Om arbetstiden förläggs utanför dessa ramar och det på arbetsplatsen finns fackklubb eller fackombud ska de lokala parterna en gång per kalenderår genomföra förhandling om den övergripande bemanningsplaneringen för den kommande 12-månadersperioden.

Vid förhandlingen om den övergripande bemanningsplaneringen ska följande behandlas.

- Skälen för att arbetstid förläggs utanför klockan 06.00 och 18.00 måndag-fredag.
- Hur bemanningsbehovet ser ut vid olika tidpunkter.
- Förläggningen av arbetstid för olika grupper av arbetstagare (arbetstidsschema). Förläggningen bestäms med utgångspunkt

från det beräknade bemanningsbehovet.

- Hur bemanningsbehoven förutses täckas med personal anställd i företaget.
- Vilka bemanningsbehov som beräknas fyllas med tidsbegränsade anställningar, deltidsanställda samt inhyrd personal från bemanningsföretag.
- Arbetsmiljöaspekter på arbetstidens förläggning.

Anmärkning

Enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska förhandling genomföras om viktigare förändringar av arbetstidsförläggningen för en arbetsgrupp.

12.4 Uppföljning vid inhyrning

På arbetsplatser med fackklubb eller fackombud där bemanningsföretag anlitas ska arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen var tredje månad följa upp vilka bemanningsbehov som fyllts med tillsvidareanställd personal, tidsbegränsade anställningar, deltidsanställda samt inhyrd personal från bemanningsföretag. Överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffas om annat.

12.5 Förändringar för arbetstagaren

Arbetstidsschema, med uppgift om den ordinarie arbetstidens förläggning, ska finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt skriftligen meddelas arbetstagarna.

Arbetstagare ska informeras om förändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst en månad i förväg, eller den kortare tid som motiveras av särskilda skäl.

Arbetstagare och arbetsgivare kan träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. Sådan överkommen arbetstidsförläggning behöver inte bli föremål för lokal förhandling.

Om en arbetstagare har förhinder att arbeta enligt en förläggning av arbetstiden och detta inte kunnat lösas i dialog med närmaste chef, kan

fackklubben begära överläggning med arbetsgivaren. När arbetsgivaren beslutat om förändringar av den ordinarie arbetstidens förläggning gäller följande.

- Överläggning ska begäras inom tre dagar från att arbetstagaren erhållit information om en planerad förändring av arbetstidens förläggning. När överläggning begärs ska klubben ange vilken typ av orsak som ligger bakom svårigheterna för arbetstagaren.
- Beslut om förändring av arbetstidens förläggning ska inte genomföras förrän tre dagar efter avslutad överläggning.
- Från detta kan undantag göras om särskilda skäl medför att arbetsgivaren behöver förändra förläggningen av arbetstiden.

Rätten till överläggning enligt ovan omfattar inte förhinder för arbetstagaren som varit föremål för lokal förhandling.

12.6 Reducerad arbetstid

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffas om avvikelse från 12.6.

12.6.1 Reduktion för helgdagar vid dagarbete

Reduktion av arbetstiden på grund av infallande helgdagar hanteras enligt A eller B nedan.

A. Arbetstagarens arbetstid reduceras genom att ordinarie arbetstid inte förläggs på någon helgdag under beräkningsperioden (inte heller på helgdag som infaller på en söndag).

B. För arbetstagare som under beräkningsperioden har ordinarie arbetstid förlagd till någon helgdag gäller följande.

- För arbetstagare som endast är schemalagda under måndag-fredag reduceras arbetstiden när en helgdag infaller under måndag-fredag.
- För övriga arbetstagare reduceras arbetstiden när en helgdag infaller under måndag-lördag.

Reduktion för helgdagar hanteras av arbetsgivaren på något av följande sätt.

1. Arbetstiden reduceras med åtta timmar per helgdag under den beräkningsperiod då helgdag infaller. För respektive helgdag förläggs en ledig dag. Arbetstagaren ska informeras om förläggningen av ledig dag innan beräkningsperioden inleds, eller
2. åtta timmar per helgdag förs till tidbanken för de personer som arbetat minst tre dagar under den kalendervecka som respektive helgdag infaller.

Reduktionen gäller för arbetstagare som när helgdagen infaller varit anställd en månad i följd. För deltidsarbetande reduceras arbetstiden i proportion till den kortare arbetstiden.

C. Då nationaldagen infaller en lördag eller söndag ska arbetstiden reduceras med åtta timmar. Den reducerade tiden förläggs som en ledig dag enligt punkt 1 eller förs till tidbanken enligt punkt 2 ovan. För deltidsanställda reduceras arbetstiden i proportion till sysselsättningsgraden.

Anmärkning

För arbetstagare som är schemalagda lördagar eller söndagar görs reduktion för nationaldagen en gång. Om reduktion görs enligt A eller B ska reduktion inte även göras enligt C.

12.6.2 Reduktion vid arbete på julafton, nyårsafton eller midsommarafton vid dagarbete

Om arbetsgivaren förlagt arbetstid på julafton, nyårsafton eller midsommarafton, tillämpas reglerna om reduktion av arbetstid i 12.6.1 B punkten 1 eller 2 och B sista stycket för respektive arbetstagare som fått arbetstid förlagd på sådan dag. Om timmarna förs till tidbanken krävs i denna situation inte att arbetstagaren arbetat minst tre dagar under den kalendervecka då aftonen infaller.

12.6.3 Reduktion för helgdagar vid skiftarbete

Arbete som schemaläggs på helgdag medför betald reduktion av arbetstiden med de schemalagda timmarna. Om helgdag infaller på en söndag sker ingen reduktion.

Reduktion enligt ovan sker med betald hel ledig dag.

Då nationaldagen infaller en lördag eller söndag eller annan dag i veckan som är en fredag ska arbetstiden reduceras. Utgångspunkten för

reduktionen är åtta timmar per dag och att antalet timmar minskas i proportion till den kortare arbetstiden enligt 12.1.2 ovan och för deltidsarbetande i förhållande till sysselsättningsgraden.

Reducering för heltidsanställda sker genom en helledig dag om inte arbetsgivare och lokal facklig organisation träffat överenskommelse om annat. Reducering för deltidsarbetande sker om möjligt genom en helledig dag. Alternativt kan motsvarande tid föras till tidbanken.

12.7 Timavlönad arbetstagares lön för reducerad arbetstid

12.7.1 Ledighet på helgdagen

Arbetstagare med timlön vars arbetstid reduceras genom ledighet då helgdag eller julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller, erhåller helglön i enlighet med bilaga 3.

12.7.2 Ledighet på annan dag

Arbetstagare med timlön vars arbetstid reduceras annan dag under beräkningsperioden än då helgdag eller julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller, erhåller lön under den kompensationslediga dagen.

Vid dagarbete erhåller heltidsarbetande arbetstagare timlön för åtta timmar. Deltidsarbetande arbetstagare erhåller lön i proportion till arbetstidsmåttet.

Vid skiftarbete erhåller arbetstagare timlön för de schemalagda timmar som arbetstiden reduceras med.

Anmärkning

För arbetet under helgdagen betalas timlön samt ob-tillägg.

12.8 Annan tid till tidbank

Från den 1 oktober 2025 ska för heltidsanställd arbetstagare för varje fullgjord arbetsvecka föras 10 minuter till tidbanken.

För heltidsanställd arbetstagare som inte fullgjort sitt ordinarie arbetstidsmått en viss arbetsvecka och för en deltidsarbetande ska tid föras till tidbanken i proportion till den kortare arbetstiden.

Regler för tidbanken finns i 12.9.

Anmärkning

Se även partsgemensam kommentar om intjänande av tid till tidbanken, längst bak i detta avtalstryck.

12.9 Regler för tidbanken

Den tid arbetstagaren har inestående i tidbanken kan disponeras enligt följande.

Utgångspunkten är att tid i tidbank används för att möjliggöra betalda ledigheter.

Tid i tidbank tas ut i form av betald ledighet efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Under sådan ledighet betalas ordinarie timlön, skiftformstillägg och fasta lönetillägg respektive görs inte löneavdrag för månadsavlönade. Vid ackordsarbete betalas den genomsnittliga individuella timförtjänst som betalats på ordinarie ackords- och tidlönetimmar under den avlöningsperiod då ledigheten förläggs.

Tid som återstår i tidbanken per den 1 oktober överstigande 8 timmar ersätts genom att ett belopp motsvarande aktuell ordinarie timlön, eventuellt skiftformstillägg och fasta lönetillägg eller månadslön/174 betalas in som extra premie till Avtalspension SAF-LO för arbetstagaren.

Sådan premieinbetalning ska göras senast den 31 december samma år. Om arbetstagaren framställer önskemål om det senast den 15 oktober samma år betalas beloppet i stället ut kontant.

För anställda som slutar sin anställning betalas behållningen i tidbanken ut i pengar.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om andra regler för tidbanken.

Anmärkning

I normalfallet ska frågan om ledighet tas upp i god tid och besked om ledighet lämnas så snart som möjligt. Vid planering av ledighet ska hänsyn tas både till arbetstagarens önskemål och verksamhetens

behöriga gång. Om arbetstagaren begär sin ledighet i god tid, har arbetsgivaren större möjligheter att planera verksamheten på ett sådant sätt att arbetstagarens önskemål kan tillgodoses. I den mån som arbetsgivaren inte har kunnat tillmötesgå arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren förklara skälet till detta om arbetstagaren begär det.

§ 13 Övertidsarbete och mertidsarbete

13.1 Övertidsarbete för heltidsanställda

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska heltidsanställd arbetstagare 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 utgår ersättning för minst tre timmar.

13.2 Kontant övertidsersättning för heltidsanställda

För övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas ersättning dels med för arbetstagaren gällande ordinarie tidlön respektive ackord, dels övertidsersättning med:

- 50 procent för övertidsarbete måndag – fredag de två första timmarna per dag varvid sammanräknas utfört övertidsarbete före ordinarie arbetstidens början och efter ordinarie arbetstidens slut
- 70 procent för annat övertidsarbete på vardagar
- 100 procent för allt övertidsarbete på söndag, helgdag, jul-, nyårs- och midsommaraften samt på lördag efter klockan 12.00.

Procentsatserna beräknas på:

- vid tidlönsarbete den för arbetstagaren fastställda timlönen
- vid ackordsarbete den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod då övertidsarbetet utförts.

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffas om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för övertidsberäkningen.

Anmärkningar

1. Då övertidsarbete ska utföras och överenskommelse har träffats om förläggning av måltidsrast efter ordinarie arbetstidens slut, utges övertidstillägg med 50 procent för de två första timmarna efter rasten samt först därefter med 70 procent.

2. I de fall arbetstagare beordras utföra arbete på dag, som på grund av arbetstidens förläggning utgör fridag, utges övertidstillägg med 70 procent, dock utges tillägget med 100 procent för övertidsarbete förlagt efter klockan 12.00 på lördagar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alternativt överenskomma om annan ledighetsdag istället för den, på vilken arbete beordrats. I de fall arbete måste utföras på fridag enligt ovan, ska arbetsgivaren varsla om detta så snart som möjligt. Vad ovan sagts berör inte de företag för vilka ersättningsfrågan vid inkallelse redan reglerats mellan parterna.

3. Då övertidsarbete eller mertidsarbete utförs på tid då arbetstagaren får ett högre ob-tillägg än vad övertidsarbetet eller mertidsarbetet i sig ger, så ska det högre tillägget utges för övertidsarbetet eller mertidsarbetet.

13.3 Anmälan om övertidsarbete

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska den arbetade tiden anmälas senast arbetsdagen efter. Har sådan anmälan inte gjorts förlorar arbetstagaren rätten till övertidsersättning.

13.4 Mertidsersättning för deltidanställda

För mertidsarbete som utförs från och med den 1 april 2026 betalas mertidsersättning enligt följande.

För mertidsarbete betalas, utöver arbetstagarens personliga timlön, kontant mertidsersättning motsvarande övertidsersättningen som framgår av 13.2. För deltidanställd med månadslön används formeln i 7.2 B för att beräkna timlönen.

Arbete som en arbetstagare utför på grund av byte av arbetspass på arbetstagares initiativ medför ingen mertidsersättning. Detsamma gäller arbete som en arbetstagare utför på grund av annan arbetstagares frånvaro, under högst två sammanhängande kalenderdagar per frånvaroperiod.

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma att upp till 15 minuters arbete per dag i anslutning till ett befintligt arbetspass kan kompenseras genom motsvarande ledighet. Sådan överenskommelse kan sägas upp med två månaders ömsesidig uppsägningsfrist.

Arbete ska ha överenskommit mellan arbetstagaren och arbetsgivare 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.

13.5 Kompensationsledighet

Övertidsarbete och mertidsarbete som berättigar till mertidsersättning kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med att tid förs till tidbanken enligt följande.

- 1 timme och 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procents ersättning.
- 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.

13.6 Tillfälligt ackord

För tillfälligt uppgjort ackord betalas ingen förhöjning då det utförs under övertid.

13.7 Särskild överenskommelse vid kortare permission m.m.

Vid beviljande av kortare permission eller tjänstledighet kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att den senare – om detta inte strider mot gällande lagstiftning – ska arbeta motsvarande tid på annan än ordinarie arbetstid, utan att arbetstagaren ska erhålla övertidersättning för sådant arbete. Om arbetet inte utförs, har arbetsgivaren rätt att göra löneavdrag för motsvarande tid.

§ 14 Tillägg för arbete på helger, kvällar m.m.

14.1 Tillägg för arbete på helger, kvällar m.m.

För arbete förlagt på nedan angivna tider betalas ob-tillägg med angiven procentsats.

Måndag	00.00-06.00	70%
Måndag-fredag	06.00-07.00	40%
Måndag-fredag	18.00-23.00	40%
Måndag-fredag	23.00-06.00	70%
Lördag	00.00-06.00	70%
Lördag	06.00-23.00	40%
Lördag	23.00-24.00	70%
Söndag/helgdag	00.00-24.00	100%
Jul-, nyårs- och midsommarafton	00.00-24.00	100%

De procentuella tilläggen beräknas på arbetstagarens timlön enligt 14.2.

Anmärkningar

1. Ob-tillägg och övertids- eller mertidersättning betalas inte samtidigt.

2. I bilaga 4 finns regler om övergångstabell avseende ob-tillägg i vissa fall.

14.2 Beräkningsunderlag

Vid tidlönearbete är beräkningsunderlaget den för arbetstagaren fastställda timlönen.

Timlön för heltidsanställda med månadslön beräknas med divisor 174.

Timlön för heltidsanställda med veckolön beräknas med divisor 40.

Vid ackordsarbete är beräkningsunderlaget den genomsnittliga individuella timförtjänst, som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod som ob-tillägget avser.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för tillägg enligt denna paragraf.

Anmärkning

Det är angeläget att arbetsgivaren vid nattsiftsarbete vidtar åtgärder som förhindrar att ensam arbetstagare kommer till skada under pågående arbete.

§ 15 Sjuklön

Arbetstagaren har rätt till sjuklön enligt lag (1991:1047) om sjuklön med iakttagande av följande.

15.1 Rätt till sjuklön

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. 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.

15.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren 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.

15.3 Försäkran och läkarintyg

A. Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk och i vilken omfattning som arbetstagarens 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. Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med 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. Sådan begäran bör vara skriftlig. Om begäran enbart föranleds av upprepad korttidsfrånvaro ska läkarintyget avse kommande sjukperioder. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. 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 till exempel beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

15.4 Beräkning av sjuklön och karensavdrag

A. Under sjuklöneperioden utges sjuklön för den tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk. Lag (1991:1047) om sjuklön 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.
- Karensperiodens längd beräknas som 20 procent av i förväg överenskommen aktuell genomsnittlig arbetstid per helgfri vecka.

Under karensperioden betalas inte sjuklön.

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

Beräkning av sjuklön

För månadsavlönade görs under sjukfrånvaro löneavdrag enligt § 7. Under dag då karensperiod infaller görs dock 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 § 7.

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 sjuklöneperioden skulle varit berättigad till kontant ob-ersättning, skiftformstillägg och övriga tillägg (gäller inte övertidsersättning) utges efter karenserperioden dessutom 80 procent av ifrågavarande tillägg.
- Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 procent av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, efter karenserperioden.

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

B. Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 procent redan från första ersättningsdagen, får sjuklön beräknad på samma sätt som från och med den första ersättningsdagen.

§ 16 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren enligt följande.

- Om arbetstagaren vill vara ledig under den period då huvudsemestern kan förläggas ska arbetstagaren anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars, eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.
- I övriga fall ska anmälan göras minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Vid anmälan ska arbetstagaren även ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas. Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem tar emot fosterbarn eller adoptivbarn.

Om arbetsgivaren begär det, ska arbetstagaren styrka i vilken utsträckning denne under sin ledighet från arbetsgivaren uppburit, och i förekommande fall, uppbär föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

Arbetstagare som är föräldraledig kan få föräldrapenningtillägg (FPT) enligt försäkring om föräldrapenningtillägg. Information om vem som har rätt till FPT och hur mycket FPT uppgår till finns att läsa om bland annat på AFA Försäkrings hemsida.

§ 17 Permission

17.1 Definition

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

Anmärkning

Arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under kortare tid än sammanlagt sex månader har inte rätt till permission, men kan beviljas tjänstledighet (ledighet utan lön) enligt 17.3.

17.2 Ansökan om permission

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

Anmärkning

Motsvarande gäller ansökan och styrkande av tjänstledighet.

17.3 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 dödsfall
- Nära anhörigs begravning
- Urnedsättning avseende nära anhörig
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under kortare tid än sammanlagt sex månader har inte rätt till permission, men kan beviljas tjänstledighet (ledighet utan lön) i de ovan angivna fallen.

Tjänstledighet kan även beviljas för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från läkare som ej anvisat av arbetsgivaren, liksom vid föreskrivna återbesök, dock högst totalt tre besök per kalenderår (inklusive återbesök). Tidigare bättre praxis vid enskilt företag ändras inte på grund av denna bestämmelse.

Anmärkningar

- 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.*

§ 18 Semester

Semester utges enligt semesterlagen (1977:480). 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.

18.1 Förläggning av huvudsemestern

Den ledighetsperiod som avses i 12 § semesterlagen (1977:480) kan påbörjas i den kalendervecka då 1 juni infaller och avslutas i den kalendervecka då 31 augusti infaller.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om annan förläggning där säsongsmässiga variationer föranleder detta.

Anmärkning

Enligt detta avtals § 16 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.

18.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern

Arbetstagare, som önskar utnyttja den i 9 §, andra stycket, semesterlagen (1977:480) angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skälig betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med att semesterledighetens förläggning fastställs.

18.3 Semester som förläggs i samband med helgdag och afton

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

18.4 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning 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.

18.5 Löneavdrag vid semester

Vid frånvaro i samband med semester görs löneavdrag enligt avdragsreglerna i detta avtal.

18.6 Beräkning av semesterlön

A. Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 procent av semesterlöneunderlaget dock lägst de garantibelopp som framgår av B nedan.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlöneunderlaget inräknas inte semesterlön, sjuklön eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

B. Garantibelopp

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

från och med det semesterår som börjar den 1 april 2025:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 470 kr
arbetstagare som fyllt 21 år	1 740 kr

från och med det semesterår som börjar den 1 april 2026:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 515 kr
arbetstagare som fyllt 21 år	1 790 kr

2. För deltidsanställd beräknas garantibeloppet i proportion till antalet arbetade timmar under intjänandeåret.

Proportioneringen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetade timmar under intjänandeåret} \times \text{garantibeloppet}}{1\,796 \text{ (den s.k. semesterlönefaktorn)}}$$

3. För deltidsanställd som börjat eller slutat under året betalas garantibelopp i proportion för en heltidsanställd under motsvarande del av året. Garantibeloppet ska proportioneras i en beräkning med två steg enligt följande:

i.

$$\frac{\text{Anställningsdagar under intjänandeåret} \times 1796}{365 \text{ (366 vid skottår)}} = Y$$

Y = arbetade timmar för heltidsanställd under samma period

ii.

$$\frac{\text{Arbetade timmar under perioden} \times \text{garantibeloppet}}{Y} = Z$$

Z = det faktiska garantibeloppet per dag för den deltidsanställda

4. Under semesterlönegrundande frånvarotid ska uppräknings ske med den arbetstid som skulle fullgjorts enligt den anställdes schema för perioden, eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, med den genomsnittliga arbetstid som fullgjorts under övrig del av året.

5. Garantibeloppen gäller från och med den första i den månad då förändringen i fråga om ålder respektive branschvana inträffar.

C. Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har det år den tas ut samma värde som övrig semester. 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 anställningsbeviset.

18.7 Semesterlönegrundande frånvaro

Gäller för både månads- och timavlönade

Semesterlönegrundande ska, för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17-17 b §§ semesterlagen (1977:480), ökas med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning menas arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat (genom exempelvis genomsnittsberäkning).

Anmärkningar

- 1. I beloppet ingår även till exempel rörliga lönedelar, tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid, som normalt skulle ha utgetts.*
- 2. Vid genomsnittsberäkning ingår såväl tidlön som till exempel rörliga lönedelar, tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid och ersättning för utfört övertidsarbete.*

18.8 Beräkning av semesterersättning m.m.

Semesterersättning och semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som i 18.6-7.

18.9 Lokal överenskommelse om avsteg

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen 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 Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

§ 19 Övriga avtal som gäller på avtalsområdet

19.1 Huvudavtalet

Parterna har antagit det mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtalet.

Med förbund i huvudavtalets mening avses Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

19.2 Avtalsförsäkringar

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

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avgångsbidrag (AGB)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF – LO
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare
- Avtal om Föräldrapenningtillägg (FPT)

19.3 Utvecklingsavtalet

Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK av den 7 juni 1982

19.4 Jämställdhetsavtalet

Jämställdhetsavtalet mellan SAF, LO och PTK av den 3 mars 1983

19.5 Förslagsverksamhet

Förslagsverksamhet mellan SAF, LO och PTK av den 9 september 1985

19.6 Arbetsmiljöavtalet

Arbetsmiljöavtalet mellan HAO, Handels och HTF av den 13 juni 1995, reviderat 2011.

19.7 Handelsrådet

Svensk Handel, Arbetsgivarförbundet KFO, Handelsanställdas förbund, Unionen och Akademikerförbundet har den 15 juni 2015 träffat överenskommelse om Handelsrådet.

19.8 Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovård är en värdefull resurs för företag och anställda. Frågan om företagshälsovård regleras i 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160). Beträffande företagshälsovårdens närmare innehåll och uppgifter, se det mellan parterna tecknade arbetsmiljövtalet.

19.9 Förstärkt pensionsavsättning

Överenskommelse mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende förstärkt pensionsavsättning till Avtalspension SAF-LO av den 1 april 2017.

19.10 Koncerngemensamma visselblåsarfunktioner

Överenskommelse mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende koncerngemensamma rapporteringskanaler i syfte att stärka genomförandet av det s.k. ”visselblåsardirektivet” (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019).

19.11 Informationsutbyte och kollektivavtalsbundenhet

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare av den 13 mars 2025.

§ 20 Avtalets giltighetstid

20.1 Giltighetstid

Avtalet gäller från den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2027 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägning före den 31 januari 2027, gäller avtalet fortfarande ett år med samma uppsägningstid och så vidare år från år.

Uppsägning av avtalet ska ske skriftligen.

Om nytt avtal önskas, bör fullständigt förslag till sådant av uppsägande part överlämnas till motparten senast 14 dagar efter uppsägningstidens utgång. Eventuellt motförslag bör överlämnas senast en månad efter uppsägningstidens utgång.

20.2 Rätt till uppsägning

Rätt till uppsägning har Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

Till detta avtal fogad protokollsanteckning äger samma giltighet som själva avtalet.

Stockholm den 3 april 2025

SVENSK HANDEL

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Per Dalekant

Martin Nyberg

Supplementsavtal

Mellan Handelns Arbetsgivarorganisation och Handelsanställdas förbund gällande kollektivavtal avseende lagerpersonal och chaufförer inom grosshandeln ska - vid företag som är bundet av nämnda avtal - med nedan angivna ändringar och tillägg gälla även för personal anställd för kontorsstädning.

1. § 6 Avlöningsbestämmelser

6.2-4 ersättes av följande 6.3-4.

6.3 Parterna är ense om att ersättning för städningsarbetet kan utgå i form av tidlön, ackord eller beting.

Arbetstiden kan antingen anges till ett på förhand bestämt timantal, varunder arbetet utföres med eller utan arbetsinstruktion eller göras beroende av att olika arbetsmoment ska utföras enligt en skriftlig städinstruktion utan att arbetstidens längd fastställs.

6.4. Vid storstädningsarbete och vid fönsterputsning utgår ett tillägg om 100 öre per timme utöver ordinarie timlön.

Vid beting regleras lönen direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare eller lokal facklig organisation med ledning av bilaga 1 och 2 varvid betingstiden nedräknas till 70 procent (Dessa bilagor tillhandahålles av respektive organisation).

2. § 12 Arbetstid

Paragrafen erhåller följande lydelse:

12.1

Ordinarie arbetstid är för heltidsanställd personal - raster oräknade - i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

12.2

Den ordinarie arbetstiden förlägges i regel måndag-fredag 05.00-21.30. Annan förläggning av ordinarie arbetstid kan överenskommas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

12.3

Ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning bör meddelas minst en månad i förväg.

12.4

För schemalagd arbetstid måndag-lördag efter kl. 19.00 samt på söndag och helgdag utgår tillägg med 40 procent på den för arbetstagaren fastställda timlönen.

Vid arbete på beting beräknas tillägget på vederbörande tariffön om inte annan överenskommelse träffas.

12.5

Extra beordrad städning bör om möjligt utföras i anslutning till ordinarie städarbete och ersättas med den för arbetstagaren fastställda timlönen.

Storstädning bör fördelas över en längre period och om möjligt utföras i anslutning till ordinarie städarbete.

3. Skiftarbete

Avtalets bestämmelser om skiftarbete gäller inte för städpersonal.

4.

Denna överenskommelse gäller från och med den 1 februari 1990 med samma giltighets- och uppsägningstid som lageravtalet.

Bestämmelserna i avtalets 19.2 "Avtalsförsäkringar" gäller dock från och med den 1 februari 1989.

Göteborg och Malmö den 25 april 1990

Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln

1.1 Grundläggande principer

Lönen är ett viktigt styrinstrument i det enskilda företaget för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet. Att som arbetstagare få möjligheter att påverka lönen genom de egna arbetsinsatserna skapar engagemang och därmed förutsättningar för att göra handeln till en attraktivare arbetsplats. De lokala parterna ges därför möjligheter att arbeta med utökad lokal lönebildning som ett alternativ till gällande regelverk för lokala löneförhandlingar.

En lokalt anpassad lönemodell kan användas vid företag där arbetsgivare och fackklubb vill arbeta mer aktivt med den lokala hanteringen av löneutrymmet för att på så sätt skapa en lokal lönebildning på arbetsplatsen. Utgångspunkten i det alternativa regelverket är därför att arbetsgivare och den lokala fackklubben tillsammans fastställer sådan lönemodell. Tillsammans kan de lokala parterna arbeta för att utveckla företagets verksamhet och öka kompetensen hos arbetstagare. Genom det gemensamma arbetet skapas förbättrad konkurrenskraft och möjligheter för utökad löneutveckling.

1.2 Lokal lönemodell

Bestämmelserna i § 6 gäller i sin helhet, om inget annat anges nedan.

A. För att få tillämpa reglerna i denna bilaga måste två förutsättningar vara uppfyllda.

1. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen måste träffa överenskommelse om att tillämpa denna bilaga.

2. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen måste träffa överenskommelse om en lokal lönemodell i enlighet med 1.3 nedan.

Anmärkning

Med lokal facklig organisation avses i detta sammanhang, om inget annat anges, lokal facklig klubb vid företaget.

B. Vid företag med flera arbetsplatser träffas överenskommelse med Handels centralt. Överenskommelse om att tillämpa reglerna i denna bilaga samt överenskommelse om lokal lönemodell kan gälla för

arbetsgivarens samtliga enheter som omfattas av Lager- och E-handelsavtalet.

1.3 Allmänna förutsättningar

En överenskommelse om lokal lönomodell ska reglera nedan angivna punkter A-D.

A. Förhandlingsordning vid lönerevision

Den lokala lönomodellen ska innehålla en förhandlingsordning. I ett företag med flera arbetsplatser som på en enskild arbetsplats saknar lokal klubb kan lokal ombudsman träda in som lokal part vid förhandling om löneutrymme på den arbetsplatsen.

Om parterna i de lokala förhandlingarna inte kommer överens läggs löneutrymme ut av arbetsgivaren enligt principerna i lönomodellen.

B. Kompetensutveckling

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet. Den lokala lönomodellen bör reglera hur de lokala parterna ska arbeta med bilaga 2, avtal kompetensutveckling.

C. Löneutrymme

De lokala parterna ska i den lokala lönomodellen komma överens om hur den generella löneökningen i 6.4 C 1 samt arbetsplatsens lokala löneutrymme i 6.4 C 2, ska hanteras inom ramen för ett lokalt lönesystem.

Av det sammanlagda löneutrymme ska minst 25 procent läggas ut generellt per timme.

Anmärkning

De lokala parterna kan inte göra avsteg från tillämpliga minimilönenivåer.

D. Utvärdering av lönomodell

För att skapa ett lönesystem som kan vara långsiktigt är det viktigt att lönesystemet underhålls och uppdateras på ett sådant sätt att det är

relevant och aktuellt utifrån arbetsplatsens förutsättningar. De lokala parterna ska komma överens om en återkommande tidpunkt för utvärdering av den lokala lönemodellen.

1.4 Extra ledighetsdag

Tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd fem år vid samma företag, som tillämpar reglerna i denna bilaga, får under varje lönerevisionsår som bilagan tillämpas, en permissionsdag.

Arbetstagaren ska i så god tid som möjligt ansöka om att nyttja permissionsdagen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska ange skälen om arbetstagarens önskemål om permission inte kan tillgodoses.

Om permissionsdagen inte tagits ut vid lönerevisionsårets slut ska sådan dag betalas ut vid nästkommande löneutbetalning. För heltidsanställd utbetalas lön för åtta timmar och för deltidsanställd utbetalas lön i proportion till sysselsättningsgraden.

1.5 Ikraftträdande av lokal lönemodell

Överenskommelse om att tillämpa reglerna i denna bilaga samt överenskommelse om lokal lönemodell enligt 1.2 A 1-2 ska träffas senast ett år före nästkommande lönerevisionstidpunkt.

1.6 Uppsägning av lokal lönemodell

Uppsägning av överenskommelse om att tillämpa denna bilaga innebär att överenskommelsen upphör att gälla efter nästa lönerevision. Därefter gäller lönereglerna i § 6 i stället för denna bilaga. Särskild uppsägning kan dock ske, varje år, inom fem dagar från det att beslut om fördelning fattats med effekt att överenskommelse om att tillämpa denna bilaga omedelbart upphör att gälla vilket innebär att samtliga bestämmelser i denna bilaga faller och ersätts av lönereglerna i § 6.

Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling

Handeln har en central roll i samhället och möter förändrade förutsättningar, som på olika sätt innebär utmaningar för branschen. Detta kräver en hög förändringsberedskap och en kompetenshöjning. Risker är annars att möjligheterna förvandlas till hot såväl för företagen som de anställda. Handeln ska framstå som en attraktiv bransch och dess samhällsekonomiska betydelse bör på olika sätt tydliggöras.

Handelsföretagen är i särskilt hög grad beroende av kompetenta medarbetare för att kunna leva vidare och utvecklas. För att åstadkomma en verksamhetsutveckling krävs en kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Globalisering, ökad automation, digitalisering, omni-försäljning och omställningen till ett hållbart grönt samhälle skärper kraven på kompetens.

Kompetensen är i hög grad en färskvara, som ständigt måste förnyas i takt med kundernas krav. Företag med kompetenta medarbetare har lättare att möta snabba förändringar i omvärlden och ökad konkurrens. Verksamhets-, kvalitets- och kompetensutveckling är därför viktiga strategiska inslag i ledningsfunktionen.

Verksamhetsutveckling sker i samverkan mellan ledning och anställda. Kompetensutvecklingen bör planeras så att den kan genomföras kontinuerligt i verksamheten.

Arbetsgivaren ska medverka till att det skapas goda förutsättningar för lärande och att det kan omsättas i organisationens system, rutiner och praxis.

Kompetenskartläggning av nuvarande och framtida kompetensbehov är en angelägen samarbetsuppgift på arbetsplatsen. Plan för behovet av kompetensutveckling utformas och följs upp så ofta som konkurrens- och omvärldssituationen i övrigt ger anledning till. Genomförandet av kompetensutveckling kräver dock tidsplanering samt att ekonomiska medel avsätts i budget.

Svensk Handel är ett stöd för företagen i frågor rörande kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling. Information om och stimulans av kompetensutveckling, liksom utarbetande av hjälpmedel, är viktiga uppgifter. Svensk Handel medverkar även till att studie- och yrkesförberedande utbildning står i samklang med företagets inriktning och

framtida behov.

Handelsanställdas förbund informerar medlemmarna om de snabba förändringar som sker i yrkeslivet. Handelsanställdas förbund stödjer och stimulerar de anställda att efterfråga den kompetens som motsvarar de krav som ställs och som kommer att ställas i framtidens yrkesliv. I företag där anställda känner delaktighet i verksamhetens mål skapas en vilja till förändring och förnyelse. Det är viktigt för såväl företag som anställda att alla omfattas av den känslan.

Alla anställda ska ha möjlighet att utvecklas till självständiga, ansvarstagande och yrkeskompetenta arbetstagare. Detta ska ske genom att företaget erbjuder alla anställda kompetensutveckling inom yrket. Ökat yrkeskunnande ska beaktas vid lönesättningen.

Kompetensutveckling utgår från företagets verksamhet och de anställdas behov.

Syftet är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenheter som gör det möjligt att upprätthålla en hög kompetens och kunskapsnivå inom företaget.

Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier arbetstagare.

Överenskommelse mellan parterna i företaget ska träffas om principerna för kompetensutvecklingen.

Kompetensutveckling bör utgå från en utvecklingsplan som upprättats av företaget efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Av utvecklingsplanen bör framgå målsättning samt vilka studieformer som ska användas vid kompetensutvecklingens genomförande. Vidare bör det framgå efter vilka grunder urval ska ske.

Individuell utvecklingsplan

Omfattning och inriktning av den enskildes kompetensutveckling avgörs gemensamt av arbetsgivaren och den anställde.

En viktig förutsättning för utveckling av kompetens, arbetsorganisation och arbetsplats är att arbetet med dessa frågor systematiseras.

Företagen bör årligen genomföra utvecklingssamtal med samtliga arbetstagare för att kartlägga befintliga och kommande behov av kompetenshöjning.

För utveckling av verksamheten bör arbetsplatsträffar genomföras.

Utvecklingsplanen ska dels ta upp de insatser som kan åstadkommas genom företagsintern kompetensutveckling eller utvecklingsarbete och dels insatser som kan åstadkommas genom extern utbildning eller erfarenhetsöverföring.

Bilaga 3 Helglön

Helglön betalas till timavlönade arbetstagare, men inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Ledighet under helgdag eller helgdagsafton

Till arbetstagare som får ledigt under infallande helgdag eller julafton, nyårsafton eller midsommarafton betalas helglön under nedan angivna förutsättningar.

Helglön betalas för de ordinarie arbetstimmar, som skulle ha arbetats om dagen inte varit ledig. Helglönen per timme är

- vid tidlönearbete: den för arbetstagaren fastställda timlönen, och
- vid ackordsarbete: den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod under vilken helgdag eller julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och den lokala fackliga organisationen kan träffas om annan teknisk beräkning av den förtjänst, som enligt ovan angivna regler ska utges.

Kvalifikationsregler

Till arbetstagare betalas efter en månads anställning i följd helglön för sådan dag om arbetstagaren deltagit i arbetet i omedelbar anslutning till dagen ifråga (antingen på arbetsdagen före eller arbetsdagen efter). Beviljad ledighet begränsad till kvalifikationsdag före och/eller efter helgdag ger rätt till helglön. Den beviljade ledigheten i detta avseende är maximerad till två hela dagar.

Styrkt sjukfrånvaro eller frånvaro för vård av sjukt barn under kvalifikationsdag ger rätt till helglön. Sjukdom på helgdag som infaller under de första 14 kalenderdagarna av sjukperioden ger rätt till helglön.

För tjänstledig arbetstagare som tillfälligt inträder i tjänst betalas inte helglön om tjänstgöringsperioden är kortare än tio kalenderdagar.

Anmärkning

Det faktiska antalet arbetstimmar per kalenderår kan variera mellan arbetstagare som arbetar $5 \times 8 \text{ tim} = 40 \text{ tim/vecka}$ och arbetstagare med motsvarande antal arbetstimmar/vecka men förlagd till fyra arbetsdagar om 10 tim vardera. Skälet till detta är att normalt arbetsfria helgdagar reducerar arbetstiden beroende på förläggning av den lediga femte dagen vid fyradagarsvecka. Företagen rekommenderas därför att i sin schemaläggning försöka se till att nettoarbetstiden blir densamma för båda kategorierna anställda.

Bilaga 4 Övergångstabell

Följande regler om övergångstabell infördes i Lager- och E-handelsavtalet den 1 april 2017:

Bestämmelserna om övergångstabell tillämpas vid arbetsplatser där de lokala parterna den 31 mars 2017 har en gällande överenskommelse om ob-ersättningar som är högre än de som fastställts i det nya Lager- och E-handelsavtalet.

Övergångstabell tillämpas även vid arbetsplatser där de lokala parterna senast den 31 mars 2018 tecknar överenskommelse om ob-ersättningar som är högre än de som fastställts i det nya Lager- och E-handelsavtalet.

Till arbetstagare som enligt den lokala överenskommelsen fått högre ob-ersättning än som fastställts i Lager- och E-handelsavtalet, betalas den högre ersättningsnivån även efter att Lager- och E-handelsavtalet börjat tillämpas på arbetsplatsen enligt följande.

Den ob-ersättning, det vill säga de klockslag och de ersättningsnivåer, som anges i den lokala överenskommelsen förs in i en så kallad övergångstabell.

Övergångstabellen tillämpas för arbetstagare som var anställda i företaget den 1 april 2017. Övergångstabellen tillämpas för dessa arbetstagare vid arbete förlagt till tid som medför rätt till ob-ersättning enligt tabellen.

Övergångstabellen tillämpas längst till år 2030.

För personer som anställdts före den 1 april 2017 tillämpas övergångstabellen till det år som anges i nedanstående tabell.

Anställningstidpunkt	Övergångstabell till
Den 1 april 2015 - 31 mars 2017	År 2021
Den 1 april 2013 – 31 mars 2015	År 2022
Den 1 april 2011 – 31 mars 2013	År 2025

BILAGA 4 ÖVERGÅNGSTABELL

Den 1 april 2009 – 31 mars 2011	År 2028
Anställda före den 1 april 2009	År 2030

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen om övergångstabell.

Partsgemensam kommentar till Lager- och E-handelsavtalet

Kommentar till § 4 Anställning, uppsägning m.m.

Kommentar angående provanställning:

Vid provanställning tillämpas regler i lag (1982:80) om anställningsskydd om att facklig organisation ska underrättas om provanställning (28 §) och om avbrytande av provanställning (31 §).

Kommentar angående andra stycket a-d

Parterna har träffat avtal om tillåtna former för tidsbegränsade anställningar. Nedan följer en genomgång av parternas gemensamma syn på bestämmelsens innebörd. Vägledning kring vad de olika anställningsformerna står för kan också hämtas ur de lagförarbeten och domstolspraxis som är relevanta för de olika anställningsformerna, bland annat angående 1982 års lag om anställningsskydd.

Kommentar angående punkten a. vikariat:

Anställningsformen följer det allmänna vikariatsbegreppet enligt lag (1982:80) om anställningsskydd och följer den praxis som utvecklas enligt lagen. Vikariat kan användas exempelvis för sommarvikarier eller vid vakanser. Vikariat kan också användas när ordinarie personal är på utbildning, deltar i ett projekt eller temporärt utför andra arbetsuppgifter. Semestervikarier som är nya på arbetsplatsen eller oprövade i arbetsuppgifterna kan behöva en lång upplärningstid innan de kan ta ansvar för arbetet vid den ordinarie personalens frånvaro, i normalfallet dock inte längre än fyra veckor. Om arbetsinnehållet är krävande kan behovet av upplärningstid vara större än normalt. Sådan upplärningstid ligger vanligen i anslutning till perioden med vikariatsbehov.

Kommentar punkten b. feriearbete:

En anställning för feriearbete menas att anställningsformen främst kan användas vid ledigheter från studier som infaller under pågående utbildning.

Kommentar punkten c. temporärt behov:

Anställningsformen kan användas vid tillfälliga arbetsanhopningar, det

vill säga tillfälliga och kortsiktiga behov av extra arbetsinsats. Till exempel är det möjligt att anställa för viss tid enligt denna punkt när det finns behov av extra arbetskraft till följd av kampanjer, realisationer eller storhelger som till exempel midsommar och jul.

Anställningsformen kan också användas när förändringar hos kunder, leverantörer, transportörer eller liknande leder till ett behov av extra arbetskraft. Det kan exempelvis vara i samband med nya kundkontrakt eller leveransproblem.

Kommentar punkten d. arbetets särskilda karaktär:

Anställningsformen kan användas när det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Parterna väljer att i stället använda det språkligt modernare uttryckssättet motiverat med hänsyn till arbetets särskilda karaktär.

Bestämmelsen innebär att under förutsättning att det är motiverat med hänsyn till arbetets särskilda karaktär kan en anställning ingås för viss angiven tidsperiod. En anställning som motiveras av arbetets särskilda karaktär kan också pågå till dess visst arbete har slutförts eller till det att en säsong avslutas. Anställningsformen används främst i följande situationer:

- Det är fråga om andra arbetsuppgifter än som vanligen förekommer på arbetsplatsen, som ombyggnationer och flytt inom och utanför verksamheten.
- När det finns behov av annan kompetens än den anställda personalen har.
- Anställning kopplat till viss säsong kan bero på exempelvis hantering av produkter som varierar under året, som exempelvis studielitteratur, trädgårdsutrustning, bildäck eller skidkläder, samt i övrigt behov som följer av naturens växlingar eller andra jämförliga orsaker, exempelvis skörd. Anställningsformen ska inte användas för fortlöpande eller permanenta arbetskraftsbehov.

Kommentar till § 12 om Arbetstid

Kommentar till 12.3 Förhandling om den övergripande bemanningsplaneringen

Ett fackombud är en person som har rätt att företräda Handelsanställdas förbund vid lokal förhandling.

Förhandlingsdiskussionen om bemanningsbehovet vid olika tidpunkter innefattar vilka klockslag arbetstid behöver förläggas under olika veckodagar på olika avdelningar samt hur bemanningsbehovet i olika delar av verksamheten varierar under året.

Enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innebär förhandlingsskyldigheten att respektive part ska vara beredd att argumentera för sin uppfattning och att lägga fram ett motiverat förslag till lösning i den fråga som förhandlingen gäller. Parten ska också lyssna till motpartens motiv för dess inställning i förhandlingsfrågan. Om en förhandling mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen avslutas i oenighet kan endera parten via respektive förbund begära att frågan ska lyftas till behandling i central förhandling.

För att undvika att arbetsmiljöaspekter i onödan behöver hanteras efter förhandlingarna kan det vara lämpligt att respektive part inhämtar synpunkter från sina företrädare i skyddsorganisationen, dvs. skyddsombuden och arbetsgivarnas representanter i arbetsmiljöarbetet.

Kommentar till 12.5 Förändringar för arbetstagaren

Kommentar angående förändringar för arbetstagaren:

Parterna kan inte ge en uttömmande beskrivning av begreppet förhinder. Det förutsätts att det görs en omdömesgill avvägning av arbetstagarens intressen och företagets behov av att bedriva en effektiv verksamhet.

Särskilda skäl kan vara exempelvis att oförutsedda förändringar i bemanningsbehovet till följd av ändrade leveranskrav.

Kommentar till 12.6 Reduktion för helgdagar

I 12.6.1 punkt B 2 anges att arbetstagaren ska ha arbetat i minst tre dagar under den kalendervecka som respektive helgdag infaller. Som

arbete i detta sammanhang räknas

- Ledighet vid uttag ur tidbanken (12.9)
- Reducerad arbetstid på helgdagar m.m. (12.6)
- Permission (§ 17)
- Betald ledighet enligt lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Som arbete räknas inte frånvaro på grund av sjukdom, semester och tjänstledighet.

Om arbete förläggs på helgdagar kan reduktion för helgdagar hanteras genom att per helgdag förläggs en ledig dag alternativt förs 8 timmar till tidbanken. Dessa två alternativ kan kombineras så att vissa helgdagar leder till en ledig dag och andra till tid i tidbanken. Om en arbetstagare som är berättigad till reduktion av arbetstiden, inte fått en ledig dag under beräkningsperioden, förs tid till tidbanken.

Kommentar till 12.8 Annan tid till tidbank

För fullt intjänande av tid till tidbanken ska arbetstagaren ha fullgjort sin ordinarie arbetstid under arbetsveckan. Intjänande sker även vid frånvaro av följande skäl:

- Betald ledighet vid uttag ur tidbanken
- Betald ledighet vid helgdagsreduktion
- Betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- Permission

Vid annan frånvaro proportioneras intjänandet i förhållande till frånvaron. Även för deltidsanställda proportioneras tiden som förs till tidbanken i förhållande till den kortare arbetstiden.

Helgdagar samt jul-, nyårs- och midsommarafton då arbetstid inte är utlagd minskar inte intjänandet. Vid sjukdom, semester och tjänstledighet sker inte något intjänande till tidbanken.

Att arbetstiden över- eller understiger genomsnittsarbetstiden (12.2.1) påverkar inte intjänande av tid till tidbanken.



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.