

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund
1 april 2017 – 31 mars 2020

Lager och E-handel



SVENSK
HANDEL



1/4 2017 – 31/3 2020

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

**HANDELSANSTÄLLDAS
FÖRBUND**

avseende

Lager och E-handel

Innehåll

Övergångsregler	3
§ 1 Inledande bestämmelser	4
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt	5
§ 3 Ordningsregler	6
§ 4 Anställning, uppsägning m.m.	6
§ 5 Inhyrd arbetskraft	10
§ 6 Avlöningsbestämmelser	14
§ 7 Löneavdrag vid frånvaro	25
§ 8 Ackordsarbete	27
§ 9 Beklädnadsförmåner	27
§ 10 Traktamenten	28
§ 11 Restidsersättning	29
§ 12 Arbetstid	30
§ 13 Övertidsarbete	37
§ 14 Skiftarbete	40
§ 15 Tillägg för arbete på helger, kvällar m.m.	43
§ 16 Sjuklön	44
§ 17 Föräldraledighet	47
§ 18 Permission	47
§ 19 Semester	48
§ 20 Övriga avtal	52
§ 21 Avtalets giltighetstid	54
Supplementsavtal	56
Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln	58
Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling	62
Bilaga 3 Helglön	65
Partsgemensam kommentar	67

Övergångsregler

Ikraftträdande

För företag som den 31 mars 2017 är bundna av partihandelsavtalet eller avtalet för postorder och e-handel börjar det nya Lager- och E-handelsavtalet att gälla på respektive arbetsplats efter lokal överenskommelse eller senast den 1 januari 2019.

På arbetsplatser som tillämpar annat schemaår än kalenderår börjar Lager- och E-handelsavtalet att gälla och upphör de lokala överenskommelserna att gälla, efter lokal överenskommelse eller senast vid utgången av det schemaår som löper per den 31 december 2018.

Lokala överenskommelser som innehåller bestämmelser om arbetstidens förläggning eller regler om ob-ersättning eller skifttillägg, upphör att gälla samtidigt som Lager- och E-handelsavtalet börjar att gälla på arbetsplatsen.

Företag som efter den 31 mars 2017 blir bundna av kollektivavtal på förbunds nivå ska tillämpa Lager- och E-handelsavtalets bestämmelser.

Övergångstabell

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

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från bestämmelsen om övergångstabell.

§ 1 Inledande bestämmelser

Mom 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.

Mom 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 Handels 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.

Mom 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.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt

Mom 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.

Mom 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 han bara tillfälligtvis deltar i själv.

§ 3 Ordningsregler

Mom 1 Föreskrifter

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

Mom 2 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.

Mom 3 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 § (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 reglerna i lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) med följande avvikelser enligt lagens 2 §.

Mom 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. De centrala parterna 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.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

En anställning gäller till vidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov enligt 6 § LAS.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av lokal överenskommelse eller för följande fall.

- a. Vikariat
- b. När arbetstagaren fyllt 67 år eller 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

Mom 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 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 fyllt 67 år.

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 tre månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades.

För tidsbegränsade anställningar enligt punkterna a-d ovan tillämpas bestämmelsen i 15 § LAS 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 § LAS tillämpas för arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt detta avtal under de förutsättningar som anges i lagen.

Mom 4 Anställningsbevis m.m.

Vid anställningens tillträde överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön och eventuell branschvana. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid väsentlig förändring av befattning eller arbetstidsmått.

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.

Mom 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

Mom 6 Turordning

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

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.

Mom 7 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. Det innehållna beloppet får totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

Mom 8 Tjänstgöringsbetyg

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

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

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

Mom 9 Arbetsgivarintyg

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

§ 5 Inhyrd arbetskraft

Mom 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 Bemanningsföretagen och LO.

B. Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna 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 mom 4 regleras uppföljning vid inhyrning.

Mom 2 Facklig information för inhyrd personal

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

Mom 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 lagen om anställningsskydd.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter 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 om uthyrning av arbetstagare (SFS 2012:854).

2. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

Mom 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 § lagen om anställningsskydd. Beslutet ska protokollföras.

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

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § lagen 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 § lagen om anställningsskydd.

§ 6 Avlöningsbestämmelser

Mom 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.

De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens 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.

Mom 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 lokala förhandlingar 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. 2017-04-01 – 2018-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	86,69		
17 år	92,69		
18 år	135,16	136,41	135,91
19 år	135,51	136,76	136,26
20 år	136,41	137,66	137,16
+ 6 månader i företaget	137,31	138,56	138,06

Beträffande ny tillsatta 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 111 öre per körtimme.

Anmärkning

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

2. 2018-04-01 – 2019-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	88,20		
17 år	94,20		
18 år	138,18	139,43	138,93
19 år	138,53	139,78	139,28
20 år	139,43	140,68	140,18
+ 6 månader i företaget	140,33	141,58	141,08

Beträffande ny tillsatta 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 113 öre per körtimme.

Anmärkning

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

3. 2019-04-01 – 2020-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal	Chaufför I	Chaufför II
16 år	89,74		
17 år	95,74		
18 år	141,25	142,50	142,00
19 år	141,60	142,85	142,35
20 år	142,50	143,75	143,25
+ 6 månader i företaget	143,40	144,65	144,15

Beträffande ny tillsatta 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 116 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

1 april 2017	77 öre per timme
1 april 2018	78 öre per timme

1 april 2019	80 öre per timme
--------------	------------------

Tillägget utges fr.o.m. 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 individuellt 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 2017	2 %
1 april 2018	2 %
1 april 2019	2 %

Mom 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 § lagen 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 förskjuten ordinarie arbetstid ob-ersättning/skiftersättning.

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

Mom 4 Lönerevision

A. Lönerevisionens omfattning

Arbetstagare som anställts senast den 31 mars aktuellt år omfattas av den avtalsenliga lönerevisionen och är varje år garanterad en generell löneökning samt eventuell del av arbetsplatsens lokala

löneutrymme. Löneökningen gäller från och med den 1 april respektive år.

Lönerevisionen sker stegvis.

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs med den generella löneökningen enligt punkt B nedan.
2. Varje arbetstagares nya högre lön ska därefter minst uppgå till ny tillämplig minimilönenivå.
3. Arbetsplatsens lokala löneutrymme hanteras i enlighet med punkt C.

B. Generell löneökning

	1/4 2017
Kronor per månad för heltidsanställd	412
Kronor per timme	2,37
	1/4 2018
Kronor per månad för heltidsanställd	420
Kronor per timme	2,42
	1/4 2019
Kronor per månad för heltidsanställd	428
Kronor per timme	2,46

Efter generell löneökning får den nya lönen inklusive eventuella fasta lönetillägg inte underskrida tillämplig ny minimilönenivå. Anställningstidstillägget räknas inte med vid jämförelsen.

C. Arbetsplatsens lokala löneutrymme

1. Efter överenskommelse mellan de lokala parterna enligt Mom 4 D-E kan arbetsplatsens lokala löneutrymme utges individuellt. Om ingen av de lokala parterna begär förhandling enligt punkt G utges arbetsplatsens lokala löneutrymme generellt till varje arbetstagare enligt punkt C 3 nedan.

2. Arbetstagare som den 31 mars är under 18 år får inte del av arbetsplatsens lokala löneutrymme.

3. Arbetsplatsens lokala löneutrymme är i genomsnitt:

	1/4 2017
Kronor per timme	0,59
Kronor per månad för heltidsanställd	103
	1/4 2018
Kronor per timme	0,60
Kronor per månad för heltidsanställd	105
	1/4 2019
Kronor per timme	0,61
Kronor per månad för heltidsanställd	107

D. 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, och för deltidanställd verkligt förbrukade timmar. 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. De lokala parterna 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 i punkt C 3.

E. Hantering av arbetsplatsens lokala löneutrymme

Utläggning av arbetsplatsens lokala löneutrymme sker genom lokal överenskommelse. 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 de lokala parterna.

Arbetsplatsens framräknade lokala löneutrymme fördelas enligt de principer de lokala parterna är överens om.

För små arbetsplatser, där alla anställda utför likvärdiga arbetsuppgifter kan det lokala löneutrymmet fördelas generellt.

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

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

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

Beloppet fördelas per faktiskt arbetad timme.

Vid fördelningen av arbetsplatsens lokala löneutrymme uppskattas en heltidsanställds månadsarbetstid till 174 timmar och en deltidсанställds månadsarbetstid till den deltidсанställdes kontrakterade arbetstid per vecka den 1 april aktuellt år multiplicerat med 4,34.

Anmärkning

Lönejusteringar enligt § 6 mom 2 I ska inte belasta det lokala löneutrymmet

F. Hantering vid oenighet om arbetsplatsens lokala löneutrymme

1. I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.
2. I de fall de centrala parterna inte kan enas ska det lokala utrymmet läggas ut generellt.

G. Datum för förhandlingar om det lokala löneutrymmet

	2017	2018	2019
Lokal förhandling begärs senast	19 maj	9 februari	8 februari
Central förhandling begärs senast	11 augusti	13 april	12 april

§ 7 Löneavdrag vid frånvaro

Vid företag som tillämpar månadslön gäller följande avdragsregler vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester etc.

Mom 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:

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

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.

Mom 2 Deltidsanställd

A. Deltidsanställd med månadslön

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

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

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

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

Mom 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 lokal överenskommelse träffas om att timlön + fasta lönetillägg betalas för arbetade timmar.

Mom 4 Överenskommelse om annat avdragssystem

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annat avdragssystem. Sådan överenskommelse ska för sin giltighet godkännas av de centrala parterna.

§ 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.

Parterna på respektive arbetsplats bör själva träffa överenskommelse om ackorden inklusive ersättningsformen efter ackordssystemets upphörande. Kan sådan lokal överenskommelse inte träffas kan frågan hänskjutas till de centrala parterna.

Anmärkningar

1. Avtalsenlig höjning fördelas vid justering av utgående ackord på fast och rörlig del enligt proportioner, som gäller vid justeringstillfället. Lokal överenskommelse 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 mom 2.

3. Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse angående upphörande/omförhandling av ett ackordssystem, gäller intill dess frågan slutgiltigt behandlats av de centrala parterna, 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. De lokala parterna 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

Mom 1 Måltidsersättning

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

- 96 kronor om arbetstagaren varit på resa minst fyra timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.
- 96 kronor 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.

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

Överenskommelse om annat kan träffas lokalt.

Anmärkningar

1. Beloppen justeras årligen per nästkommande lönerevisionsdatum med hänsyn till förändring i konsumentprisindex för "restauranger" utifrån perioden november – november. Basår för justering är november 2005 med indextalet 391,6.

2. Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

Mom 2 Ersättning i samband med övernattning

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.

Utöver detta får den anställde 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 lokalt.

Anmärkning

Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

§ 11 Restidsersättning

Följande regler gäller för arbetstagare som endast undantagsvis företar tjänsteresor.

Mom 1 Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar medtas. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl. 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.

Mom 2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning per timme är 60 procent av timlönen, dock högst sex timmar per kalenderdygn. När resan sker under tiden fredag kl. 18.00 fram till måndag kl. 06.00 eller kl. 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl. 06.00 dag efter helgdag är ersättningen 75 procent av timlönen. Timlönen utgör 1/174 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 bestämmelser beaktas och där anges att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Enligt arbetsmiljölagen 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. De lokala parterna bör i konstruktiv anda samverka för att möta de olika hänsyn som behöver beaktas vid förläggningen av arbetstid.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd är 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om upp till 13 veckor.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avsteg från första stycket.

Anmärkning

1. Reduktion av arbetstiden på grund av infallande helgdagar regleras i mom 6.

2. Enligt § 6 mom 3 A punkt 3 ska månadslön tillämpas om arbetstiden genomsnittsberäknas för en längre tid än elva veckor.

Mom 2 Förläggning av arbetstid

Den ordinarie 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.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas mellan klockan 05 och 24 måndag-söndag och helgdag.

Julafton, nyårsafton och midsommarafton är fridagar då ordinarie arbetstid inte kan förläggas utan stöd av lokal överenskommelse.

Anmärkning

I mom 6:2 regleras frågan om reduktion av arbetstiden vid lokal överenskommelse enligt detta stycke.

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.

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

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

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avsteg från detta moment och från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila och nattvila. I lokal överenskommelse om dygnsvila ska anges när ledighet som kompensation för utebliven dygnsvila ska förläggas. I lokal överenskommelse om förläggning av arbetstid mellan klockan 00-05 ska de lokala parterna reglera en lägre veckoarbetstid för de nattarbetande.

Överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna i detta moment kan, med undantag från andra och tredje stycket, träffas individuellt. När arbetsgivaren förlägger arbetstid i enlighet med en arbetstagares önskemål anses en överenskommelse ha träffats i den delen.

Mom 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 medbestämmandelagens 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.

- 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

Enlig medbestämmandelagen ska förhandling genomföras om viktigare förändringar av arbetstidsförläggningen för en arbetsgrupp.

Mom 4 Uppföljning vid inhyrning

På arbetsplatser med fackklubb eller fackombud där bemanningsföretag anlitas ska de lokala parterna var tredje månad följa upp vilka bemanningsbehov som fyllts med tillsvidareanställd personal, tidsbegränsade anställningar, deltidsanställda samt inhyrd personal från bemanningsföretag. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Mom 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 överenskommen 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.

Mom 6 Reducerad arbetstid

Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från detta moment.

Mom 6.1 Reduktion för helgdagar

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

- A. Arbetstagaren är ledig under respektive helgdag.
- B. För arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till helgdagar 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.

Anmärkningar

- 1. I bilaga 3 regleras timavlönade arbetstagares rätt till helglön.*
- 2. I mom 8 regleras rätten till lön vid ledighet enligt punkten 1 ovan.*
- 3. För arbetstagare som är schemalagda lördagar eller söndagar görs reduktion för nationaldagen en gång och inte både enligt punkten B och punkten C ovan.*

Mom 6.2 Reduktion vid arbete på julafton, nyårsafton eller midsommarafton

Om de lokala parterna enligt mom 2 tredje stycket träffat lokal överenskommelse om förläggning av arbetstid på julafton, nyårsafton eller midsommarafton, tillämpas reglerna om reduktion av arbetstid i mom 6.1 punkten 1 eller 2 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.

Mom 7 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 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.

Anmärkning

Frågan om ledighet ska i normalfallet tas upp i god tid. Vid planering av ledighet ska hänsyn tas både till arbetstagens 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.

Mom 8 Ledighet annan dag under beräkningsperioden

Arbetstagare med timlön vars arbetstid (enligt mom 6 punkt 1) reduceras annan dag under beräkningsperioden än då helgdagen eller julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller, erhåller lön under den kompensationslediga dagen.

Heltidsarbetande arbetstagare erhåller timlön för åtta timmar. Deltidsarbetande arbetstagare erhåller lön i proportion till arbetstidsmättet.

Anmärkning

För arbetet under helgdagen betalas timlön samt ob-tillägg.

§ 13 Övertidsarbete

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska arbetstagaren utföra sådant arbete mot fastställd betalning.

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

Arbetstagare som har godtagbara skäl ska befrias från övertidsarbete.

Vid övertidsarbete på söndag, helgdag samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utgår ersättning för minst tre timmar.

Mom 2 Kontant övertidsersättning

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 arbete på söndag, helgdag, jul-, nyårs- och midsommarafton samt på lördag efter kl. 12.00.

Med övertidsarbete på söndag jämföras sådant övertidsarbete på lördag som förläggs efter kl. 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.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för övertidsberäkningen.

Mom 3 Kompensationsledighet

Övertidsarbete 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

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 utförs på tid då arbetstagaren får ett högre ob-
tillägg än vad övertidsarbetet i sig ger, så ska det högre tillägget
utges för övertidsarbetet.*

Mom 4 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.

Mom 5 Tillfälligt ackord

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

Mom 6 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 övertidsersättning för sådant arbete. Om arbetet inte utförs, har arbetsgivaren rätt att göra löneavdrag för motsvarande tid.

§ 14 Skiftarbete

Mom 1 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 § 15. 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).

Intermittent skiftarbete

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

Kontinuerligt skiftarbete

Med kontinuerligt skiftarbete menas skiftarbete, som kan förläggas måndag till och med söndag samt helgdag.

Mom 2

Arbetstiden beräknas utifrån heltidsmåttet 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 tillgodoräknas ledighet i proportion därtill.

Mom 2.1 Förläggning av arbetstidsförkortning vid tvåskiftarbete

Vid tvåskiftarbete om 40 timmar per helgfri vecka har arbetstagaren, enligt mom 2 a, rätt att tillgodoräkna sig betald ledighet motsvarande två timmar för varje fullgjord sådan arbetsvecka. För förläggning av denna arbetstidsförkortning träffas lokal överenskommelse 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 mom 5). Skiftformstillägg enligt mom 3 utgår inte.

Kan överenskommelse inte träffas läggs, efter samråd mellan de lokala parterna, ledighet ut som hel eller del av dag.

Anmärkning kontinuerligt 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.

Mom 2.2 Nationaldagen

Då nationaldagen infaller en lördag eller söndag eller annan dag i veckan som är en fridag ska arbetstiden reduceras. Utgångspunkten för reduktionen är åtta timmar per dag och att antalet timmar minskas i proportion till den kortare arbetstiden enligt mom 2 ovan och för deltidsarbetande i förhållande till sysselsättningsgraden. För timavlönade utges ersättning motsvarande helgersättning (se bilaga 3). Reducering för heltidsanställda med månadslön sker genom en helledig dag om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Reducering för deltidsarbetande sker om möjligt genom en helledig dag.

Mom 3 Skiftformstillägg

Skiftformstillägg utgör compensation till timavlönade för arbetstidsförkortningen från 40 timmars arbetsvecka enligt mom 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 mom 5 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.

Beträffande b) och c) kan lokal överenskommelse träffas om annan beräkningsmetod för uppräknig av lönen innebärande att löneutfallet vid 38 respektive 36 timmars treskiftarbete i snitt motsvarar vad som utgår vid 40 timmars arbete.

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

Mom 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%

De procentuella tilläggen beräknas på arbetstagarens timlön enligt mom 2.

Anmärkning

Ob-tillägg och övertidsersättning betalas inte samtidigt.

Mom 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 då skiftarbetet utförts.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för tillägg enligt denna paragraf.

Anmärkning

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

§ 16 Sjuklön

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

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom. För insjuknandedagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden och de båda perioderna ska räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

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

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

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

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

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

B. 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. 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.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

A. Sjuklön utges inte för sjukdom som infaller under den första frånvarodagen i sjukperioden (karensdagen). Under de 13 följande kalenderdagarna utgår sjuklön för den tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk.

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

Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får vara högst tio.

Arbetstagare med timlön

- Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.
- Andra till fjortonde dagen är sjuklönen 80 procent av den lön som skulle utgetts.

Arbetstagare med månadslön

- Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.
- Andra till fjortonde dagen är sjuklönen 80 procent av löneavdrag enligt detta avtal.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med timlön och arbetstagare med månadslön

Till arbetstagare som under sjukperioden, utom karensdagen, skulle varit berättigad till kontant ob-ersättning, skiftformtillägg eller övriga tillägg (gäller inte övertidsersättning) utges 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, utom för karensdagen.

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 fr.o.m. den första ersättningsdagen.

§ 17 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska så tidigt som möjligt och senast före de i lagen angivna tidsgränserna anmäla detta till arbetsgivaren samt 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.

Anmärkning

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

§ 18 Permission

Mom 1 Definition

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

Mom 2 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 arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid föreskrivna återbesök. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålls

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

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.

Mom 3 Ansökan om permission

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

Mom 4 Lön vid permission

Vid permission utges lön som om arbete utförts enligt gällande arbetstidsschema.

§ 19 Semester

Semester utges enligt semesterlagen (SFS 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.

Mom 1 Förläggning av huvudsemestern

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

Lokal överenskommelse om annan förläggning kan träffas där säsongsmässiga variationer föranleder detta.

Mom 2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern

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

Mom 3 Semester som förläggs i samband med helgdag och afton

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

Mom 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.

Mom 5 Löneavdrag vid semester

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

Mom 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:

fr.o.m. det semesterår som börjar den 1 april 2017:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 210 kr
arbetstagare som fyllt 21 år	1 435 kr

fr.o.m. det semesterår som börjar den 1 april 2018:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 230 kr
arbetstagare som fyllt 21 år	1 460 kr

fr.o.m. det semesterår som börjar den 1 april 2019:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 260 kr
arbetstagare som fyllt 21 år	1 490 kr

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

Proportioneringen görs enligt följande:

Antalet arbetade timmar under intjänandeåret x garantibeloppet
1 796 (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.
$$\frac{\text{Anställningsdagar under intjänandeåret}}{365 \text{ (366 vid skottår)}} \times 1796 = Y$$

Y = arbetade timmar för heltidsanställd under samma period

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

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 lokal överenskommelse, 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.

Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro

Gäller för både månads- och timavlönade

Semesterlönegrundlaget ska, för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17-17b §§ semesterlagen, 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 t.ex. 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.

Mom 8 Beräkning av semesterersättning m.m.

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

Mom 9 Lokal överenskommelse om avsteg

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

§ 20 Övriga avtal

Mom 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.

Mom 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)
- Omställningsavtal Svenskt Näringsliv – LO
- Avtal om Föräldrapenningtillägg (FTP) Svenskt Näringsliv – LO

Mom 3 Utvecklingsavtalet

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

Mom 4 Jämställdhetsavtalet

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

Mom 5 Förslagsverksamhet

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

Mom 6 Arbetsmiljöavtalet

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

Mom 7 Handelsrådet

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

Mom 8 Företagshälsovård

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

§ 21 Avtalets giltighetstid

Mom 1 Giltighetstid

Avtalet gäller från den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2020 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2020 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägning före den 31 januari 2020, 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.

Mom 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 1 april 2017

SVENSK HANDEL

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Anna Nordin

Linda Palmetzhofer

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.

§ 6 Avlöningsbestämmelser

Mom 2-4 ersättes av följande mom 3-4.

Mom 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.

Mom 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:

Mom 1

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

Mom 2

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

Mom 3

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

Mom 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 tarifflönen om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 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. § 14 Skiftarbete

Bestämmelserna 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 § 20 mom 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

Mom 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.

Mom 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 mom 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 lönomodell kan gälla för arbetsgivarens samtliga enheter som omfattas av Lager- och E-handelsavtalet.

Mom 3 Allmänna förutsättningar

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

A. Förhandlingsordning vid lönerrevision

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 mom 4 B samt arbetsplatsens lokala löneutrymme i § 6 mom 4 C, ska hanteras inom ramen för ett lokalt lönesystem.

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

Anmärkning

De lokala parterna kan inte göra avsteg från tillämpliga minimilönenivåer.

D. Utvärdering av lönemodell

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.

Mom 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.

Mom 5 Ikraftträdande av lokal lönemodell

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

Övergångsbestämmelse

För att tillämpa reglerna i bilaga 1 från och med 1 april 2018 ska sådan överenskommelse ha träffats senast 30 september 2017.

Mom 6 Uppsägning av lokal lönomodell

Uppsägning av överenskommelse om att tillämpa denna bilaga innebär att överenskommelsen upphör att gälla efter nästa lönerrevision. 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 sysselsätter ca 12 procent av arbetskraften. Det framförs emellertid ofta att anställda inom branschen upplever en relativt låg yrkesstatus. Objektivt kan även konstateras att anställda i framförallt detaljhandeln har en lägre grundutbildning än genomsnittet.

Handeln står inför förändringar, som på olika sätt innebär utmaningar för branschen. Det kommer att krävas en hög förändringsberedskap och en kompetenshöjning. Risken är annars att möjligheterna förvandlas till hot såväl för företagen som de anställda. Handeln måste 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. Ökad internationalisering och globalisering, effektivare transportnät, IT-utvecklingen m.m. 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.

Kartläggningen 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.

Arbetsgivarorganisationen är ett stöd för företagen i frågor rörande kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling. Information om och stimulans av kompetensutveckling, liksom utarbetande av hjälpmedel, är viktiga uppgifter. Organisationen ska även medverka till att studie- och yrkesförberedande utbildning står i samklang med företagens inriktning och framtida behov.

Den fackliga organisationens uppgift är att informera medlemmarna om de snabba förändringar som sker i yrkeslivet. Facket ska på olika sätt stödja och stimulera den anställda att skaffa sig 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 teoretiska 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.

Parterna har utarbetat ett hjälpmedel för genomförande av sådana samtal.

För utveckling av verksamheten bör arbetsplatsträffar genomföras.

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

Lokal överenskommelse 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 helgersättning 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.

Partsgemensam kommentar till Lager- och E-handelsavtalet den 1 april 2017

Kommentar till § 4 Anställning, uppsägning m.m.

Kommentar angående provanställning:

Vid provanställning tillämpas LAS regler 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 LAS.

Kommentar angående punkten a. vikariat:

Anställningsformen följer det allmänna vikariatsbegreppet enligt LAS 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.

Övergångsregler om tidsbegränsade anställningar

Dessa bestämmelser gäller för tidsbegränsade anställningar som ingås från och med den 1 januari 2019.

Avtal om allmän visstidsanställning ska inte ingås efter den 31 december 2018. Parternas utgångspunkt är att allmän visstidsanställning inte ska omfatta tiden från och med den 1 januari 2019. En allmän visstidsanställning enligt LAS regler är under alla förhållanden inte tillåten efter den 30 juni 2019.

Anställningar som ingåtts före den 1 januari 2019 som avser vikariat, säsongarbete eller arbetstagare som fyllt 67 år samt provanställning kan fortlöpa till anställningens slutdatum, även om det omfattar tiden efter den 1 januari 2019. Från sistnämnda tidpunkt gäller dock detta avtals villkor för dessa anställningar.

De arbetstagare som är anställda med allmän visstidsanställning enligt LAS omfattas av de konverteringsregler som gäller enligt lagen.

Detta kollektivavtals regel för konvertering av vikariat omfattar även vikariatsanställningar som har ingåtts före den 1 januari 2019. Den anställda får i det sammanhanget tillgodoräkna sig anställningstid före den 1 januari 2019.

Inom företag som efter den 31 mars 2017 blir bundna av förbundsavtal inom detta avtals tillämpningsområde tillämpas dessa övergångsregler med utgångspunkt från tidpunkten för bundenheten till avtalet och inte från och med den 1 januari 2019.

Kommentar till § 12 mom 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 medbestämmandelagen 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 lokal förhandling 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 mom 5

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.

Svensk Handel

Telefon 010-47 18 500
E-post info@svenskhandel.se

Kontor med arbetsgivar-service:

Stockholm	Regeringsgatan 60 103 29 Stockholm
Göteborg	Drottninggatan 56 411 07 Göteborg
Jönköping	Skolgatan 4 Box 445 551 16 Jönköping
Malmö	Carlsgatan 14 Box 186 211 20 Malmö
Sundsvall	Torggatan 4 Box 50 851 02 Sundsvall
Umeå	Sveagatan 8 903 27 Umeå
Örebro	Köpmangatan 23-25 702 23 Örebro

Arbetsgivarfrågor telefon 010-47 18 700
svenskhandel.se