

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund
1 april 2017 – 31 december 2019

Postorder och E-handel



**SVENSK
HANDEL**



1/4 2017 – 31/12 2019

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

avseende

lagerpersonal vid postorder- och e-handelsföretag

Innehåll

§ 1 Inledande bestämmelser.....	3
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt	3
§ 3 Ordningsregler	4
§ 4 Anställning, uppsägning m.m.	4
§ 5 Inhyrd arbetskraft.....	7
§ 6 Avlöningsbestämmelser.....	10
§ 7 Löneavdrag vid frånvaro.....	18
§ 8 Ackordsarbete	19
§ 9 Arbetstid	20
§ 10 Övertidsarbete.....	21
§ 11 Skiftarbete.....	23
§ 12 Sjuklön m.m.....	26
§ 13 Föräldraledighet och föräldralön	28
§ 14 Permission.....	29
§ 15 Semester.....	30
§ 16 Övriga avtal	33
§ 17 Avtalets giltighetstid.....	35
PROTOKOLLSANTECKNINGAR.....	36
Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln	38
Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling.....	41

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2016 års upplaga av avtalet.

§ 1 Inledande bestämmelser

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta kollektivavtal omfattar de företag som är anslutna till Svensk Handel. Företagen anges i särskild förteckning. Avtalet ska börja gälla den första i månaden efter det att framställan är gjord. Om avtalsframställning har gjorts senare än 20 dagar före månadsskifte framflyttas dock inkopplingsdatum till därpå nästkommande månadsskifte. Inkoppling ska göras i enlighet med följande förhandlingsordning.

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 att betrakta som lokal facklig organisation i dessa delar.

§ 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 § lag (2007:1157) om yrkesförarkompetens. Fortbildning sker på betald arbetstid och arbetsgivaren står för kurskostnaden. Tid under vilken arbetstagaren deltar i sådan fortbildning grundar inte rätt till övertidsersättning.

§ 4 Anställning, uppsägning m.m.

I fråga om anställning, uppsägning m.m. gäller reglerna i lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) med följande tillägg enligt lagens § 2.

Mom 1 Provanställning

Provanställning kan omfatta högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning

skett. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Arbetsgivare som önskar förlänga en provanställning på grund av sjukdomsfall eller annan frånvaro ska meddela den provanställda skriftligen senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

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

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

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

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid får ske bl.a. vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet.

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

Beträffande semestervikarier som anställs för semesterperioden juni, juli och augusti eller del därav har även arbetsgivaren möjlighet att avbryta anställningen genom att lämna besked 14 dagar i förväg.

Mom 3 Anställningsbevis

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

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

Arbetsgivaren överlämnar varje kalendermånad till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. Förteckningen behöver inte innehålla uppgift om arbetstagare som är anställd för viss tid, vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet 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 sagt upp sin anställning.

Mom 4 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 5 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 arbetstagersidan fackklubben vid företaget, i de fall sådan klubb bildats. Om fackklubb inte bildats vid företaget avses härmed ifrågavarande förbundsavdelning.

Mom 6 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagare

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till 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 7

Varje arbetstagare är skyldigt att iaktta diskretion rörande allt som angår arbetsgivarens försäljnings- och affärsförhållanden.

Mom 8 Särskilda regler vid deltidarbete

Arbetsgivaren ska se till att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. Arbetstidsschema ska upprättas, om arbetsuppgifternas särskilda karaktär gör detta omöjligt. På arbetstidsschemat ska anges all arbetstid som återkommer regelbundet.

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

Där det är praktiskt möjligt och om den anställda så önskar ska arbetstiden bestämmas så att den ger rätt till de ovan angivna sociala förmånerna. På detta sätt beaktas också möjligheten att erhålla arbetslöshetsförsäkring. För närvarande gäller minst 17 timmars arbete i genomsnitt per vecka. Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidсанställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av Svenskt Näringsliv och LO.

Mom 9 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning skett från den anställdes eller från arbetsgivarens sida har den anställda rätt att erhålla 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 10 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

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

Mom 2 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 3 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.

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.

B. 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 värppliktstjänstgöring eller sjukdom, får vid uppflyttning i högre lönegrupp tillgodoräkna sig branschvana, som intjänats före fyllda 20 år.

C. Minmilönenivåer

1. 2017-04-01 – 2018-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal
16 år	85,55
17 år	91,55
18 år	135,25
19 år	135,60
20 år	136,52
+ 6 månader i företaget	137,52

2. 2018-04-01 – 2019-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal
16 år	87,06
17 år	93,06
18 år	138,27
19 år	138,62
20 år	139,54
+ 6 månader i företaget	140,54

3. 2019-04-01 – 2020-03-31

Lönegrupp	Lagerpersonal
16 år	88,60
17 år	94,60
18 år	141,34
19 år	141,69
20 år	142,61
+ 6 månader i företaget	143,61

D. 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 uppnåts.

E. 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. 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)/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 timme	2,37
	1/4 2018
Kronor per timme	2,42
	1/4 2019
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
	1/4 2018
Kronor per timme	0,60
	1/4 2019
Kronor per timme	0,61

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 deltidsanställd 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 deltidsanställds månadsarbetstid till den deltidsanställdes 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

Mom 5 Helgersättning

För helgdag, julafton, nyårsafton och midsommarafton som infaller på vardag utgår lön i nedan angivna fall och under där angivna förutsättningar. Till arbetstagare utgår efter en månads anställning i följd lön 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 21 kalenderdagarna av sjukperioden ger rätt till helglön.

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

Ersättningen utgår för de ordinarie arbetstimmar, som skulle ha arbetats om dagen inte varit fridag.

Ersättningen per timme:

Vid tidlönsarbete: den för arbetstagaren fastställda timlönen.

Vid ackordsarbete: den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod under vilken helgdagen, julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den förtjänst, som enligt ovan angivna regler ska utgå.

Särskild helgdagslön utges inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Mom 6 Nationaldagen

Då nationaldagen infaller en lördag eller söndag eller annan dag i veckan som är en fridag ska arbetstiden reduceras med åtta timmar. För timavlönade utges ersättning motsvarande helgersättning (se § 6 mom 5) för dessa timmar. Reducering för heltidsanställda med månadslön sker genom en helledig dag som läggs ut under juni månad i anslutning till en lördag eller söndag om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

För deltidсанställda med månadslön sker reduktion, enligt första stycket, i proportion till sysselsättningsgraden. Reducering sker, om möjligt, genom en helledig dag som läggs ut under juni månad.

Mom 7 Regler för månadslön

Vid företag som tillämpar eller övergår till månadslön erhålls tillämplig minimilön efter multiplikation med 174. Vid kortare arbetsvecka än 40 timmar nedräknas talet 174 i proportion därtill.

§ 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

- I kalendermånad som omfattar maximalt 22 schemalagda arbetsdagar görs avdrag med 4,6 procent av månadslönen för varje frånvarodag. Avdrag görs inte för arbetsfri söndag och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.
- I kalendermånad som omfattar fler än 22 schemalagda dagar görs avdrag för varje frånvarodag enligt formeln:

månadslönen + fasta lönetillägg

antalet schemalagda dagar i månaden

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

månadslönen + fasta lönetillägg

174

- Omfattar frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

B. Frånvaro del av dag

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

Mom 2 Deltidsanställd

1. Avdrag görs med dagslön för varje dag då arbete skulle ha utförts enligt formeln:

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

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 det 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 det tekniska strukturella och/eller organisatoriska förutsättningarna för arbetet, upphör berört ackord att gälla med 14 dagars uppsägningsstid.

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

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 1.

3. Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse angående upphörande/omförhandling av ett ackordsystem, gäller intill dess frågan slutgiltigt behandlats av huvudorganisationerna, det genomsnittliga utfallet av ackordet under de tre senaste månaderna.

§ 9 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Mom 2 Ordinarie arbetstids förläggning

Den ordinarie arbetstiden förläggs måndagar - fredagar mellan kl. 06.00 - 17.00, om inte annan lokal överenskommelse träffas.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila. Överenskommelsen ska ange när ledighet som kompensation för utebliven dygnsvila ska förläggas.

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, ska finnas anslaget på arbetsplatsen eller på annat sätt skriftligen meddelas personalen.

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat, bör synpunkter inhämtas från de anställdas representanter.

Bestämmelsen i 12 § arbetstidslagen gäller inte inom avtalsområdet. I stället gäller att ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – meddelas minst en månad i förväg.

Anmärkning till § 9

1. Vid arbetsplats där ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid utges för arbete måndag – fredag mellan 06.00 – 07.00 bibehålls densamma om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

§ 10 Övertidsarbete

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser, att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid, ska arbetstagaren utföra sådant arbete i den utsträckning gällande lag medger 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 jämställs 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 ledighet på ordinarie arbetstid 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 kl. 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 skiftgående personal eller arbetare med förskjuten ordinarie arbetstid erhåller ett högre tillägg än vad övertidsarbetet i sig ger så ska det högre tillägget utges för övertidsarbetet.

Mom 4 Anmälan om övertidsarbete

När arbete utförts under övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska den använda tiden senast arbetsdagen efter anmälas, vid äventyr att rätten till övertidsersättning i annat fall går förlorad.

§ 11 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 tillägg enligt mom 4. 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 § 10).

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 såväl vardag som söndag samt helgdag.

Mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Arbetstiden beräknas utifrån heltidsmättet 40 timmar per helgfri vecka, raster oräknade.

Skiftarbete medger arbetstidsförkortning. Den ordinarie arbetstiden blir, i genomsnitt per helgfri vecka:

- a) vid tvåskiftsarbete 38 timmar
- b) vid intermittent treskiftsarbete 38 timmar
- c) vid kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar.

Vid treskiftsarbete, 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 tvåskiftsarbete

Vid tvåskiftsarbete 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 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:

- a)** vid tvåskiftsarbete 5,26 %
- b)** vid intermittent treskiftsarbete 5,26 %
- c)** vid kontinuerligt treskiftsarbete 11,11 %.

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

Vid treskiftsarbete utgår ordinarie timlön (beräknad enligt mom 5) ökad med i mom 4 angivna skifttillägg för ordinarie arbetade timmar, förlagda till annan än ordinarie arbetstid, varvid den framräknade lönen ökas med skiftformstillägget.

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.

Mom 4 Skifttillägg

Skifttillägg utges för skiftarbete förlagt på följande tider med:

måndag - fredag	06.00 – 07.00	40 %
måndag - fredag	17.00 – 23.00	40 %
måndag - fredag	23.00 – 06.00	70 %
lördag	00.00 – 06.00	70 %
lördag	06.00 – 07.00	40 %
lördag	12.00 – 24.00	100 %
söndag/helgdag	00.00 – 24.00	100 %

De procentuella tilläggen beräknas på arbetstagarens timlön (beräknad enligt mom 5).

Mom 5 Beräkningsunderlag

Vid tidlönsarbete 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.

Anmärkningar

1. På arbetsplats där högre tillägg för skiftarbete är överenskommet bibehålls det högre tillägget.

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

§ 12 Sjuklön m.m.

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

Anmärkning

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

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklönepериоден 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 ske kan 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 föra 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. Försäkrans behövs inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkrans.

B. Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjuknämndens beslut 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 t.ex. 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 sådan tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om han inte varit sjuk.

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

Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får inte överstiga 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 § 6 mom 8.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön

Till arbetstagare som under sjukperioden, utom karensdagen, skulle varit berättigad till kontant ob-, skift- eller övriga tillägg (dock 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, dock inte för karensdagen.

B. Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 procent redan från första ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som fr.o.m. den första ersättningsdagen.

Anmärkning till mom 4

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

§ 13 Föräldraledighet och föräldralön

Mom 1 Anmälan om föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen 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 bl.a. på AFA försäkringars hemsida.

För krav på föräldralön för tid innan 1 januari 2014 gäller då i partihandelsavtalet tillämpliga regler om föräldralön.

§ 14 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

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

Anmärkning

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

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

Mom 2 Ansökan om permission

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

Mom 3 Lön vid permission

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

§ 15 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 arbetsskyldig 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 § 7.

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 deltidсанställd 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. Anställningsdagar under intjänandeåret x 1796 = Y

365 (366 vid skottår)

Y = arbetade timmar för heltidsanställd under samma period

ii. Arbetade timmar under perioden x garantibeloppet = Z

Y

Z = det faktiska garantibeloppet per dag för den deltidsanställda

4. Under semesterlönegrundande frånvarotid ska uppräknig 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 fr.o.m. 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

Semesterlöneunderlaget 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).

Anmärkning

I beloppet ingår även t.ex. rörliga lönedelar, tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid, som normalt skulle ha utgetts.

Vid genomsnittsberäkning ingår såväl tidlön som t.ex. 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.

§ 16 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.

§ 17 Avtalets giltighetstid

Mom 1 Giltighetstid

Detta avtal gäller från den 1 april 2017 till och med den 31 december 2019.

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

Stockholm den 1 april 2017

SVENSK HANDEL

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Anna Nordin

Linda Palmetzhofer

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

1. Om visitationskontroll ska vidtas, ska regler om detta utarbetas vid lokala förhandlingar.
2. Inköpsrätten regleras vid varje företag efter överenskommelse mellan arbetsledning och arbetsplatsklubb.
3. Parterna har träffat överenskommelse om lönestatistik.
4. Parterna är överens om att medverka till att den anställde ges möjlighet att få ökad kompetens och utveckling i sitt arbete.
5. Parterna har träffat särskilt avtal om kompetensutveckling se bilaga 1.
6. Restidsersättning

Följande regler gäller för personal som endast undantagsvis företar tjänsteresor.

A) 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 den anställde räknas som arbetstid.

Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför den anställdes ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22-08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då den anställde 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.

B) 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 kontanta månadslön och personliga tillägg om sådana finns.

Med timlön avses resp. arbetstagares ersättning vid ordinarie tidlönearbete.

7. Traktamenten

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

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 lönemodell kan gälla för arbetsgivarens samtliga enheter som omfattas av postorder- 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 löneutrymme ska minst 25 procent läggas ut generellt per timme.

Anmärkning

De lokala parterna kan inte göra avsteg från tillämpliga minimilönenivåer.

D. Utvärdering av lönomodell

För att skapa ett lönesystem som kan vara långsiktigt är det viktigt att lönesystemet underhålls och uppdateras på ett sådant sätt att det är relevant och aktuellt utifrån arbetsplatsens förutsättningar. De lokala parterna ska komma överens om en återkommande tidpunkt för utvärdering av den lokala lönomodellen.

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 lönemodell

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

Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling

Handeln har en central roll i samhället och 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 studieförmer 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 anställda. 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.

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