

Avtal mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas förbund

**1 april 2012 – 31 mars 2013**

# Lager- och terminalpersonal samt chaufförer





1/4 2012 – 31/3 2013

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

Arbetsgivarföreningen KFO

och å andra sidan

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

avseende

lager- och terminalpersonal samt chaufförer

§ 1 Avtalets giltighetsområde .....	4
§ 2 Tjänsteföreskrifter .....	4
§ 3 Anställning.....	4
§ 4 Uppsägning .....	6
§ 5 Arbetstid .....	8
§ 6 Extra ledighetsdag.....	11
§ 7 Inhyrd arbetskraft .....	12
§ 8 Löner .....	15
§ 9 Ackord/Premielön .....	19
§ 10 Vikariat .....	20
§ 11 Skiftarbete .....	20
§ 12 Tillägg för obekväm arbetstid.....	21
§ 13 Övertidsarbete.....	22
§ 14 Permission .....	24
§ 15 Semester .....	25
§ 16 Sjuklön m m .....	27
§ 18 Beklädnadsförmåner.....	30
§ 19 Traktamenten.....	30
§ 20 Restidsersättning .....	31
§ 21 Tvisters avgörande .....	32
§ 22 Avtalets giltighetstid .....	32
Bilaga 1: AVTAL om kompetensutveckling.....	34

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2010 års upplaga av avtalet.

## **FÖRTECKNING ÖVER SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER**

**Följande kollektivavtal gäller inom avtalsområdet:**

1. Jämställdhetsavtalet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden
2. Medbestämmandeavtalet (MBA)
3. Trygghetsfond för butiksbiträden och lagerarbetare
4. Överenskommelse gällande permitteringslön m m
5. Avtal om kompetensutveckling inom kooperativ handel.

**Följande överenskommelser om försäkringar gäller inom avtalsområdet:**

1. Grupplivförsäkring, AGL
2. Avgångsbidrag, AGB
3. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-K
4. Avtalspension, KAP
5. Trygghetsförsäkring, TFA

## **§ 1 Avtalets giltighetsområde**

### **Mom 1 Omfattning**

Avtalet omfattar lager- och terminalpersonal samt chaufförer anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i KFO.

### **Mom 2 Nyanslutna företag**

Finns hos arbetsgivare tidigare träffat kollektivavtal, gäller nämnda avtal intill den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid inte träffats.

### **Mom 3 Medlemstillhörighet**

Alla anställda, som omfattas av detta avtal, förutsätts vara medlemmar i Handelsanställdas förbund.

Denna bestämmelse innebär inte skyldighet för arbetsgivaren att utöva kontroll över att anställd ingår som medlem i eller upprätthåller medlemskapet i fackorganisationen. Denna kontroll åligger Handelsanställdas förbund. Arbetsgivarens skyldigheter beträffande organisationstillhörigheten inträder endast efter skriftlig hemställan från Handelsanställdas förbund i varje särskilt fall.

## **§ 2 Tjänsteföreskrifter**

Den anställda är skyldig att följa de tjänsteföreskrifter som utfärdas av arbetsgivaren och som inte strider mot detta avtal.

## **§ 3 Anställning**

På avtalsområdet gäller reglerna i lagen om anställningsskydd med följande tillägg.

### **Mom 1 Anställning på prov**

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om

arbetstagarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller det annars föreligger särskilda skäl att pröva arbetstagarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst sex månader.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning skett.

Vid sjukdomsfall under provanställning kan arbetsgivaren och den anställda komma överens om en lika lång förlängning av provanställningstiden.

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

## **Mom 2 Anställning för viss tid**

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

## **Mom 3 Anställningsbevis**

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis, som anger anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön och/eller branschvana.

Ändring i anställningsbeviset görs vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmått.

För varje kalendermånad upprättad förteckning över nyanställda inom avtalsområdet ska snarast överlämnas till lokal facklig organisation.

Överenskommelse om annan rutin i detta hänseende samt beträffande personal som under perioden slutat sin anställning kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. På förteckning behöver dock inte tas upp sådan personal, som anställts för viss tid i samband med tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet enligt mom 2. Överenskommelse om annan rutin i detta hänseende (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till försäkringskassan, kopia av anställningsbevis eller dylikt) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

## **Mom 4 Militärtjänst**

Anställd, som inkallas till militärtjänst, erhåller vid återkomsten sin senaste befattning eller annan jämförbar.

## **Protokollsanteckning till § 3**

Uppkommer behov av vikarie bör i första hand undersökas, om vikariatsfrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för i företaget på

deltid anställda arbetstagare med erforderliga kvalifikationer för befattningen ifråga.

## **§ 4 Uppsägning**

### **Mom 1 Skriftlig uppsägning**

Uppsägning från såväl arbetsgivaren som den anställde ska ske skriftligen.

### **Mom 2 Uppsägningstid**

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

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har anställd som anställdes den 1 juli 2001 eller senare rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

### **Mom 3 Provanställning**

En provanställning upphör två veckor efter det att endera parten skriftligt meddelat detta. Har sådant meddelande inte lämnats senast två veckor före den överenskomna provanställningstidens slut gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd.

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

### **Mom 4 Tidsbegränsad anställning**

Arbetstagare 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 5 Uppnådd pensionsålder**

Anställningen upphör utan uppsägning i och med att den anställda uppnår den pensionsålder som gäller för honom, dock ska den anställda underrättas en månad i förväg.

### **Mom 6 Ledighet vid uppsägning**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida ska skälig ledighet på betald arbetstid beredas för sökande av annan anställning. Vid uppsägning från den anställdes sida kan han sluta sin anställning tidigare än enligt ovan om lämplig ersättare kan skaffas.

### **Mom 7 Inte iakttagande av uppsägningstid**

För anställd, som lämnar sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid, innehålles så mycket av inestående löneförmåner som motsvarar lönen för de dagar av uppsägningstiden som den anställda inte infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en vecka.

### **Mom 8 Beräkning av lön**

I de fall arbete enligt § 12 i lagen om anställningsskydd inte erbjudes under uppsägningstiden betalas till anställd med fast lön den lön som gällde vid sista arbetsdagen.

För anställd med ackord, eller någon form av tidlön jämte premie betalas aktuell fast lön plus genomsnittet av rörliga lönedelar för de tre senaste kalendermånaderna, eller motsvarande löneperiod. I lönen ingår även ob- och/eller skiftersättning.

### **Mom 9 Turordning**

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan i anslutning till personalinskränkning träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna i § 22 lagen om anställningsskydd vad gäller turordning vid uppsägning eller permittering.

### **Mom 10 Turordning vid företrädesrätt**

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om avvikelser från §§ 25-27 lagen om anställningsskydd gällande företrädesrätt vid återanställning. Den anställda ska snarast och senast två veckor efter det att han fått erbjudandet om ny anställning lämna besked om erbjudandet accepteras eller inte.

## **Mom 11 Betyg**

När uppsägning skett från den anställdes 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 betyg i samband med att anställningen upphör dock senast två veckor efter anställningens upphörande.

## **Mom. 12 Arbetsgivarintyg**

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

## **Mom 13 Facklig motpart**

Med lokal facklig organisation avses Handels fackklubb hos arbetsgivaren. I de fall fackklubb inte har bildats ska varsel lämnas till förbundsavdelningen.

# **§ 5 Arbetstid**

## **Mom 1 Ordinarie arbetstid**

### **A. Chaufförer och rangeringspersonal samt personal vid färskvaruterminaler.**

Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning utgör 40 timmar per vecka.

Arbetstiden får förläggas dygnet runt mellan söndag kl. 15.00 till lördag kl. 15.00. Under de helger som föregår jul-, nyårs- och trettondagshelgen får dock ordinarie arbetstid förläggas mellan lördag kl 15.00 till söndag kl. 15.00. Ordinarie arbetstid får inte förläggas mellan jul- respektive nyårsafton 15.00 och jul- respektive nyårsdagen kl. 15.00.

Arbetstiden kan förläggas till högst fem arbetspass per vecka.

### **Anmärkning 1**

Arbete på helgdag som infaller på måndag – söndag ska schemaläggas inför varje 12-månadersperiod omfattande tiden 1 mars – 28 februari senast den 15 februari.

## **Anmärkning 2**

Med rangeringspersonal avses även personal inom avtalsområdet med arbetsuppgifter inom områden som transportplanering/administration, transportplanering, utlastning och returgodshantering.

## **Anmärkning 3**

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

## **B. Övrig personal**

Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning utgör 40 timmar per vecka.

Arbetstiden får förläggas måndag – fredag kl. 05.00 – 20.00.

Arbetstiden kan förläggas till högst fem arbetspass per vecka.

## **C. Förläggning av arbetstid på övrig tid**

De lokala parterna är, efter överenskommelse, oförhindrade att förlägga arbetstid, såväl för tillsvidareanställda som för tidsbegränsat anställda, på tider utöver vad som anges i punkterna A och B ovan.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan komma överens om avsteg från arbetstidslagen bestämmelse om dygnsvila.

Ordinarie schema får uppta max ett tjänstgöringspass per dag. Lokal eller individuellt kan överenskommelse träffas om annat.

## **Mom 2 Skiftarbete**

Enligt överenskommelse i varje särskilt fall kan arbetet förläggas i skift mot i detta avtal fastställd tilläggsbetalning.

## **Anmärkning**

Vid regelbundet treskiftsarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd, gäller särskilda regler beträffande arbetstidens längd samt skifttilläggets beräkning. Se särskild överenskommelse. Vid nattskiftarbete bör arbetsgivaren vara angelägen om att vidta åtgärder som förhindrar att ensam anställd skadas i arbetet.

### **Mom 3 Arbetstidsschema**

Arbetstidsschema upptagande ordinarie arbetstids förläggning, ska finnas anslaget på arbetsplatsen.

Innan nytt schema fastställs eller ändras ska samråd ske med företrädare för de anställda, varvid de anställda bereds tillfälle att framföra önskemål om arbetstidens förläggning. Därvid ska hänsyn i största möjliga utsträckning tas till de anställdas önskemål.

Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – meddelas minst en månad i förväg.

Enighet bör uppnås med lokal facklig organisation vad gäller tjänstgöring respektive ledighet under nyårs-, trettondags-, påsk-, pingst-, midsommar- samt julhelgerna.

Vid oenighet om arbetstidsschema ska arbetsgivaren se till att förläggning av arbetstid under helger fördelas så jämnt som möjligt mellan de anställda.

### **Mom 4 Kortare arbetstid**

På de arbetsplatser, där kortare arbetstid tillämpas än de som anges i mom 1, ska den kortare arbetstiden fortfarande gälla.

### **Mom 5 Genomsnittsberäkning**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om genomsnittsberäkning av arbetstiden.

### **Mom 6 Arbetstidsutläggning – deltidsanställda**

Vid utläggning av arbetstiden för deltidsanställd ska iakttas att arbetstiden per tjänstgöringsdag inte får understiga 3 timmar.

### **Protokollsanteckningar till § 5**

1. Vid KF:s transportcentraler, där ett mer allmänt behov av differentierade arbetstider kan föreligga vid samma arbetsplatser, ska som hittills sådana överenskommelser kunna träffas. Överenskommelse enligt arbetstidslagen § 3 ska ovillkorligen godkännas och undertecknas av fackförbundet.
2. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om varierande veckoarbetstid under olika perioder av året inom ramen för en arbetstid om i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka under kalenderår.

## § 6 Extra ledighetsdag

För varje helgdag samt midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller på måndag – fredag kvalificerar sig alla heltidsanställda för en extra ledighetsdag. Detta sker oberoende av om ordinarie arbetstid är förlagd till helgdagen eller inte. Detsamma gäller om nationaldag infaller på lördag eller söndag.

För helgdag samt jul- och nyårsafton som infaller på lördag kvalificerar sig heltidsanställd för en extra ledighetsdag under förutsättning att ordinarie arbetstid är förlagd till sådan dag.

Deltidsanställd med färre än fem arbetsdagar i genomsnitt per vecka erhåller extra ledighetsdag endast om helgdagen är ordinarie arbetsdag för denne.

Som förutsättning för erhållande av extra ledighetsdag gäller att arbetstagaren är i arbete i omedelbar anslutning till berörd helgdag. Detta innebär att delta i arbetet arbetsdagen före eller efter helgdagen.

Om ledighet om högst två arbetsdagar beviljats på kvalifikationsdagar bortfaller inte rätten till extra ledighetsdag.

Styrkt sjukfrånvaro under sjuklöneperioden, frånvaro på grund av vård av sjukt barn eller då en förälder i samband med barns födelse uppbär tillfällig föräldrapenning på kvalifikationsdag medför inte heller att rätten till extra ledighetsdag bortfaller.

Anställda för viss tid resp. tjänstledig arbetstagare som tillfälligt inträder i tjänst kvalificerar sig inte för extra ledighetsdagar om tjänstgöringsperioden understiger två veckor.

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till dag som berättigar till extra ledighetsdag ska, om verksamheten så tillåter i första hand erhålla den extra ledighetsdagen samma dag. I andra hand fastställs förläggningen efter samråd med den anställde. Härvid ska den anställdes önskemål till förläggning av extra ledighetsdag i största möjliga utsträckning beaktas.

### Anmärkning 1

Uppstår oenighet om utläggning av extra ledighetsdag ska överenskommelse träffas med lokal fackklubb.

Vid utläggning av extra ledighetsdag får inte arbetsgivaren mot den anställdes vilja utlagga sådan till arbetsdag som understiger åtta timmar.

## **Anmärkning 2**

Intjänade extra ledighetsdagar som inte erhållits vid anställningens upphörande ersätts kontant. Lön beräknas enligt § 13 mom 8.

## **§ 7 Inhyrd arbetskraft**

### **Mom 1 Inhyrd personal**

#### **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.

### **Anmärkning**

Företag med arbetsplatser där inhyrning av personal pågår den 1 april 2012 och inhyrningsperioden är avsedd att pågå efter den 1 juni 2012 omfattas

också av mom 1B. Företaget ska då påkalla förhandling senast den 30 juni 2012.

## **Mom 2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning**

### **A 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 11 § stycke 1 lagen om anställningsskydd (LAS).

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

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

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

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

## **Anmärkning**

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

## **B Nämnden för inhyrning**

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 arbetsgivarföreningen KFO 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 (LAS). Beslutet ska protokollföras.

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

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
2. betala den ekonomiska compensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Compensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår 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 § LAS.



## § 8 Löner

### Mom 1

#### A. Lönejusteringar fr o m 1 april 2012

Från och med den löneperiod som infaller närmast efter 2012-04-01 höjs utgående tidlöner, för arbetare som stadigvarande har fast tidlön, med 210 öre per timme.

För arbetare som omfattas av premielön eller ackord höjs från samma period det genomsnittliga förtjänstläget med 210 öre per timme. Detta innebär att avräkning för upparbetning av premielönen/ackordet ska göras.

#### Anmärkning

Parterna är ense om att förtjänstläget för senast kända kvartal ska utgöra underlag för beräkning av upparbetningen. Om inte annat överenskommes fördelas höjningen på fast och rörlig del enligt vid justeringstillfället gällande proportioner.

Från samma tidpunkt disponerar de lokala parterna en pott, uppgående till 172 öre per timme för vuxna arbetare (fyllda 18 år eller äldre) att fördelas vid lokala förhandlingar.

För tiden 2012-04-01 – 2013-03-31 gäller följande minimilöneta-bell.

Anställda fyllda	Kronor/timme
16 år	84:84
17 år	86:77
18 år	122:39
19 år	123:21
+ 6 mån	123:34
+ 6 mån	124:04

#### B. Lokala löneförhandlingar

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolitik och lönesystem ska också stimulera till produktivitetsökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

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

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen. 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 eller löneutveckling finns. Särskilt ska omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

Vid fördelning av det lokala löneutrymmet ska särskild hänsyn tas till enskilda anställda eller grupper av anställda med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Lösningar ska eftersträvas som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undvikas. Speciellt ska anställda med tidlön beaktas.

#### | C. Beräkning av löneutrymme för lokal fördelning

Löneutrymmet beräknas för all personal per arbetsplats på ett genomsnitt av verkligt arbetade timmar under september till november föregående år. Om verkligt arbetade timmar vid en arbetsplats under denna beräkningsperiod väsentligt avviker från normala förhållanden eller väsentligt avviker från de förhållande som råder på arbetsplatsen vid lönerevisionstillfället bör parterna överenskomma om att välja annan beräkningsperiod eller metod. Potten ska fördelas per faktisk kontrakterad timme.

#### | D. Förhandlingsordning

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter. De lokala parterna utgörs av arbetsgivaren och den Handels utsett.

- | Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 8 juni 2012 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet generellt.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning av det lokala utrymmet har lokal part rätt föra frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 17 augusti 2012.

I de fall de centrala parterna inte kan enas om fördelning av det lokala löneutrymmet utläggs detta generellt.

## **Mom 2 Enkla arbetsuppgifter**

I avtalet angiven minimilön avser enklare rutinbetonade arbetsuppgifter bestämda av ett mindre antal arbetsmoment, som vart och ett eventuellt fordrar kort inlärningsstid (cirka en vecka).

Viss varukunskap inom ett begränsat sortiment erfordras.

För anställda, sysselsatta med arbetsuppgifter, som arbetsvärderingsmässigt motiverar en högre lön gäller de i löneskalan angivna lönerna som minimilön.

## **Mom 3 Minimilön för chaufför**

För ordinarie chaufför, som kör fordon där det fordras körkort i vars beteckning B, C eller D ingår, utgör minimilönen ett belopp som med 125 öre per timme överstiger den i löneskalan angivna lönen.

För övriga chaufförer utgör minimilönen löneskalan ökad med 75 öre per timme.

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

Här angivna regler om förhöjning med 75 öre per timme gäller även för anställda med ordinarie arbetsuppgift att köra truck, som disponeras för transport på allmän väg och gata.

## **Mom 4 Chaufförstillägg**

För arbetad tid som chaufför ska, utöver vad som angetts i mom 3 samt utöver utgående lön överstigande tariffön, utgå ett tillägg med 100 öre per timme.

## **Mom 5 Släpvagnstillägg**

Chaufför med tung bil och släp erhåller därtill ett särskilt tillägg om 150 öre för varje timme som släp medföljer. Tillägget utgår även för semitrailer.

## **Mom 6 Yrkes- och specialarbetare**

Yrkes- och specialarbetare ska erhålla högre lön än avtalets minimilöner. Samma gäller för andra anställda, vilkas arbetsuppgifter är av så kvalificerad beskaffenhet att de motiverar högre lön än avtalets minimilöner.

## **Mom 7 Frysrumstillägg**

Vid arbete i frysrum utgår ett tillägg av 10% av avtalets högsta minimilön.

Tillägget utgår inte för tillfälligt arbete, understigande en halv timme per gång.

## **Mom 8 Arbetsvärdering**

Efter lokal överenskommelse kan avvägningen av lönesättningen för olika arbetsuppgifter ske genom systematisk arbetsvärdering. Sådan arbetsvärdering ska utföras av en kommitté med lika antal representanter för företaget och de anställda, som omfattas av avtalet. Närmare anvisningar hur arbetsvärderingen ska genomföras ges av organisationerna utifrån en gemensamt utarbetad rapport.

## **Mom 9 Branschvana**

Branschvana räknas först från och med fyllda 18 år. Anställd, som efter minst sex månaders anställning hos arbetsgivaren varit frånvarande på grund av värnpliktstjänstgöring, barnsörd eller sjukdom, får för uppflyttning i högre lönegrupp tillgodoräkna sig högst tolv månaders anställning vid eventuell intjänad branschvana före 18 års ålder. För anställd, som fyllt 18 år, räknas tid för utbildning inom respektive bransch som branschvana.

För deltidsanställd räknas, vid uppflyttning i högre lönegrupp, branschvana efter samma grunder som för heltidsanställd, utan hänsyn till den reducerade arbetstiden.

## **Mom 10 Lokalt överenskomna lönetillägg**

Lokalt överenskomna lönetillägg bör årligen ses över för att bibehålla dess värde.

## **Mom 11 Lokala överläggningar**

Särskilda arbetsförhållanden kan föranleda lokala överläggningar om avtalets tillämpning i vissa delar.

## **Mom 12 Utbetalning av lön**

Lön utbetalas månadsvis i efterskott, men kan fördelas på två utbetalningar i månaden. Ifall det vid arbetsplatsen tillämpas annan praxis, gäller denna till dess lokal överenskommelse träffats att ovanstående regel ska gälla.

## **Mom 13 Anställningstidstillägg:**

Efter två års anställning utgår ett tillägg av 110 öre per arbetad timme, efter fem års anställning utgår ett tillägg av ytterligare 232 öre per arbetad timme.

## **§ 9 Ackord/Premielön**

### **Mom 1 Lokal överenskommelse**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om ackord/premielön.

#### **Anmärkning**

Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse angående upphörande/förhandling av ett ackordssystem gäller det genomsnittliga utfallet av ackordet under de tre senaste månaderna till dess att den centrala förhandlingen avslutats.

### **Mom 2 Beräkning av ackord/premielön**

Vid ackord/premielön baserade på arbetsstudier ska ackorden/premielönen beräknas så att de vid normal ackordstakt överstiger förtjänsten för anställda berättigade till slutlön enligt minimilönatabellen.

### **Mom 3 Ackords/premielön, anställda under 20 år**

Anställda under 20 år erhåller lön enligt följande tabell:

Ålder	Procent
16 år	82,2
17 år	87,2
18 år	94,0
19 år	98,2
+ 6 mån	100,0

Tabellen gäller inte anställda med individuell prestationslön.

Tabellen gäller under hela avtalsperioden.

## **Mom 4 Fördelning fast – rörlig del**

Höjningen på premielöner och ackord fördelas så att fördelningen av fast och rörlig del bibehålls. De lokala parterna kan dock träffa överenskommelse om annan fördelning.

Vid utläggning av rörlig del ska hänsyn tas till upparbetningen av ackordet/premielönen, så att utgående förtjänstökning inklusive upparbetning blir den överenskomna lönejusteringen.

## **§ 10 Vikariat**

Personal, som placeras att fullgöra vikariatjänst för högre avlönad befattning, ska erhålla vikariatsersättning förutsatt att vikariatet överstiger en halv avlöningsperiod.

Ersättningen fastställs före vikariatets början genom lokal överenskommelse. Kan sådan inte träffas, hänskjutes frågan till huvudorganisationerna.

## **§ 11 Skiftarbete**

Betalning för skiftarbete, obekvämt arbetstid och övertid utgår inte samtidigt.

### **Mom 1 Skifttillägg – minst en arbetsvecka**

Vid regelbundet skiftarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd, ska för skiftarbete, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå följande tillägg:

Vardagar

kl 06.00–07.00	40%
från och med ordinarie arbetstidens slut – kl 23.00	40%
kl 23.00–06.00 70% eller	
om skift 2 påbörjas kl 20.00 eller senare – kl 06.00	70%

Exempel:

Ordinarie arbetstiden upphör kl 16.30.

Skift 2 börjar kl 15.30.

Timmen kl 15.30–16.30 berättigar inte till skifttillägg.

Från och med kl 16.30 utgår tillägget med 40%.

## **Mom 2 Skiftarbete – kortare än en arbetsvecka**

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 procentsatser som gäller för övertidsarbete.

## **Mom 3 Skiftarbete – söndagar**

För skiftarbete förlagt till söndagar utgår samma tillägg som vid övertidsarbete.

## **Mom 4 Högre ersättning**

På arbetsplats, där högre ersättning för skiftarbete är överenskommen, bibehålls denna högre ersättning.

## **Mom 5 Betald ledighet**

Vid intermittent tvåskiftsarbete om 40 timmar per helgfri vecka har de anställda rätt till betald ledighet motsvarande två timmar för varje fullgjord sådan arbetsvecka. Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledigheten i proportion till detta.

Lokal överenskommelse träffas om ett av följande alternativ.

1. Utläggning som betald ledighet del av dag eller hel dag.
2. Genom utläggning i överenskommet arbetstidsschema.
3. Genom ett kontant tillägg, som för varje fullgjord skiftvecka om 40 timmar motsvarar två timlöner för den anställde.

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

Under ledighet enligt punkterna 1 och 2 ovan utges till tim- och ackordsavlönade timlön enligt § 13, mom 8.

Vecko- och månadsavlönade bibehåller sin lön under ledigheten.

## **Mom 6 Beräkning av skifttillägg**

För beräkning av skifttillägg se beräkning av övertidsarbete, § 13, mom 8.

## **§ 12 Tillägg för obekväm arbetstid**

Betalning för skiftarbete, obekväm arbetstid och övertid utgår inte samtidigt.

## Mom 1 Tilläggets storlek

Tillägg utgår för ordinarie arbetstid förlagd på följande tider:

måndag-lördag	20.00-06.00	tillägg med 70%
måndag-fredag	06.00-07.00	tillägg med 40%
måndag-fredag	17.30-18.00	tillägg med 40%
måndag-fredag	18.00-20.00	tillägg med 50%
Lördag	06.00-12.00	tillägg med 70%
Lördag	12.00-24.00	tillägg med 100%
Söndag och helgdag	00.00-24.00	tillägg med 100%
Måndag	00.00-06.00	tillägg med 100%

Med helgdag jämställs midsommar-, jul- och nyårsafton.

I stället för de ovan nämnda ersättningarna kan arbetsgivaren, efter överenskommelse med lokala fackliga organisationen, bereda den anställda kompensationsledighet. Sådan ledighet får inte överstiga en fjärdedel av den anställdes tjänstgöring på ordinarie förskjuten arbetstid.

Kompensationsledighet erhålls med:

25 minuter för varje arbetad timme som berättigar till	40% tillägg
30 minuter	” 50% tillägg
45 minuter	” 70% tillägg
60 minuter	” 100% tillägg

## Mom 2 Högre ersättning

På arbetsplats där lokal överenskommelse om högre ersättning för förskjuten arbetstid finns, behålls denna.

## Mom 3 Beräkning av tillägg för förskjuten arbetstid

För beräkning av tillägg för förskjuten arbetstid, se beräkning av

l övertidstillägg, § 13, mom 8.

## § 13 Övertidsarbete

Betalning för skiftarbete, obekväm arbetstid och övertid utgår inte samtidigt.

### Mom 1 Arbetsskyldighet

När arbetsgivaren begär det är den anställda skyldig utföra arbete på annan tid än ordinarie. Sådan skyldighet föreligger inte om arbetstagaren har giltiga skäl till att neka detta.



Då arbete ska utföras på övertid bör den anställde underrättas före kl 12.00.

### **Mom 2 Övertidsersättningens storlek**

För beordrad övertid betalas ersättning med följande procentuella förhöjning av timlönen:

- två första timmarna efter ordinarie arbetstids slut	50%
- före ordinarie arbetstids början samt annan övertid	70%
- sön- och helgdag, jul-, nyårs- och midsommarafton samt senare än en timme efter ordinarie arbetstids slut på lördag och helgdagsafton	100%

### **Mom 3 Övertidsarbete på fredag**

Vid arbetsplats, som tillämpar 5-dagarsvecka och som har arbetsfria dagar genom att tiden inarbetats, utgår följande procentuella förhöjning till den som beordras till övertidsarbete på sin fredag:

Lördag före kl 12.00, dock högst 4 1/2 arbetstimmar	70%
Tid därefter	100%
Påskafton och pingstafton	100%
På annan fredag än lördag eller ovan nämnda helgdagsaftnar	70%

Arbetsgivaren och den anställde kan istället för kontant ersättning komma överens om en annan ledighetsdag. Om arbete beordras på fredag ska arbetsgivaren varsla om detta snarast.

Vid övertidsarbete på söndag, helgdag, jul-, nyårs- och midsommarafton eller på annan dag, som enligt fastställt arbetstidsschema är fredag, ska ersättning utgå för minst 3 timmar, även om arbetet varat kortare tid än 3 timmar.

### **Mom 4 Utbyte mot fritid**

Övertid kan efter överenskommelse i varje särskilt fall utbytas mot fritid. Vid sådant byte svarar en timmes övertid mot 1 1/2, 1 3/4 resp. 2 timmars fritid.

1 timme med 50 % ersättning ger 1 1/2 timmes fritid.

1 timme med 70 % ersättning ger 1 3/4 timmes fritid.

1 timme med 100 % ersättning ger 2 timmars fritid.

### **Mom 5 Anspråk på ersättning**

Anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete ska framföras vid nästkommande ordinarie avlöningstillfälle.

## **Mom 6 Övertidsersättning för deltidanställda**

Till deltidanställda utgår övertidsersättning för tid som överstiger ordinarie arbetstiden för heltidsanställda under veckan, men att om arbete utförs på tid, som berättigar till övertidsersättning för fast heltidsanställda ska sådan ersättning utgå också till fast deltidanställda, även om ordinarie veckoarbetstiden inte uppnåtts.

## **Mom 7 Överföring till annat arbetstidsschema**

Överförs personal under pågående kalendervecka till annat vid arbetsplatsen överenskommet arbetstidsschema, erhålls övertidstillägg under pågående kalendervecka för den tid som avviker från den ordinarie tiden.

Övertidstillägg utgår inte för fortsatt förändring.

## **Mom 8 Beräkning av övertidstillägg**

Övertidstilläggen beräknas procentuellt på:

Vid tidlönearbete: avtalsenlig timlön + ev individuellt tillägg.

Vid ackordsarbete: den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar under närmast föregående löneperiod. Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den förtjänst som enligt ovan angivna regler ska utgå.

## **§ 14 Permission**

Med permission menas kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop.

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid av inrättningen föreskrivna återbesök.

Anställd som arbetar del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska erhålla

permission under denna tid. En förutsättning för att få permissionslön är att arbetsskadan inte leder till sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Urnnedsättning avseende nära anhörig.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

Orsaken till permissionen ska styrkas i förväg eller i efterhand om arbetsgivaren begär detta.

## **§ 15 Semester**

Semester utgår enligt semesterlagen med de tillägg och ändringar som framgår av mom 1–6.

### **Mom 1 Rätt till semesterlön**

Rätt till semesterlön tjänas in under intjänandeåret 1 april–31 mars före semesteråret, om inte annan intjänandeperiod om 12 månader överenskommits.

### **Mom 2 Anställning för viss tid m m**

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

Semesterersättning ska inte i något fall inbegripas i lönen.

### **Mom 3 Ledighet vid veckoslut**

Anställd, som önskar använda sig av 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 fastställande av semesterledighetens förläggning.

#### **Mom 4 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 5 Beräkning av semesterlön**

##### **A. Ordinarie semesterlön**

Semesterlönen utgör 13% av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas – annan semesterlön än sådan som avser uttagen sparad semester – permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester – sjuklön

##### **B. Sparad semester**

Semesterlönen vid sparad semester är 0,52% av semesterlöneunderlaget för varje semesterdag. I de fall beräkningsunderlag under intjänandeåret saknas, beräknas semesterlön för sparad semester enligt semesterlagen.

Semesterlön för sparad semesterdag har det år den tas ut samma värde som övrig semester. Sparad semesterdag som tas ut ska beaktas som intjänad under det närmast föregående intjänandeåret

##### **C. Garantibelopp**

För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag lägst utgå enligt följande: för o m det semesterår som börjar:

	2012-04-01
fyllda 18 år	1 085 kr
fyllda 20 år	1 280 kr

##### **D. Semesterlönegrundande frånvaro**

Semesterlöneunderlaget ska, för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 –17 b §§ semesterlagen, ökas med ett belopp motsvarande den

inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbetet istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning menas arbetstagarens ordinarie arbetstidsmåt. Går beloppet inte att fastställas ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden arbetat (genom exempelvis genomsnittsberäkning.)

### **Anmärkning**

I beloppet ingår även t ex rörliga lönedelar, tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid och ersättning för utfört övertidsarbete.

### **Mom 6 Semesterersättning**

Semesterersättning beräknas på samma sätt som beskrivs i mom 5.

## **§ 16 Sjuklön m m**

Sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

### **Mom 1 Rätt till sjuklön**

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 dagarna då arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom. För karensdagen utgår ingen sjuklön.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden och de båda perioderna räknas som en sjuklöneperiod. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

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

Vid beräkning av dessa 14 dagar får all anställningstid från flera anställningar hos arbetsgivaren tillgodoräknas, så länge tiden mellan respektive anställning inte överstiger 14 dagar.

### **Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren**

Arbetstagaren ska anmäla sjukdom och beräknad återgång till arbetet snarast möjligt till arbetsgivaren. Tid innan anmälan om sjukdom ger inte rätt till sjuklön utom då arbetstagaren varit förhindrad att göra sådan och att anmälan görs omedelbart efter det att hindret upphört.

### **Mom 3 Försäkran och läkarintyg**

**Mom 3:1** En skriftlig försäkran ska lämnas till arbetsgivaren att arbetstagaren varit sjuk och vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

**Mom 3:2** 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.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Om arbetsgivaren anvisar läkare ersätts eventuella reskostnader av arbetsgivaren. Reskostnaden ersätts i så fall för billigaste färdmedel om annat inte överenskommit med närmaste chef.

#### **Protokollsanteckning till mom 3:2, tredje stycket**

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilda företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning enligt försäkringskassans praxis t ex beträffande rätt till sjukpenning även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

### **Mom 4 Beräkning av sjuklön**

**Mom 4:1** Sjuklön utgår 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 sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, ifråga om karensdag, ersättningsens storlek och sjuklönepriodens längd.

Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Sjuklön beräknas enligt följande:

#### **Arbetstagare med månadslön**

Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.

Andra till fjortonde dagen är sjuklönen 80% av löneavdraget.

#### **Arbetstagare med timlön**

Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.

Andra till fjortonde dagen är sjuklönen 80% av den lön som skulle utgått.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock inte karensdagen, skulle varit berättigad till kontant ersättning för ob-, skift- eller övriga tillägg (dock inte övertidsersättning) betalas dessutom 80% av dessa tillägg.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations-, provisions- eller liknande lönesystem och inte tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro, betalas dessutom 80% av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock inte för karensdagen.

**Mom 4:2** Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80% redan från första ersättningsdagen, får sjuklön beräknad på samma sätt som för 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.

### **§ 17 Föräldralön**

Till arbetstagare som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, betalas föräldralön från arbetsgivaren. En förutsättning är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

| -Föräldralön betalas under högst tre månader inom en period av 18 månader efter barns födelse eller adoption

| -Föräldralön betalas under högst två månad om arbetstagaren varit anställd i ett men inte två år i följd, och under högst tre månader om arbetstagaren varit anställd i två år i följd eller mer

-Föräldralön betalas inte för fler kalenderdagar än ledigheten omfattar

-Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad

-Föräldralön betalas endast för hel kalenderdag

-Föräldralön betalas i anslutning till ledigheten

Föräldralön utgör 10% av genomsnittslönen per månad under ordinarie arbetstid (inklusive kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg) under tremånadersperioden närmast före tjänstledigheten.

## **§ 18 Beklädnadsförmåner**

Arbetsgivaren tillhandahåller lämpliga överdragskläder och svarar för fri tvätt av dessa. Därutöver utgår skyddskläder efter behov.

## **§ 19 Traktamenten**

### **Mom 1 Endagsförrättning**

Då anställd på grund av färd utanför ordinarie tjänstgöringsort inte kan intaga sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats, utgår ersättning enligt följande:

- | Med kr 88:- om arbetstagaren varit på resa minst 4 timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.
- | Med kr 88:- om resan varat minst 3 timmar efter ordinarie arbetstidens slut och erforderlig rast för intagande av sådan måltid inte beretts å tjänstgöringsorten före färdens påbörjande.

Ersättningarna är bidrag till måltidskostnader samt ersättning för eventuellt utfört övertidsarbete som inte särskilt beordrats under sådan måltidsrast.

### **Anmärkning**

Beloppet justeras årligen per nästkommande lönerevisionsdatum med hänsyn till förändring i konsumentprisindex för ”restauranger” utifrån perioden november-november. Basår för justeringen är november 2005 med indextalet 391,6

### **Mom 2 Flerdygnsförrättning**

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

Utöver detta erhåller den anställde ett särskilt researvode om 170 kronor då helt traktamente utgår och 85 kronor då halvt traktamente utgår.

### **Mom 3**

Om arbetsgivaren står för kost och logi, utgår varken traktamente eller särskilt researvode.



#### **Mom 4**

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

#### **Mom 5**

I mom 1 och 2 ovan angivna ersättningar inkluderas semesterlön (semesterersättning).

#### **Anmärkning till § 17, mom 1, tredje stycket**

Parterna har enats om att 8 timmar ska räknas som ordinarie arbetstid i detta sammanhang och vara bas för förutsättning att erhålla ersättning för kvällsmål.

### **§ 20 Restidsersättning**

#### **Mom 1 Restid**

Restid är den tid under beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämelseorten. Vid beräkning av ersättningsberättigad restid räknas endast tid utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar tas med.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00–08.00 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 för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

#### **Mom 2 Restidsersättningens storlek**

Restidsersättning utges per timme med individuell timförtjänst under närmast föregående löneperiod  $\times 174 : 250$  eller

$$\frac{\text{timförtjänst} \times 174}{250}$$

utom när resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, då ersättningen är

Restidsersättning enligt divisorn 250 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

## **§ 21 Tvisters avgörande**

### **Mom 1 Meningsskiljaktigheter**

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande detta avtals bestämmelser, eller uppkommer av annan anledning tvist mellan parterna, får detta inte föranleda något störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan leda till förhandling, först mellan de tvistande själva och därefter, såvida enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer.

### **Mom 2 Tvisters handläggning**

Har förhandlingar enligt mom 1 genomförts utan att tvister lösts ska innan andra åtgärder vidtas tvisten handläggas på sätt som anges i huvudavtalet mellan Landsorganisationen och Kooperationens Förhandlingsorganisation.

Tvister om tillämpning av lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) handlägges enligt lagens § 43.

Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, som inte påtalats hos den lokala motparten eller huvudorganisationen inom fyra månader, kan inte bli föremål för prövning eller behandling.

## **§ 22 Avtalets giltighetstid**

### **Mom 1 Avtalsperiodens längd**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2012 t o m den 31 mars 2013. För tid efter den 31 mars 2013 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

### **Mom 2 Uppsägning**

Uppsägning ska för att vara gällande åtföljas av förslag till nytt avtal. Endera parten äger rätt att säga upp avtalet till 1 april 2013. Uppsägning ska därvid ske senast 28 februari 2013.

### Mom 3 Övriga bestämmelser

Till detta avtal fogade bilagor och protokollsanteckningar äger samma giltighet som själva avtalet.

Stockholm den 17 april 2012

ARBETSGIVARFÖRENINGEN  
KFO

HANDELSANSTÄLLDAS  
FÖRBUND

Magnus Lindström

Susanna Gideonsson

## **Bilaga 1: AVTAL om kompetensutveckling**

Handeln har en central roll i samhället och sysselsätter ca 12% 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. Risker 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 omvärldsförändringar och ökad konkurrens. För företag har verksamhets-, kvalitets- och kompetensutveckling blivit 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 lärande 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.

Parterna är överens om att anställd ska ha möjlighet att utvecklas till en självständig, ansvarstagande och yrkeskompetent arbetstagare genom att företaget erbjuder möjlighet till kompetensutveckling inom yrket samt att ökat yrkeskunnande ska beaktas vid lönesättningen. Kompetensutvecklingens syfte 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. Kunskapsuppbyggnad kan ske genom kompetensutveckling.

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

Kompetensutveckling bör utgå från en utvecklingsplan som framtogs 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**

En viktig förutsättning för utveckling av kompetens, arbetsorganisationen och arbetsplatsen 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 uppta de insatser som kan åstadkommas genom företagsintern kompetensutveckling och utvecklingsarbete samt genom extern utbildning och erfarenhetsöverföring.





## KFO

Jourrådgivare  
Tel: 08-702 54 00

Växel  
Tel: 08-702 54 00

Postadress  
Box 16355, 103 26 Stockholm

Besöksadress  
Klara södra kyrkogata 1, Stockholm

[www.kfo.se](http://www.kfo.se)