



Avtal Butik och detaljhandel

1 november 2020 – 31 mars 2023

Avtal mellan Installatörsföretagen
och Handelsanställdas förbund

Avtal mellan Installatörsföretagen och
Handelsanställdas förbund om att följa ("Häng på")

1/11 2020 – 31/3 2023

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

**HANDELSANSTÄLLDAS
FÖRBUND**

avseende

butik- och kontorspersonal
samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln

Innehållsförteckning

§ 1 Inledande bestämmelser	5
1.1 Avtalets omfattning	5
1.2 Förhandlingsordning	5
1.3 Lokal facklig organisation	5
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt	6
2.1 Arbetets ledning och fördelning	6
2.2 Föreningsrätt	6
§ 3 Tjänsteföreskrifter	6
§ 4 Inhyrd arbetskraft	6
§ 5 Anställning, uppsägning m.m.	9
5.1 Heltid och deltid	9
5.2 Provanställning	9
5.3 Tidsbegränsad anställning	10
5.4 Anställningsbevis m.m.	11
5.5 Uppsägningstid	11
5.6 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	12
5.7 Företrädesrätt till återanställning	13
5.8 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad	13
5.9 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagare	13
5.10 Tjänstgöringsbetyg	13
5.11 Arbetsgivarintyg	14
5.12 Turordning	14
§ 6 Arbetstid	14
6.1 Ordinarie arbetstid	14
6.2 Arbetstidens utläggning	14
6.3 Särskilda regler för butiker som har stängt minst en dag i veckan (sexdagarsbutiker)	16
6.4 Arbetstidsschema	16
6.5 Måltidsuppehåll	18
§ 7 Lön	18
7.1 Grundläggande principer	18
7.2 Lönedelar	19
7.3 Utbetalning av lön	24
7.4 Lönerevision	26
§ 8 Arbeta på ob-tid	30
8.1 Kontant ob-ersättning	30
8.2 Kompensationsledighet	30
§ 9 Övertidsarbete	31

9.1 Övertidsarbete	31
9.2 Kontantövertidsersättning	31
9.3 Kompensationsledighet	32
9.4 Övertidsersättning till deltidсанställda	32
9.5 Anspråk på övertidsersättning	32
§ 10 Restidsersättning	33
10.1 Beräkning av restid	33
10.2 Restidsersättningens storlek	33
§ 11 Traktamenten	34
11.1 Måltidsersättning	34
11.2 Ersättning i samband med övernattning	34
11.3 Användning av egen bil i tjänst	35
§ 12 Permission	35
12.1 Definition	35
12.2 Permissionsanledningar	35
12.3 Ansökan om permission	36
12.4 Lön vid permission	36
§ 13 Löneavdrag vid frånvaro	36
13.1 Heltidsanställd	36
13.2 Deltidsanställd	37
13.3 Lön för del av löneperiod för månadsavlönad	38
13.4 Överenskommelse om annat avdragssystem	38
§ 14 Semester	38
14.1 Förläggning av huvudsemestern	38
14.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern	38
14.3 Semester som förläggs i samband med helgdag och afton	39
14.4 Tidsbegränsad anställning	39
14.5 Löneavdrag vid semester	39
14.6 Beräkning av semesterlön	39
14.7 Semesterlönegrundande frånvaro	41
14.8 Beräkning av semesterersättning m.m.	41
14.9 Lokal överenskommelse om avsteg	42
§ 15 Sjuklön m.m.	42
15.1 Rätt till sjuklön	42
15.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren	42
15.3 Försäkrans och läkarintyg	43
15.4 Beräkning av sjuklön och karensavdrag	43
§ 16 Föräldraledighet	45
§ 17 Övriga avtal	45
17.1 Huvudavtalet	45
17.2 Avtalsförsäkringar	45

17.3 Utvecklingsavtalet	46
17.4 Jämställdhetsavtalet	46
17.5 Förslagsverksamhet	46
17.6 Beredskapsavtalet	46
17.7 Arbetsmiljöavtal	46
17.8 Uppbörd av fackföreningsavgifter	46
17.9 "Post i butik"	46
17.10 Lönestatistik	47
17.11 Handelsrådet	47
17.12 Företagshälsovård	47
17.13 Krisförsäkring m.m.	47
§ 18 Avtalets giltighetstid	47
18.1 Giltighetstid	47
18.2 Rätt till uppsägning	48
Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln	49
1.1 Grundläggande principer	49
1.2 Lokal lönemodell	49
1.3 Allmänna förutsättningar	50
1.4 Extra ledighetsdag	51
1.5 Ikraftträdande av lokal lönemodell	51
1.6 Uppsägning av lokal lönemodell	51
Bilaga 2 Avtal om kompetensutveckling	52
Bilaga 3 Urmakare inom detaljhandeln	55
1.1 Inledning	55
1.2 Minimilöner	55
1.3 Arbetsrockar	56

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2017 års upplaga av avtalet.

§ 1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

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

Lager- och distributionsarbete inom detaljhandeln omfattas av detta kollektivavtal under förutsättning att lagerenheten är belägen inom butiken eller betjänar endast en butik.

1.2 Förhandlingsordning

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

1.3 Lokal facklig organisation

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

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

§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt föreningsrätt

2.1 Arbetets ledning och fördelning

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

2.2 Föreningsrätt

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

§ 3 Tjänsteföreskrifter

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

B. Arbetsgivaren tillhandahåller lämpliga skyddskläder när så behövs.

§ 4 Inhyrd arbetskraft

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

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att endast bemanningsföretag anlitas som är auktoriserade via överenskommelse mellan Kompetensföretagen och LO.

Anmärkning

Parterna vill särskilt påminna om att arbetsgivare inför beslut att hyra in personal ska begära förhandling enligt 11 och 38 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om en tilltänkt inhyrning kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller om åtgärden skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, kan Handelsanställdas förbund

lägga tolkningsföreträde i syfte att hindra inhyrningen i enlighet med 39 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

A. Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkningar

- 1. Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.*
- 2. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.*

B. Nämnden för inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

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

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

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

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

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

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 kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utges med 1 ½

prisbasbelopp.

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

§ 5 Anställning, uppsägning m.m.

På avtalsområdet gäller reglerna i lag (1982:80) om anställningsskydd med följande avvikelser enligt lagens 2 §.

5.1 Heltid och deltid

Handelns företag och medarbetare gynnas långsiktigt av att anställningarna i branschen är trygga. Det är viktigt att handelns företag kan öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställningar på heltid eller deltid med hög sysselsättningsgrad ökar. Parternas ambition är att normen för tillsvidareanställda i handeln ska bli heltid eller deltid med högre sysselsättningsgrad. Om det är möjligt ska arbetsgivarens personalplanering ha inriktningen så att tillsvidareanställda erbjuds arbete i minst 25 timmar per vecka.

I 6.4 A finns regler som kan användas till hjälp för att uppfylla ovanstående ambition.

Anmärkning

Reglerna om företrädesrätt för deltidsanställda och turordning enligt 25 a och 26 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd är tillämpliga på avtalsområdet.

5.2 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 lag (1982:80) om anställningsskydd.

Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen. I de fall arbetstagaren begär, ska arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

5.3 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid får ske bland annat vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet.

En allmän visstidsanställning ska omfatta en anställningstid om minst 14 kalenderdagar.

Part som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Arbetsgivares rätt att avbryta en tidsbegränsad anställning enbart genom att lämna besked 14 dagar i förväg gäller inte efter att tre månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades.

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

Anmärkning

Åldern enligt 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd är 68 år från och med den 1 januari 2020 och 69 år från och med den 1 januari 2023.

5.4 Anställningsbevis m.m.

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidsmått samt arbetstagarens lön och eventuella branschvana. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmått.

Som anställningsbevis anses vid korta tillfälliga anställningar (högst 14 kalenderdagar) anställningsbevis där anställningstiden och anställningsform vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga.

Kopia av bilagan ska senast inom en månad överlämnas till arbetstagaren. Om arbetstagaren begär det ska ett komplett anställningsbevis utfärdas.

Om anställningen är tidsbegränsad ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra.

Arbetsgivaren överlämnar varje kalendermånad till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. Förteckningen behöver inte innehålla uppgift om arbetstagare som är tidsbegränsat anställd i samband med julhandeln.

Överenskommelse om annan rutin (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till Försäkringskassan, kopia av anställningsbevis eller liknande) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivaren bör informera den lokala fackliga organisationen när arbetstagare har sagt upp sin anställning.

Anmärkning

Regler för intjänande och tillgodoräknande av branschvana regleras i 7.2 B.

5.5 Uppsägningstid

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

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetstagare rätt till uppsägningstid enligt nedan.

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

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

Anmärkning

Åldern enligt 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd är 68 år från och med den 1 januari 2020 och 69 år från och med den 1 januari 2023.

5.6 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

1. Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § lag (1982:80) om anställningsskydd erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

2. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.

3. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

4. Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

5. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

Anmärkning

Enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med lokal facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av organisationen.

5.7 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar.

5.8 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

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

5.9 Inte iakttagen uppsägningstid från arbetstagare

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till inestående lön och semesterersättning.

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

5.10 Tjänstgöringsbetyg

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

Betyget ska innehålla uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran vitsord om anställningen varat mer än

sex månader i följd.

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

5.11 Arbetsgivarintyg

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

5.12 Turordning

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd bestäms vid arbetsbrist turordning vid uppsägning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om att även ta hänsyn till andra faktorer när man fastställer turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid företrädesrätt till återanställning.

§ 6 Arbetstid

På avtalsområdet gäller arbetstidslagen (1982:673) med nedanstående avvikelser.

6.1 Ordinarie arbetstid

A. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka. Rast räknas inte som arbetstid.

B. Ordinarie arbetstid för deltidsanställd är i genomsnitt det antal timmar per vecka som finns angivet i anställningsbeviset. Rast räknas inte som arbetstid.

C. Arbetstiden genomsnittsberäknas på en period om maximalt 52 veckor.

6.2 Arbetstidens utläggning

A. En arbetsvecka får omfatta högst fem arbetsdagar.

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

B. Arbetstagare ska vara ledig 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

C. Om det är möjligt ska schemalaggningen ha inriktningen att arbetspass för arbetstagare med högre sysselsättningsgrad minst ska omfatta fem timmar. Arbetstiden per arbetspass får inte understiga tre timmar. Detta gäller inte under pågående rehabilitering, eller för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin.

D. Schemalagd arbetstid får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden med mer än nio timmar per vecka för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

E. Tillsvidareanställd arbetstagare kan årligen, senast den 30 september, inkomma med skriftligt önskemål om fem kalenderdagar nästkommande kalenderår då arbetstagaren inte önskar vara schemalagd.

I den mån som arbetsgivaren inte har kunnat tillmötesgå arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren förklara skälet till detta. Tillsvidareanställd arbetstagare som framställt önskemål om att vara arbetsfri på julafton ska få sitt önskemål tillgodosett minst vartannat år.

F. Tillsvidareanställd arbetstagare kan årligen, senast den 30 september, inkomma med skriftligt önskemål angående förlaggningen av arbetstid på sen kvällstid, lördag, söndag, och helgdag.

G. Överenskommelse om annan tidpunkt för inlämnande av önskemål gällande 6.2 E-F kan träffas med de anställdas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda).

H. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens (1982:673) bestämmelser om dygnsvila. Överenskommelsen ska ange när ledighet som kompensation för utebliven dygnsvila ska förläggas.

6.3 Särskilda regler för butiker som har stängt minst en dag i veckan (sexdagarsbutiker)

A. Butik som tillämpar en systematisk utläggning av fridagarna i form av ”rullande” femdagarsvecka omfattas inte av regeln om rätt till ledigt 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår.

B. Schemalagd arbetstid får underskrida den genomsnittliga arbetstiden med mer än nio timmar för heltidsanställd respektive fem timmar för deltidsanställd.

6.4 Arbetstidsschema

A. En gång per kalenderår ska arbetsgivaren genomföra en övergripande bemanningsplanering för den kommande 12-månadersperioden. Samråd ska ske med arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud där sådana är utsedda) avseende den övergripande bemanningsplaneringen.

I den övergripande bemanningsplaneringen ingår följande:

- Butikens planerade öppettider
- Hur bemanningsbehovet ser ut vid olika tidpunkter
- Vilka bemanningsbehov som kan täckas med befintlig personal
- Vilka bemanningsbehov som beräknas fyllas med tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar
- Förläggningen av 16 sammanhängande lördagar och söndagar
- Frekvensen av arbete på kvällar och helger för olika personalkategorier
- Eventuellt inkomna önskemål enligt 6.2 E-F
- Arbetsmiljöaspekter kring arbetstidens förläggning — som exempelvis förekomsten av ensamarbete och antalet arbetsdagar i följd utan fridag.
- Familjeskäl

Anmärkning

Parterna har gemensamt tagit fram riktlinjer för bemanningsplanering och schemaläggning i butik enligt Detaljhandelsavtalet.

B. Arbetsgivaren ska utifrån den övergripande bemanningsplaneringen fastställa arbetstidsschemat så tidigt som möjligt, dock senast en månad i förväg. Schemat ska omfatta hela beräkningsperioden, dock minst sex månader. Arbetsgivare som tillämpar ett rullande schema uppfyller detta krav genom att lägga ut detta rullande i sex månader.

C. Arbetstidsschema med den ordinarie arbetstiden ska överlämnas skriftligen eller elektroniskt till de anställda samt anslås på arbetsplatsen.

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

Snarast men senast inom tre dagar efter meddelande om ändrat schema har arbetstagaren möjlighet att motsätta sig ändringen och ska då ange skälen för att ändringen inte kan accepteras. Om arbetsgivaren ändå står fast vid meddelad ändring ska denne snarast, dock senast inom tre dagar, påkalla lokal förhandling.

Såvida det inte vid den lokala förhandlingen kan konstateras att det föreligger betydande skäl mot ändringen gäller meddelad schemaändring. Lokal förhandling ska ske skyndsamt.

De centrala parterna kan i sällsynta undantagsfall pröva frågan om betydande skäl föreligger. Schemaändringen kan inte genomföras i avvaktan på central förhandling.

Anmärkning

Med betydande skäl avses exempelvis:

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

E. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om andra samverkansformer än de i punkterna A-D inför

arbetsgivarens fastställande av arbetstidsschema.

F. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

6.5 Måltidsuppehåll

Arbetsgivarens rätt enligt 16 § arbetstidslagen (1982:673) att byta ut rast mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen får endast tillämpas i undantagssituationer. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

§ 7 Lön

7.1 Grundläggande principer

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

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

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

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

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

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens (2008:567) krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

7.2 Lönedelar

A. Minimilön

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

Anställningstidstillägg utges alltid utöver tillämplig minimilönenivå.

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

B. Branschvana

1. Branschvana beräknas från fyllda 18 år. Branschvana tjänas in i block om kalendermånader. En branschvanemånad som en gång tjänats in kan inte förloras. För att tjäna in en branschvanemånad krävs att arbetstagaren arbetat minst 44 timmar under månaden.

Månadsarbetstiden beräknas genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid/vecka multipliceras med 4,34. Till det värde som fås fram läggs sedan eventuell mertid under månaden. Om summan uppgår till minst 44 timmar får arbetstagaren tillgodoräkna sig en branschvanemånad.

Arbetstagare som inte varit anställd under hela månaden, men haft flera korta anställningar under månaden får räkna samman alla timmarna.

Arbetstagare med en ordinarie arbetstid om minst 10 timmar per vecka – som är anställd under hela månaden – tjänar in en branschvanemånad även om arbetstagaren på grund av schemalaggningen inte kommit att arbeta minst 44 timmar under månaden.

Uppflyttning till ny branschvana sker när arbetstagaren uppnått sammanlagt 1, 2 eller 3 års branschvana (12, 24 eller 36 branschvanemånader).

2. Vid beräkning av branschvana medräknas, oavsett ålder, fullgjord utbildning inom branschen, ersättning utgår dock först vid fyllda 18 år. Med fullgjord utbildning menas avklarad utbildning med godkänt resultat i enlighet med gällande regler. Gymnasieprogram med inriktning mot branschen ska medräknas med ett år (till exempel Handel- och administrationsprogrammet) och Hantverksprogram (till exempel florist, dekoratör) två år. KY-utbildning riktad mot handeln medräknas med den faktiska utbildningstiden.

3. Vana från samma detaljhandelsbransch som den arbetstagaren anställs inom tillgodoräknas helt. Vana från annan detaljhandelsbransch tillgodoräknas till hälften. Vana från annan bransch än detaljhandeln tillgodoräknas i den utsträckning som fastställs vid anställningen.

4. Arbetstagare som anställs för kontorsarbete har rätt att tillgodoräkna sig branschvana för tidigare kontorsarbete oavsett bransch.

5. En anställd som har varit frånvarande på grund av totalförsvarsplikt, föräldraledighet eller sjukdom, samt varit anställd minst sex månader innan, kan tillgodoräkna sig upp till 12 månaders anställning, för frånvaroperioden för tiden innan 18 års ålder, som branschvana.

6. Arbetstagare som anser sig ha fått felaktig branschvana vid anställningstillfället kan anmäla detta till arbetsgivaren. Anmälan ska vara skriftlig och innehålla underlag för arbetstagarens begäran.

I det fall arbetsgivaren vid anställningstillfället redogjort för arbetstagaren om förutsättningarna för intjänande av branschvana enligt punkterna 1-5 ovan gäller följande:

1. Om anmälan inkommer senast 7 månader från anställningens tillträdesdag och det kan konstateras att en felaktig bedömning av branschvana gjorts ska lönen höjas till korrekt minimilönenivå. För perioden med felaktig branschvana betalas mellanskillnaden retroaktivt.
2. Om anmälan inkommer efter 7 månader från anställningens tillträdesdag korrigeras lönen från den första i månaden då

anmälan inkom. Retroaktiv rättelse görs inte.

C. Minimilönenivåer

I. 1 november 2020 – 31 mars 2022

Ålder	Månadslön	Timlön
16 år	14 403	86,77
17 år	14 813	89,23
18 år	22 191	133,68
19 år	22 511	135,61

Efter fyllda 18 års ålder förvärvad branschvana om

1 år	23 095	139,13
2 år	23 431	141,15
3 år	24 721	148,92

II 1 april 2022 – 31 mars 2023

Ålder	Månadslön	Timlön
16 år	14 664	88,34
17 år	15 074	90,81
18 år	22 713	136,83
19 år	23 033	138,75

Efter fyllda 18 års ålder förvärvad branschvana om

1 år	23 617	142,27
2 år	23 953	144,30
3 år	25 243	152,07

Anmärkning

- 1. Med 1, 2 respektive 3 års förvärvad branschvana menas 12, 24 respektive 36 branschvanemånader.*
- 2. Uppflyttning i lönenivå sker från den första i månaden då förändring sker.*
- 3. Om en anställd som inte uppnått tre års branschvana får del av lokala löneutrymmet ska det inte avräknas från kommande uppflyttningar på grund av branschvana.*
- 4. För anställda under 16 års ålder gäller följande:*

Vid 15 års ålder är minimilönenivån minst 80 procent av minimilönenivån vid 16 års ålder.

Vid 14 års ålder är minimilönenivån minst 70 procent av minimilönenivån vid 16 års ålder.

D. Regler om rörlig lön

Utöver avtalets löner regler kan prestations- eller provisionslönesystem tillämpas inom avtalsområdet.

Därutöver kan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen komma överens om prestationslönesystem som helt eller delvis avviker från avtalets lönekonstruktion avseende minimilönenivåer och branschvana, vilka framgår i 7.2 A, B, C. Sådan överenskommelse ska godkännas av Svensk Handel och Handelsanställdas förbund för att äga giltighet.

Anmärkning

- 1. Vid överenskommelse om prestationslönesystem som innebär avsteg*

från avtalets lönekonstruktion ska det av överenskommelsen framgå hur lönerevision ska hanteras. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen bör även beakta hur prestationslönesystemet påverkar avtalets ersättnings- och avdragsregler.

2. Ett prestations- eller provisionslönesystem från tiden före den 1 april 2016, med avtalsenlig reduktion av minimilönenivåerna, kan fortsätta gälla till dess uppsägning sker.

E. Anställningstidstillägg

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

	Månadslön	Timlön
1 november 2020	137 kr	82 öre
1 april 2022	140 kr	84 öre

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

F. Lönetillägg

Lönetillägg ska fastställas för arbetstagare med mer kvalificerade arbetsuppgifter, vid utökad ansvar och/eller relevant yrkesbevis/gesäll.

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

1 november 2020	2,8 %
1 april 2022	2,1 %

G. Vikariatstillägg

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

Överenskommelse om vikariatstillägg träffas individuellt och normalt före vikariatets början.

H. Särskild överenskommelse för butikschefer

1. Arbetsgivare och butikschef kan komma överens om att övertidsarbete och/eller arbete på ob-tid ska kompenseras genom att chefen får en högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. För sådana semesterdagar utges samma belopp per dag som för ordinarie semesterdagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare.

2. Den förväntade omfattningen av arbete på ob-tid ska framgå av överenskommelsen.

3. Om förläggningen av arbete på ob-tid väsentligt förändras bör parterna träffa en ny överenskommelse baserad på de nya förutsättningarna. Om en ny överenskommelse inte träffas har butikschefen rätt till ob-ersättning för arbetstid på ob-tid som inte kan anses ha ingått i den ursprungliga överenskommelsen.

4. Överenskommelsen kan sägas upp till varje semesterårs utgång med två månaders varsel.

5. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om att även andra högre chefer vars totala månadslön uppgår till minst 75 procent av aktuellt prisbasbelopp kan omfattas av överenskommelse enligt ovan.

7.3 Utbetalning av lön

A. Heltidsanställd

Heltidsanställd avlönas med månadslön.

B. Deltidsanställd

1. Deltidsanställd avlönas med timlön.

2. Deltidsanställd har rätt till månadslön om arbetstiden genomsnittsbäknas på en period om minst 11 veckor. Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller Svensk Handel och Handelsanställdas förbund kan träffa överenskommelse om annan period. För kedjeföretag eller företag med flera arbetsplatser kan central överenskommelse träffas direkt med av Handelsanställdas förbund utsedd central kontaktperson.

3. Deltidsanställd kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstägaren avlönas med månadslön.

4. Månadslön för deltidsanställd med timlön beräknas enligt formeln:

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

5. Timlön för deltidsanställd med månadslön beräknas enligt formeln:

$$\frac{38,25 \times \text{arbetstagarens månadslön}}{166 \times \text{antalet timmar per vecka}}$$

Anmärkning

Timlönen utgörs av 1/166 av tillämplig månadslön varvid i timlönen inräknats ersättning för helgdagar.

C. Löneutbetalning

1. Lön utbetalas månadsvis i efterskott.

2. I samband med löneutbetalningen ska arbetstägaren 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.

D. Beräkning av lön i vissa fall

Lön enligt 12 § lag (1982:80) om anställningsskydd i de fall arbete inte erbjuds under uppsägningstiden samt vid permittering enligt 21 § samma lag utges med den anställdes genomsnittsförtjänst under de tre kalendermånader eller motsvarande period för avlöningsberäkning som närmast föregått uppsägningen respektive permitteringen.

I genomsnittsförtjänsten inräknas timlön, rörlig lön samt ob-ersättning. Om beräknad genomsnittsförtjänst på grund av tillfällig ändring i tjänstgöringsförhållandena avviker väsentligt från den normala, ska jämkning av beloppet ske.

7.4 Lönerrevision

A. Lönerrevisionens omfattning

Arbetstagare som anställts senast den 31 oktober 2020 respektive den 31 mars 2022 omfattas av den avtalsenliga lönerrevisionen respektive år.

Löneökningen gäller från och med den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

B. Lönerrevisionens genomförande

Hela löneökningen kan fördelas generellt. Lönerrevisionen genomförs då enligt C nedan. Det innebär att samtliga arbetstagare som omfattas av lönerrevisionen får samma löneökning.

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

Lönervisionsår	2020	2022
Lokal förhandling begärs senast	18 december 2020	9 februari 2022

C. Lönerrevision utan lokal förhandling

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

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs i ett första steg med följande belopp:

	1/11 2020	1/4 2022
Kronor per månad för heltidsanställd	619 kr	464 kr
Kronor per timme	3,73 kr	2,79 kr

2. Varje arbetstagares nya högre lön, inklusive eventuella fasta lönetillägg, ska därefter minst uppgå till ny tillämplig minimilönenivå enligt 7.2 C. Eventuellt anställningstidstillägg räknas inte med vid jämförelsen.

3. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen, med undantag för arbetstagare som den 31 oktober 2020 respektive den 31 mars 2022 är under 18 år, höjs därefter med följande belopp:

	1/11 2020	1/4 2022
Kronor per månad för heltidsanställd	155 kr	116 kr
Kronor per timme	0,93 kr	0,70 kr

D. Lönerrevision med lokal förhandling

Om lokal förhandling begärts enligt B ovan, genomförs lönerrevisionen enligt följande punkter 1-5.

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs i enlighet med punkterna C 1 och C 2 ovan.

2. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen, med undantag för arbetstagare som den 31 oktober 2020 respektive den 31 mars 2022 är under 18 år, höjs därefter med ett lokalt löneutrymme beräknat och fördelat enligt punkterna 3-5 nedan.

3. 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 166 timmar per månad, oavsett faktiskt arbetad tid, och för deltidsanställd verkligt förbrukade timmar. Timmar som ersätter frånvarande heltidsanställd ska inte medräknas.

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

I steg två multipliceras arbetsplatsens genomsnittliga antal förbrukade timmar per månad med tillämpligt belopp enligt tabellen i punkt C 3 ovan.

4. Hantering av arbetsplatsens lokala löneutrymme

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

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

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

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

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

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

Vid fördelningen av arbetsplatsens lokala löneutrymme uppskattas en heltidsanställds månadsarbetstid till 166 timmar och en deltidsanställds månadsarbetstid till den deltidsanställdes kontrakterade arbetstid per vecka den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022 multiplicerat med 4,34.

Anmärkning

Lönejusteringar enligt 7.2 F ska inte belasta det lokala löneutrymmet.

5. Hantering vid oenighet om arbetsplatsens lokala löneutrymme

Om arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning av det lokala löneutrymmet har arbetsgivaren respektive den lokala fackliga organisationen rätt att föra frågan till central förhandling. Part som vill begära sådan central förhandling ska göra det senast:

Lönerevisionsår	2020	2022
Central förhandling begärs senast	26 februari 2021	13 april 2022

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

§ 8 Arbete på ob-tid

8.1 Kontant ob-ersättning

För ordinarie arbetstid förlagd på följande tider betalas ob-ersättning med:

måndag-fredag kl. 18.15 – 20.00	50 %
måndag-fredag efter kl. 20.00	70 %
lördagar efter kl. 12.00	100 %
söndagar och helgdagar	100 %

Med lördagar jämställs jul-, nyårs- och midsommarafton.

De procentuella tilläggen utges på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och fasta tillägg.

För deltidsanställd med månadslön används formeln i 13.2 A punkt 2 för att beräkna timlönen.

Anmärkning

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

8.2 Kompensationsledighet

I stället för kontant ob-ersättning kan heltidsanställd kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). För utbyte av kontant tillägg mot kompensationsledighet efter klockan 14.00 på lördagar samt för ordinarie arbetstid på söndagar och helgdagar krävs överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Arbetsgivarens utbytesrätt av kontant ob-ersättning mot kompensationsledighet får endast användas för utläggning av hellediga dagar. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren det berör.

Kompensationsledighet ska utges med:

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

§ 9 Övertidsarbete

9.1 Övertidsarbete

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

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

Arbetstagare som har godtagbara skäl ska befrias från övertidsarbete.

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

Anmärkning

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

9.2 Kontant övertidersättning

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

- 50 procent de första två timmarna per dag före och efter ordinarie arbetstid (övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)
- 70 procent för övrig övertid på vardagar samt efter klockan 20.00

måndag-fredag

- 70 procent för övertid på dag som annars skulle varit fridag måndag-fredag
- 100 procent för övertid efter klockan 12.00 på lördag samt jul-, nyårs- och midsommarafton
- 100 procent för all övertid på söndag, helgdag och på fridag som infaller på lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton

De procentuella tilläggen utges på timlönen beräknad som 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och fasta lönetillägg.

För deltidsanställd med månadslön används formeln i 13.2 A punkt 2 för att beräkna timlönen.

9.3 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid med:

- 1 timme och 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procents övertidsersättning
- 1 timme och 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procents övertidsersättning
- 2 timmar för varje arbetad timme berättigande till 100 procents övertidsersättning

9.4 Övertidsersättning till deltidsanställda

A. Deltidsanställd får övertidsersättning för arbetstid som överstiger 38 timmar och 15 minuter per vecka. Detta gäller inte om arbetstiden på grund av schemalagningen utförts på ordinarie arbetstid.

B. Deltidsanställd får övertidsersättning för arbetstid förlagd utanför på arbetsplatsen normalt schemalagd arbetstid för personal med liknande arbetsuppgifter.

9.5 Anspråk på övertidsersättning

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete

framföras senast vid nästkommande ordinarie avlöningstillfälle. Har sådan anmälan inte gjorts förlorar arbetstagaren rätten till övertidsersättning.

§ 10 Restidsersättning

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

10.1 Beräkning av restid

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

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

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

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

10.2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning per timme är 60 procent av timlönen, dock högst sex timmar per kalenderdygn. När resan sker under tiden fredag klockan 18.00 fram till måndag klockan 06.00 eller klockan 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till klockan 06.00 dag efter helgdag är ersättningen 75 procent av timlönen.

Timlönen utgör 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och fasta tillägg.

För deltidsanställd med månadslön används formeln i 13.2 A punkt 2

för att beräkna timlönen.

§ 11 Traktamenten

11.1 Måltidsersättning

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

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

Måltidsersättning utges med följande belopp:

Från 1 november 2020	105 kr
Från 1 april 2022	107 kr

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

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

Anmärkning

Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

11.2 Ersättning i samband med övernattnig

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i anvisningarna till 12 kap. 6-16 §§ inkomstskattelagen (1999:1229).

Utöver detta får den anställde ett särskilt researvode om 150 kronor då helt traktamente utgår och 75 kronor då halvt traktamente utgår.

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

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

Anmärkning

Ersättningarna inkluderar semesterlön (semesterersättning).

11.3 Användning av egen bil i tjänst

Ersättning utgår för användning av egen bil i tjänsten enligt Skatteverkets allmänna råd avseende skattefri bilersättning efter tre mils färd från hemmet till första arbetsplatsen. Samma gäller då hemresa görs från sista arbetsplatsen för dagen.

§ 12 Permission

12.1 Definition

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

12.2 Permissionsanledningar

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid föreskrivna återbesök. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålls
- Nära anhörigs dödsfall

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

Anmärkning

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

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

12.3 Ansökan om permission

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

12.4 Lön vid permission

I det fall arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt sex månader betalas lön som om arbete utförts enligt gällande arbetstidsschema. Arbetstagarare som varit anställd under kortare tid erhåller ingen lön vid permission.

§ 13 Löneavdrag vid frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom, semester, föräldraledighet och annan tjänstledighet med mera gäller följande avdragsregler.

13.1 Heltidsanställd

A. Frånvaro hel arbetsdag

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

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

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

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

$$\frac{\text{månadslönen} + \text{fasta lönetillägg}}{166}$$

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

B. Frånvaro del av arbetsdag

Avdrag görs med 1/166 av månadslönen + fasta lönetillägg för varje timme på vilken arbete skulle ha utförts.

13.2 Deltidsanställd

A. Frånvaro hel arbetsdag för månadsavlönad

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

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

B. Frånvaro del av arbetsdag för månadsavlönad

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

$$\text{Timlön} = \frac{38,25 \times \text{månadslön} + \text{fasta lönetillägg}}{166 \times \text{antal timmar per vecka}}$$

C. Deltidsanställd med timlön

Ingen lön betalas för tid då arbetstagaren är frånvarande.

13.3 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 arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen träffa överenskommelse om att timlön + fasta lönetillägg betalas för arbetade timmar.

13.4 Överenskommelse om annat avdragssystem

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

§ 14 Semester

Semester utges enligt semesterlagen (1977:480). Rätt till semesterlön tjänas in under intjänandeåret den 1 april - 31 mars före semesteråret, om inte annan intjänandeperiod om 12 månader överenskommit. Utöver detta gäller följande.

14.1 Förläggning av huvudsemestern

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

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om annan förläggning där säsongsmissiga variationer föranleder detta.

14.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern

Arbetstagare, som önskar utnyttja den i 9 § första stycket semesterlagen

(1977:480) angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skälig betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med att semesterledighetens förläggning fastställs.

14.3 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.

14.4 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.

14.5 Löneavdrag vid semester

Vid frånvaro i samband med semester görs löneavdrag enligt avdragsreglerna i § 13.

14.6 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 ska inte inräknas semesterlön, sjuklön eller permitteringslön med anledning av driftuppehåll 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. den:

	1/11 2020	1/4 2022
arbetstagare som fyllt 18 år	1 295 kr	1 320 kr
arbetstagare med 3 års branschvana	1 530 kr	1 565 kr

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

Proportioneringen görs enligt följande:

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

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

i.

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

Y = arbetade timmar för heltidsanställd under samma period

ii.

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

Z = det faktiska garantibeloppet per dag för den deltidsanställda

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

fullgjorts under övrig del av året.

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

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.

14.7 Semesterlönegrundande frånvaro

Gäller för både månads- och timavlönade

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

Anmärkingar

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

14.8 Beräkning av semesterersättning m.m.

Semesterersättning och semesterlön för sparad semester beräknas på samma sätt som i 14.6 och 14.7.

14.9 Lokal överenskommelse om avsteg

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

§ 15 Sjuklön m.m.

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

15.1 Rätt till sjuklön

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden och de båda perioderna ska räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

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

15.2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

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

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

15.3 Försäkran och läkarintyg

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

B. Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg av läkare eller tandläkare från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilt företag.

Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning till exempel beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

15.4 Beräkning av sjuklön och karensavdrag

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

Karensperiod

- Karensperioden utgör den första delen av sjuklöneperioden som arbetstagaren skulle ha arbetat om arbetstagaren inte varit sjuk.
- Karensperiodens längd beräknas som 20 procent av i förväg överenskommen aktuell genomsnittlig arbetstid per vecka.

Under karensperioden betalas inte sjuklön.

Karensavdrag får göras vid högst tio tillfällen under en

tolvmånadersperiod.

Beräkning av sjuklön

För månadsavlönade görs under sjukfrånvaro löneavdrag enligt § 13. Under dag då karensperiod infaller görs dock löneavdrag enligt reglerna för frånvaro del av dag. För timavlönade betalas inte lön under sjukfrånvaron. För tiden efter karensperioden till och med fjortonde dagen betalas sjuklön.

Arbetstagare med månadslön:

- Sjuklönen är 80 procent av löneavdrag enligt § 13.

Arbetstagare med timlön:

- Sjuklönen är 80 procent av den lön som skulle utgetts.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön:

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

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

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

Anmärkingar

I. (avseende 15.4) Annan beräkning av sjuklön kan tillämpas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga

organisationen. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

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

§ 16 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Vid anmälan ska den anställde 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

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

§ 17 Övriga avtal

17.1 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.

17.2 Avtalsförsäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF 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 (FPT) Svenskt Näringsliv – LO

17.3 Utvecklingsavtalet

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

17.4 Jämställdhetsavtalet

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

17.5 Förslagsverksamhet

Parterna har antagit den mellan SAF, LO och PTK träffade överenskommelsen om förslagsverksamhet.

17.6 Beredskapsavtalet

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK gällande beredskapsavtalet av den 20 april 1989.

17.7 Arbetsmiljöavtal

HAO, Handels och HTF har träffat särskilt arbetsmiljöavtal av den 13 juni 1995, reviderat 2011.

17.8 Uppbörd av fackföreningsavgifter

Parterna har träffat överenskommelse om uppbörd av fackföreningsavgifter.

17.9 ”Post i butik”

Parterna har antagit en gemensam rekommendation avseende ”Post i butik”.

17.10 Lönestatistik

Parterna har träffat överenskommelse om lönestatistik.

17.11 Handelsrådet

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

17.12 Företagshälsovård

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

17.13 Krisförsäkring m.m.

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

§ 18 Avtalets giltighetstid

18.1 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Framställs begäran om förhandling senast den 31 januari 2023 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sker inte uppsägning före den 31 januari 2023, gäller avtalet fortfarande ett år med samma uppsägningstid osv år från år.

Oaktat ovanstående kan avtalsåret från och med den 1 april 2022 till och med den 31 mars 2023 sägas upp genom skriftlig uppsägning senast den 30 september 2021. Om sådan uppsägning sker, gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2022 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning av avtalet ska ske skriftligen.

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

18.2 Rätt till uppsägning

Rätt till uppsägning har Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

Stockholm den 13 november 2020

SVENSK HANDEL

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Ola Axelsson

Linda Palmetzhofer

Bilaga 1 Utökad lokal lönebildning inom handeln

1.1 Grundläggande principer

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

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

1.2 Lokal lönemodell

Bestämmelserna i § 7 gäller i sin helhet, om inget annat anges nedan.

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

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

Anmärkning

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

B. Vid kedjeföretag träffas överenskommelse med Handelsanställdas

förbund centralt. Överenskommelse om att tillämpa reglerna i denna bilaga samt överenskommelse om lokal lönomodell kan gälla för arbetsgivarens samtliga enheter som omfattas av Detaljhandelsavtalet.

1.3 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 kedjeföretag 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 om kompetensutveckling.

C. Löneutrymme

De lokala parterna ska i den lokala lönomodellen komma överens om hur den generella löneökningen i 7.4 C punkt 1 samt arbetsplatsens lokala löneutrymme i 7.4 C punkt 3, ska hanteras inom ramen för ett lokalt lönesystem.

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

Anmärkning

De lokala parterna kan inte göra avsteg från tillämpliga minimilönenivåer.

D. Utvärdering av lönomodell

För att skapa ett lönesystem som kan vara långsiktigt är det viktigt att

lönesystemet underhålls och uppdateras på ett sådant sätt att det är relevant och aktuellt utifrån arbetsplatsens förutsättningar. De lokala parterna ska komma överens om en återkommande tidpunkt för utvärdering av den lokala lönemodellen.

1.4 Extra ledighetsdag

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

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

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

1.5 Ikraftträdande av lokal lönemodell

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

Övergångsbestämmelse

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

1.6 Uppsägning av lokal lönemodell

Uppsägning av överenskommelse om att tillämpa denna bilaga innebär att överenskommelsen upphör att gälla efter nästa lönerevision. Därefter gäller lönereglerna i § 7 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 § 7.

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 med mera 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 företagets inriktning och framtida behov.

Den fackliga organisationens uppgift är att informera medlemmarna om de snabba förändringar som sker i yrkeslivet. Facket ska på olika sätt stödja och stimulera den anställda att skaffa sig den kompetens som motsvarar de krav som ställs och som kommer att ställas i framtidens yrkesliv. I företag där anställda känner delaktighet i verksamhetens mål skapas en vilja till förändring och förnyelse. Det är viktigt för såväl företag som anställda att alla omfattas av den känslan.

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

Kompetensutveckling utgår från företagets verksamhet och de anställdas behov.

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

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

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

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

Individuell utvecklingsplan

Omfattning och inriktning av den enskildes kompetensutveckling avgörs gemensamt av arbetsgivaren och den anställde. En viktig förutsättning för utveckling av kompetens, arbetsorganisation och arbetsplats är att arbetet med dessa frågor systematiseras.

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

Parterna har utarbetat ett hjälpmedel för genomförande av sådana samtal. För utveckling av verksamheten bör arbetsplatsträffar genomföras.

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

Bilaga 3 Urmakare inom detaljhandeln

1.1 Inledning

Avtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende Urmakare och Optiker upphörde den 31 mars 2013. Urmakare inom detaljhandeln omfattas från och med den 1 april 2013 av Detaljhandelsavtalet med särskilt tillägg enligt 1.2 och 1.3 nedan.

Urmakarutbildningen är en treårig eftergymnasial hantverksutbildning som kan leda fram till gesällbrev. Efter minst sex aktiva år i yrket kan man ansöka om mästarbrev.

1.2 Minimilöner

I. 2020-11-01 – 2022-03-31

Efter genomgången gymnasial grundutbildning utges följande minimilöner:

Under 1:a anställningsåret	22 947 kr
Under 2:a anställningsåret	23 747 kr
Under 3:e anställningsåret	24 447 kr
Under 4:e anställningsåret	25 847 kr
Under 5:e anställningsåret	26 447 kr

II. 2022-04-01 – 2023-03-31

Efter genomgången gymnasial grundutbildning utges följande minimilöner:

Under 1:a anställningsåret	23 469 kr
Under 2:a anställningsåret	24 269 kr
Under 3:e anställningsåret	24 969 kr

Under 4:e anställningsåret	26 369 kr
Under 5:e anställningsåret	26 969 kr

Till anställd som genomgått 3-årig eftergymnasial utbildning och erhållit gesällbrev utges lägst minimilön motsvarande 4:e anställningsåret. Efter ett års anställningstid utges lägst minimilön motsvarande 5:e anställningsåret.

Anmärkning

Om en anställd som inte uppnått fem års branschvana får del av lokala löneutrymmet ska det inte avräknas från kommande uppflyttningar på grund av branschvana.

1.3 Arbetsrockar

På de arbetsplatser där arbetsrock är obligatorisk bekostas rocken samt tvätt av densamma av arbetsgivaren.

Handelsanställdas förbund

Handels direkt:
0771-666 444

Webbplats: handels.se

Installatörsföretagen

Företagsrådgivning:
08-762 75 10

E-post: radgivning@in.se

Öppettider: mån - fre 8-16

Växel: 08-762 76 00

Webbplats: in.se