

Lager- och terminalpersonal samt chaufförer

2020-11-01 – 2023-03-31

Lager- och terminalpersonal samt chaufförer

2020-11-01 – 2023-03-31

KOLLEKTIVAVTAL
mellan å ena sidan
Arbetsgivarföreningen FREMIA
och å andra sidan
HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Avtalsnummer/id: 151



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

§ 1 Inledande bestämmelser	5
§ 2 Tjänsteföreskrifter	5
§ 3 Anställning	6
§ 4 Uppsägning.....	7
§ 5 Arbetstid	9
§ 6 Extra ledighetsdag.....	12
§ 7 Inhyrd arbetskraft.....	13
§ 8 Löner.....	15
§ 9 Ackord/Premielön.....	21
§ 10 Vikariat.....	22
§ 11 Skiftarbete	22
§ 12 Tillägg för obekväm arbetstid.....	23
§ 13 Övertidsarbete	24
§ 14 Permission	26
§ 15 Semester.....	27
§ 16 Sjuklön m.m.	29
§ 17 Föräldralön.....	31
§ 18 Traktamenten.....	31
§ 19 Restidsersättning	32
§ 20 Tvisters avgörande.....	33
§ 21 Avtalets giltighetstid	34
Bilaga 1 Avtal om kompetensutveckling	35

| *Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2017 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. Omställningsavtal KFO-LO
4. Överenskommelse gällande permitteringslön m.m.
5. Avtal om kompetensutveckling inom kooperativ handel.

Följande överenskommelser om försäkringar gäller inom avtalsområdet:

1. Grupplivförsäkring, AGL
2. Omställningsavtal KFO-LO
3. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
4. Gemensam tjänstepension, GTP
5. Trygghetsförsäkring, TFA
6. Föräldrapenningtillägg, FPT

§ 1 Inledande bestämmelser

Mom 1 AVTALETS OMFATTNING

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

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 den fackliga organisationen. Denna kontroll åligger Handelsanställdas förbund. Arbetsgivarens skyldigheter beträffande organisationstillhörigheten inträder endast efter skriftlig hemställan från Handelsanställdas förbund i varje särskilt fall.

Mom 4 FACKLIG MOTPART

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

Mom 5 FACKLIG INFORMATION

I samband med företags introduktion till nyanställda ska lokal facklig organisation (fackklubb eller fackombud) ges möjligheter att informera om den fackliga organisationen på arbetsplatsen.

Mom 6 ARBETSKLÄDER

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

§ 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 PROVANSTÄLLNING

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 PROVANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

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 3 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Anställning får ske

- vid behov av vikarie
- allmän visstidsanställning
- för viss säsong
- När arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd

Beräkningsregeln i 5 a § p 2 i lagen om anställningsskydd gäller inte inom avtalsområdet.

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 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 arbetstidsmåt.

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 3. 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 6 TOTALFÖRSVARSLIKT

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 rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

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

Mom 3 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER

Om arbetsgivaren eller den anställde vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då den anställde uppnår den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller den anställde lämna skriftlig underrättelse om detta minst en månad i förväg.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas. Lokal facklig organisation kan dock begära överläggning på anställdes begäran.

Mom 4 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 denne sluta sin anställning tidigare än enligt ovan om lämplig ersättare kan skaffas.

Mom 5 INTE IAKTTAGANDE AV UPPSÄGNINGSTID

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

Mom 6 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 7 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 8 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 denne fått erbjudandet om ny anställning lämna besked om erbjudandet accepteras eller inte.

Mom 9 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 10 ARBETSGIVARINTYG

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

§ 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 klockan 15.00 till lördag klockan 15.00. Under de helger som föregår jul-, nyårs- och trettondagshelgen får dock ordinarie arbetstid förläggas mellan lördag klockan 15.00 till söndag klockan 15.00. Ordinarie arbetstid får inte förläggas mellan jul- respektive nyårsafton 15.00 och jul- respektive nyårsdagen klockan 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 klockan 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. Lokalt 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 nattskiftsarbete 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 deltidсанställd ska iakttas att arbetstiden per tjänstgöringsdag inte får understiga tre 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 respektive 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 utlägga 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 INHYRNING OCH FÖRHANDLING

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

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

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

B. Före anlitage av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

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

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

Mom 2 INHYRNING I SAMBAND MED FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

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

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

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

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

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen om privat arbetsförmedling (2012:856).

Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

Mom 3 NÄMNDEN FÖR INHYRNING I SAMBAND MED FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

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

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

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

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

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd. Beslutet ska protokollföras.

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

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § lagen om anställningsskydd kan arbetsgivaren välja att

- avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
- betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utges med 1 1/2 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § lagen om anställningsskydd.

§ 8 Löner

Mom 1

A. Lönejusteringar fr.o.m. 1 november 2020

Från och med den löneperiod som infaller närmast efter 2020-11-01 höjs utgående tidlöner, för arbetare som stadigvarande har fast tidlön, med 267 öre per timme.

För arbetare som omfattas av premielön eller ackord höjs från samma period det genomsnittliga förtjänstläget med 267 öre per timme. Detta innebär att avräkning för upparbetning av premielönen/ackordet ska göras.

Lokalt löneutrymme

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 178 öre per timme för vuxna arbetare (fyllda 18 år eller äldre) att fördelas vid lokala förhandlingar.

För tiden 2020-11-01 – 2022-03-31 gäller följande minimilönetabell.

Anställda	Kronor/timme
16 år	98,03
17 år	99,96
18 år	146,73
19 år	147,55
+ 6 mån	147,68
+ 6 mån	148,38

B. Lönejusteringar fr.o.m. 1 april 2022

Från och med den löneperiod som infaller närmast efter 2022-04-01 höjs utgående tidlöner, för arbetare som stadigvarande har fast tidlön, med 190 öre per timme.

För arbetare som omfattas av premielön eller ackord höjs från samma period det genomsnittliga förtjänstläget med 190 öre per timme. Detta innebär att avräkning för upparbetning av premielönen/ackordet ska göras.

Lokalt löneutrymme

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 143 öre per timme för vuxna arbetare (fyllda 18 år eller äldre) att fördelas vid lokala förhandlingar.

För tiden 2022-04-01 – 2023-03-31 gäller följande minimilönetablell

Anställda	Kronor/timme
16 år	99,53
17 år	101,46
18 år	149,73
19 år	150,55
+ 6 mån	150,68
+ 6 mån	151,38

C. 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 arbetstagarerna 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.

D. 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 det förhållande som råder på arbetsplatsen vid

lönerevisionstillfället bör parterna överenskomma om att välja annan beräkningsperiod eller metod. Potten ska fördelas per faktisk kontrakterad timme.

E. 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 10 januari 2021 respektive 9 februari 2022 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 1 mars 2021 respektive 12 april 2022.

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

Part som motsätter sig lokal fördelning av det lokala löneutrymmet ska motivera skälen därtill som ska skrivas in i protokollet.

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 148 öre per timme från 1 november 2020 samt 151 öre per timme från 1 april 2022 överstiger den i löneskalan angivna lönen.

För övriga chaufförer utgör minimilönen löneskalan ökad med med 89 öre per timme från 1 november 2020 samt 91 öre per timme från 1 april 2022.

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 89 öre samt 91 öre per timme under avtalsperioden 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 tarifföln, utgå ett tillägg med med 119 öre per timme från 1 november 2020 samt 121 öre per timme från 1 april 2022.

Mom 5 SLÄPVAGNSTILLÄGG

Chaufför med tung bil och släp erhåller därtill ett särskilt tillägg om med 179 öre från 1 november 2020 samt med 183 öre från 1 april 2022, 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 procent 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, barns-börd 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 LÖNETILLÄGG

Vid tidpunkten då ett lönetillägg fastställs ska tillägget utges utöver tillämplig minimilöne-nivå.

Lönetillägget utges som ett fast belopp och garanteras en lägst höjning om 2,8% fr o m den 1 november 2020 respektive 2,1% 1 april 2022.

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 överenskom-melse träffats att ovanstående regel ska gälla.

Vid tillämpning av månadslön räknas minimilönen fram genom att timlönen multipliceras med 174. Vid kortare arbetsvecka än 40 timmar nedräknas talet 174 i proportion till detta.

För tillämpning av månadslön så krävs lokal överenskommelse.

Anmärkning

I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få en skriftlig lönespecifikation. Av denna bör det framgå storleken på de olika lönedelar som utgör den totala utgående månads-lönen. Det bör också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats.

Mom 13 ANSTÄLLNINGSTIDSTILLÄGG:

Efter två års anställning utgår ett tillägg av 126 öre per arbetad timme från 1 november 2020 samt 128 öre per arbetad timme från 1 april 2022.

Efter fem års anställning utgår ett tillägg av ytterligare 270 öre per arbetad timme från 1 november 2020 samt 276 öre per arbetad timme från 1 april 2022.

§ 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 den 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 vikarietjänst 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, hänskjuts 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 arbetstids-schema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd, ska för skiftarbete, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå följande tillägg:

Vardagar

klockan 06.00–07.00	40 %
från och med ordinarie arbetstidens slut till klockan 23.00	40 %
klockan 23.00–06.00	70 %

eller

om skift 2 påbörjas klockan 20.00 eller senare till klockan 06.00	70 %
---	------

Exempel:

Ordinarie arbetstiden upphör klockan 16.30.

Skift 2 börjar klockan 15.30.

Timmen klockan 15.30–16.30 berättigar inte till skifttillägg.

Från och med klockan 16.30 utgår tillägget med 40 %.

Mom 2 SKIFTARBETE – KORTARE ÄN EN ARBETSVECKA

Vid skiftarbete, som varar kortare tid än en arbetsvecka enligt gällande arbetstids-schema 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 intermittert 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	70 %
måndag–fredag	06.00–07.00	40 %

måndag–fredag	17.30–18.00	40 %
måndag–fredag	18.00–20.00	50 %
Lördag	06.00–12.00	70 %
Lördag	12.00–24.00	100 %
Söndag och helgdag	00.00–24.00	100 %
Måndag	00.00–06.00	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 anställde 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 %
30 minuter	”	50 %
45 minuter	”	70 %
60 minuter	”	100 %

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 övertidstillägg, § 13, mom 8.

§ 13 Övertidsarbete

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

Mom 1 ARBETSSKYLDIGHET

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

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

Mom 2 ÖVERTIDERSÄTTNINGENS STORLEK

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

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

Mom 3 ÖVERTIDSARBETE PÅ FRIDAG

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 fridag:

- 70 procent lördag före klockan 12.00, dock högst 4 1/2 arbetstimmar
- 100 procent på tid därefter
- 100 procent på påskafton och pingstafton
- 70 procent på annan fridag än lördag eller ovan nämnda helgdagsaftnar

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

Vid övertidsarbete på söndag, helgdag, jul-, nyårs- och midsommarafton eller på annan dag, som enligt fastställt arbetstidsschema är fridag, 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 och 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procents ersättning.

1 timme och 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procents ersättning.

2 timmar för varje arbetad timme berättigande till 100 procents ersättning.

Mom 5 ANSPRÅK PÅ ÖVERTIDERSÄTTNING

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.

Mom 6 ÖVERTIDERSÄTTNING FÖR DELTIDANSTÄLLDA

Till deltidanställda utgår övertidersättning för tid som överstiger ordinarie arbetstiden för heltidanställda under veckan, men att om arbete utförs på tid, som berättigar till övertidersättning för fast heltidanställda 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 + eventuellt 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.
- Urnedsättning 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 överenskommit.

Mom 2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING M.M.

Tidsbegränsad 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 §, första 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 HUVUDEMESTERN

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 procent 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

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.

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 anställningsbesivet.

C. Garantibelopp

För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag lägst utgå enligt följande:

fr.o.m. 1 november 2020:

Arbetstagare som fyllt 18 år	1 295 kr
Arbetstagare som fyllt 20 år	1 530 kr

fr.o.m. det semesterår som börjar den 1 april 2022:

Arbetstagare som fyllt 18 år	1 320 kr
Arbetstagare som fyllt 20 år	1 565 kr

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 arbetstidsmått. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden arbetat (genom exempelvis genomsnittsbekräkning.)

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 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.

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 FÖRSÅKRAN OCH LÄKARINTYG

A. En skriftlig försäkran ska lämnas till arbetsgivaren att arbetstagaren varit sjuk och i 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.

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.

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 B 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

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 tolv månadersperiod.

Beräkning av sjuklön

För timavlönade betalas inte lön under sjukfrånvaron. För tiden efter karensperioden till och med fjortonde dagen betalas sjuklön.

Arbetstagare med timlön:

- Sjuklönen är 80 procent av den lön som skulle utgetts.
- Till arbetstagare som under sjuklöneperioden skulle varit berättigad till kontant ersättning, skiftformstillägg 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, ersättningsens 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.

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

Anmärkning

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

För krav på föräldralön emanerande till tid innan den 1 januari 2014 gäller då i Lageravtalet tillämpliga regler om föräldralön.

§ 18 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 105 kr (107 kr fr o m 1 april 2022) om arbetstagaren varit på resa minst fyra timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.

Med 105 kr (107 kr fr o m 1 april 2022) om resan varat minst tre 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.

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 § 18, 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.

§ 19 Restidsersättning

Mom 1 RESTID

Restid är den tid under beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten. 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 klockan 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 RESTIDERSÄTTNINGENS STORLEK

Restidersättning utges per timme med individuell timförtjänst under närmast föregående löneperiod x 174: 250 eller

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

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

$$\frac{\text{timförtjänst} \times 174}{200}$$

Restidersättning enligt divisorn 250 utges för högst sex timmar per kalenderdygn.

§ 20 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 tvisten 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) handläggs 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.

§ 21 Avtalets giltighetstid

Mom 1 AVTALSPERIODENS LÅNGD

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023. För tid efter den 31 mars 2020 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 31 mars 2022. Uppsägning ska därvid ske senast 31 december 2021.

Mom 3 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

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

Stockholm den 4 december 2020

Arbetsgivarföreningen Fremia
Mathias Fors

Handelsanställdas förbund
Per Bardh

Avtal om kompetensutveckling

Handeln har en central roll i samhället och sysselsätter ca 12 procent av arbetskraften. Det framförs emellertid ofta att anställda inom branschen upplever en relativt låg yrkesstatus. Objektivt kan även konstateras att anställda i framförallt detaljhandeln har en lägre grundutbildning än genomsnittet.

Handeln står inför förändringar, som på olika sätt innebär utmaningar för branschen. Det kommer att krävas en hög förändringsberedskap och en kompetenshöjning. Risken är annars att möjligheterna förvandlas till hot såväl för företagen som de anställda. Handeln måste framstå som en attraktiv bransch och dess samhällsekonomiska betydelse bör på olika sätt tydliggöras.

Handelsföretagen är i särskilt hög grad beroende av kompetenta medarbetare för att kunna leva vidare och utvecklas. För att åstadkomma en verksamhetsutveckling krävs en kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Ökad internationalisering och globalisering, effektivare transportnät, IT-utvecklingen m m skärper kraven på kompetens.

Kompetensen är i hög grad en färskvara, som ständigt måste förnyas i takt med kundernas krav. Företag med kompetenta medarbetare har lättare att möta snabba 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 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.

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.

Kunskapsupbyggnad är en viktig form av investering i ett företag. Kunskapsupbyggnad kan ske genom kompetensutveckling.

Kunskapsupbyggnad 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 framtagits 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.

FREMIA
Besöksadress:
Klara Södra Kyrkogata 1
Box 16355
103 26 Stockholm
www.fremia.se



