

Butikspersonal

2020-11-01 – 2023-03-31

Butikspersonal

2020-11-01 – 2023-03-31

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

Avtalsnummer/id: 101



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

§ 1 Inledande bestämmelser	5
§ 2 Tjänsteföreskrifter	5
§ 3 Anställning	5
§ 4 Uppsägning.....	8
§ 5 Arbetstid	11
§ 6 Löner.....	14
§ 7 Tillägg för obekväm arbetstid	20
§ 8 Övertidsarbete	21
§ 9 Vikariat och förordnande	22
§ 10 Avdragsregler	22
§ 11 Permission	23
§ 12 Semester.....	24
§ 13 Sjuklön m m	26
§ 14 Traktamenten.....	28
§ 15 Resttidsersättning	29
§ 16 Tvisters avgörande.....	30
§ 17 Avtalets giltighetstid	30
Bilaga 1 Avtal om kompetensutveckling	32
Bilaga 2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning.....	34

| *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. Jämställdhetsavtal mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden
2. Medbestämmandeavtal (MBA)
3. Omställningsavtal KFO-LO
4. Avtal om kompetensutveckling inom kooperativ handel
5. Ramavtal om yrkespraktik
6. Föräldrapenningtillägg, FPT

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 butikspersonal anställd i konsumentföreningar eller andra företag som är medlemmar i Fremia.

Mom 2 NYANSLUTNA FÖRENINGAR OCH 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.

Mom 4 FACKLIG MOTPART

Med lokal facklig organisation avses Handels fackklubb eller fackombud med förhandlingsrätt hos arbetsgivaren. I de fall fackklubb inte finns företräds de anställda av respektive förbundsavdelning inom Handels.

Mom 5 FACKLIG INFORMATION

I samband med företagets introduktion till nyanställda ska lokal facklig organisation (fackklubb eller fackombud där sådana är utsedda) ges möjlighet att informera om den fackliga organisationen på arbetsplatsen.

§ 2 Tjänsteföreskrifter

A. Det åligger anställd att rätta sig efter de tjänsteföreskrifter, som utfärdas av arbetsgivaren och som inte strider mot detta avtal.

B. Arbetsgivaren tillhandahåller lämpliga skyddskläder och svarar för fri tvätt av desamma.

§ 3 Anställning

I fråga om anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd med följande tillägg:

Mom 1 HELTID OCH DELTID

Den kooperativa handeln och dess medarbetare gynnas långsiktigt av att anställningarna i branschen är trygga. Det är viktigt att Kooperationen kan öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställda på heltid och deltid med höga sysselsättningsgrader ökar.

Parternas ambition är att normen för tillsvidareanställda ska bli heltid eller deltid med höga sysselsättningsgrader. Om det är möjligt ska arbetsgivarens personalplanering ha inriktningen så att tillsvidareanställda erbjuds minst 25 timmar per vecka

Uppkommer behov av vikarie ska i första hand undersökas, om vikariatsfrågan kan lösas genom utökning av arbetstiden för i företaget på deltid anställda arbetstagare med nödvändiga kvalifikationer.

Vid förändring av arbetsorganisationen ska i första hand undersökas om möjlighet finns att öka sysselsättningsgrader för befintlig personal för att tillvarata erfarenhet och kompetens.

Anmärkning

Reglerna om företrädesrätt för deltidsanställda och turordning enligt 25 a och 26 §§ lagen om anställningsskydd är tillämpliga på avtalsområdet.

Mom 2 PROVANSTÄLLNING

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare om – arbetstagarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller – det i övrigt 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.

En provanställning upphör två veckor efter det 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.

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

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

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

Mom 3 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Anställning för viss tid får ske

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

En allmän visstidsanställning ska omfatta en anställningstid om minst 14 kalenderdagar

Anställningsformen ”tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet” får användas i perioder som var för sig inte överstiger mer än 14 kalenderdagar.

Lokalt kan överenskommelse om andra anställningsformer träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Uppkommer behov av vikarie ska arbetsgivaren i första hand undersöka om vikariatsfrågan kan lösas genom att erbjuda fler timmar till deltidsanställda med tillräckliga kvalifikationer.

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

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

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas under sammanlagt 12 månader under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Anställning på vikariat för viss angiven person får dock ske sammanlagt i två år under en femårsperiod.

Om en arbetstagare varit anställd på vikariat, eller på vikariat och annan tidsbegränsad anställning, i sammanlagt 24 månader under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Mom 4 ANSTÄLLNINGSBEVIS

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis som anger anställningens karaktär, arbetstidsmätt samt arbetstagarens lön och eventuell branschvana. Ändringar i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändringar av befattning eller arbetstidsmätt. En kopia av anställningsbeviset överlämnas till den lokala fackliga organisationen.

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

Kopia av bilagan ska senast inom en månad överlämnas till den anställde. När den enskilde så begär utfärdas komplett anställningsbevis.

Mom 5 TOTALFÖRSVARSLIKT

Anställd som inkallas till militärtjänst erhåller vid återkomsten sin förutvarande befattning eller annan därmed jämförlig.

Mom 6 KASSARBETE

Vid arbete i utgångskassa utan handledare, och där hantering sker av varor som kräver kontroll av ålder, ska man vara 18 år fyllda.

§ 4 Uppsägning

Mom 1 SKRIFTLIG UPPSÄGNING

Uppsägning från såväl arbetsgivaren som den anställde ska ske skriftligen.

Mom 2 UPPSÄGNINGSTID

För tillsvidareanställd gäller, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, med nedan angivna undantag, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. 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 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 § anställningsskyddslagen 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 anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

5. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

Anmärkning

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändring av organisationen.

Mom 4 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Företrädesrätt till återanställning gäller inte 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.

Ovanstående gäller inte deltidsanställdas rätt till fler timmar.

Mom 5 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ANSTÄLLNING MED HÖGRE SYSSELSÄTTNINGSGRAD

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

Mom 6 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER

Om arbetsgivaren eller den anställda vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då den anställda uppnår den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller den anställda 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 anställds begäran.

Mom 7 LEDIGHET VID UPPSÄGNING

En anställd som blivit uppsagd erhåller skälig betald ledighet för att söka nytt arbete.

Mom 8 AVKORTAD UPPSÄGNINGSTID

Vid uppsägning från den anställdes sida kan arbetsgivaren gå med på kortare uppsägningstid än ovan.

Mom 9 INTE IAKTTAGANDE AV UPPSÄGNINGSTID

För anställd, som lämnar sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid, innehålls så mycket av innestående löneförmåner 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 avlöningsperiod.

Mom 10 BERÄKNING AV LÖN

Om arbete inte erbjuds 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 11 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.

Mom 12 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 anställde ska snarast och senast två veckor efter det att han fått erbjudandet om ny anställning lämna besked om erbjudandet accepteras eller inte.

Mom 13 BETYG

När uppsägning skett från arbetstagarans eller från arbetsgivarens sida har den anställde 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 och senast två veckor efter anställningens upphörande. Vid anställning som varat kortare tid än sex månader har den anställde rätt till intyg som anger arbetsuppgifter samt anställningstidens längd.

Mom 14 ARBETSGIVARINTYG

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

§ 5 Arbetstid

Mom 1 ORDINARIE ARBETSTID

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda är, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka, raster oräknade. Veckoarbetstiden för heltidsanställda får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, för deltidsanställda fem timmar, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om annat. Arbetstiden beräknas i genomsnitt och utläggs i perioder om högst 52 veckor. Deltidsanställd med begränsningsperiod om minst 11 veckor ska erhålla månadslön i enlighet med bestämmelserna i § 6 mom 3.

Anmärkning 1

Under kalendervecka då butiken är stängd en eller flera dagar får arbetstiden för enskild anställd efter lokal överenskommelse understiga den genomsnittliga arbetstiden med mer än nio (heltidsanställd) respektive fem timmar (deltidsanställd). Tillämpning av denna anmärkning förutsätter att genomsnittlig arbetstid per vecka, enligt anställningsavtal, uppnås under berörd schemaperiod.

Anmärkning 2

För butik som har stängt söndagar och/eller helgdagar får den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka vara 40 timmar i genomsnitt under respektive schemaperiod. Under vecka då helgdag infaller på annan dag än söndag reduceras arbetstiden för heltidsanställda med åtta timmar för varje sådan dag. Då nationaldagen infaller på en söndag, reduceras veckoarbetstiden med ytterligare åtta timmar. Deltidsanställdas arbetstid reduceras – om så tidigare skett – i proportion till gällande arbetstidsvillkor. Under vecka då påsk-, pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton infaller reduceras arbetstiden med två timmar för heltidsanställd. Deltidsanställdas arbetstid sådan vecka reduceras proportionerligt.

Mom 2 BEMANNINGSPLAN

A. På arbetsplatsen ska upprättas en övergripande bemanningsplan för kommande 12-månadersperiod. Denna tas fram i samråd med arbetstagarernas representanter (fackklubb, fackombud, där sådana är utsedda).

Bland annat bör följande utgöra underlag för planen:

- Butikens planerade öppettider
- Periodens skiftande bemanningsbehov
- Frekvensen av arbete på kvällar och helger för olika personalkategorier
- Historisk förekomst av mertid och övertid
- Aktuell bemanningssituation och kontrakterade timmar.

Bemanningsplanen ska ligga till grund för kommande överläggning om arbetstidsschemat (enligt Mom 4)

B. Innan samråd sker gällande kommande bemanningsplan ska förhandling genomföras med de anställdas representanter (fackklubb eller fackombud), om så begärs, avseende differensen mellan kontrakterade timmar för tillsvidareanställd personal och faktiskt arbetade timmar under föregående tolv månadersperiod. I de fall differens förekommer ska parterna se över skälen till denna. Om faktiskt arbetade timmar överskrider kontrakterade timmar och en del av dessa timmar går att fastställa som ett permanent behov ska uppräknig av kontrakterade timmar göras i enlighet med 25 a § lagen om anställningsskydd. Om förhandlingen avslutas i oenighet kan central förhandling begäras.

C. En avstämning av bemanningsplanen ska göras efter sex månader för att vid behov göra eventuella justeringar.

Mom 3 ARBETSTIDENS UTLÄGGNING

Vid fastställande av årsarbetstidsschemat förfogar den anställde över rätten att bestämma förläggning av fyra fridagar under året. Anmälan ska göras till arbetsgivaren. Även om önskemål om fridag inte beaktas i årsarbetstidsschemat, kan sådant önskemål lämnas två månader innan fridagen. Förläggningen måste dock vara sådan att verksamheten kan fortgå utan påtaglig störning t ex under storhelgsveckor.

Om uttaget av fridagen/fridagarna innebär att arbetstiden måste förläggas till annan tid som innebär att arbetstidsregel inte kan följas, ska inte detta medföra något brott mot kollektivavtalet.

Inför fastställande av årsarbetstidsschemat kan arbetstagare skriftligt inkomma med särskilda önskemål angående arbetstidens förläggning. Dessa ska beaktas om så är möjligt.

Arbetsvecka för hel- och deltidsanställda omfattar högst fem dagar. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

Arbetstiden förläggs så att den anställde erhåller minst 18 arbetsfria helhelger under året. Med helhelg menas lördag samt efterföljande söndag. Överenskommelse om annat kan träffas lokalt eller individuellt.

Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan komma överens om avsteg från arbetstidslagens bestämmelse om dygnsvila.

Arbetstiden ska läggas ut så att de anställda erhåller arbetsfri dag antingen på julafton eller nyårsafton. Julafton ska vara arbetsfri minst vartannat år. Om inte individuell överenskommelse träffas om annat. Om den enskilde arbetstagaren så begär kan julafton bytas ut mot annan kulturell högtidsdag. Arbetstagare, som så önskar, har rätt att erhålla arbetsfri dag den 1 maj.

Vid utläggning av arbetstid får arbetstiden per tjänstgöringspass inte understiga tre timmar. Vid utbildning och personalmöten där deltagande kan ske digitalt via mobilt verktyg ersätts dock arbetstiden med timme mot timme.

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

Mom 4 ARBETSTIDSSCHEMA

Arbetstidsschema, upptagande ordinarie arbetstidens förläggning, ska skriftligen överlämnas till de anställda och finnas anslaget på arbetsplatsen.

Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd äga rum med arbetstagarnas representanter.

Vid upprättande av arbetstidsschema ska av arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud, där sådana är utsedda) framförda synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid, lördagar söndagar och helgdagar beaktas om det är möjligt.

Upprättat arbetstidsschema gäller såväl vid semester, sjukdom och tjänstledighet som då befattningshavare tillträder eller frånträder sin anställning under året.

Överläggningar om arbetstiden för kommande 12-månadersperiod genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.

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

Mom 5 MÅLTIDSUPPEHÅLL

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

§ 6 Löner

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning.

Lönen bör öka med breddat ansvar och svårighetsgrad i respektive befattning.

Den enskildes sätt att uppfylla respektive befattnings krav, dennes prestation och duglighet påverkar lönen.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att de anställda kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter.

Vid lönesättning ska beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde. Anställd ska ha möjlighet att utvecklas till en självständig, ansvarstagande och yrkeskompetent medarbetare genom att företaget erbjuder möjlighet till kompetensutveckling inom yrket.

Mom 1 FÖRHANDLINGSORDNING VID LÖNEREVISION

Hela löneökningen kan fördelas generellt. Det innebär att samtliga arbetstagare som omfattas av lönerrevisionen får samma löneökning.

Alternativt kan, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation enligt § 1 Mom 4, arbetsplatsens lokala löneutrymme fördelas individuellt. 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:

Revisionsår	2020	2022
Lokal förhandling begärs senast	10 januari 2021	9 februari 2022

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

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

Om inte lönesamtal har skett med tillsvidareanställd personal innan fördelning av det lokala löneutrymmet, ska hela löneökningen fördelas generellt.

A. Lönerevision utan lokal förhandling

Om lokal förhandling inte begärts enligt mom. 1 ovan, genomförs lönerevisionen 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	464 kr	331 kr
Kronor per timme	2,80 kr	1,99 kr

2. Varje arbetstagares nya högre lön, inklusive eventuella fasta lönetillägg, ska därefter minst uppgå till ny tillämplig minimilönenivå enligt § 6 mom 2 per respektive löneperiod. Eventuellt anställningstidstillägg räknas inte med vid jämförelsen.

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

	1/11 2020	1/4 2022
Kronor per månad för heltidsanställd	310 kr	249 kr
Kronor per timme	1,87 kr	1,50 kr

B. Lönerevision med lokal förhandling

Om lokal förhandling begärts enligt ovan, genomförs lönerevisionen enligt följande.

1. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs i enlighet med punkterna A 1 och A 2 ovan.
2. Lönen för samtliga arbetstagare som omfattas av revisionen höjs därefter med ett lokalt löneutrymme beräknat och fördelat enligt nedan.

Beräkning av utrymme för lokal fördelning

Löneutrymmet beräknas för all personal per arbetsplats på följande sätt;

- ett genomsnitt av verkligt arbetade timmar under september till november föregående år multipliceras med tillämpligt belopp (kronor per timme) i tabell A3 ovan.

Om verkligt arbetade timmar vid en arbetsplats under denna beräkningsperiod väsentligt avviker från normala förhållanden eller väsentligt avviker från de förhållanden som råder på arbetsplatsen vid lönerevisionstillfället bör parterna komma överens om att välja annan beräkningsperiod eller metod.

Fördelning av arbetsplatsens lokala löneutrymme

Fördelning av lokal pott ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter med utgångspunkt enligt nedanstående samt särskild rekommendation utfärdad av Fremia och Handels.

Potten fördelas per faktisk kontrakterad timme.

Utgångspunkterna för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stöder möjligheterna att tillvarata och utveckla arbetsorganisationen, teknik och den anställdes och företagets totala kompetens.

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

En förutsättning för detta är ett, mellan de lokala parterna, målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisation som lönesystem.

De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån Diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses.

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

Hantering vid oenighet om arbetsplatsens lokala löneutrymme

1. 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:

	2021	2022
Central förhandling begärs senast	1 mars	13 april

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

Utöver ovanstående har Fremia och Handels, som vägledning för de lokala parterna, enats om en rekommendation: "Så fördelas den lokala lönepotten." I rekommendationen som utges i separat tryck framgår bland annat förslag till kriterier.

Mom 2 LÖNER

1 november 2020 – 31 mars 2022

Minimilönerna fr.o.m. 2020-11-01

Ålder	Kr/mån	Kr/tim
16 år	14 406	86,78
17 år	14 812	89,23
18 år	22 226	133,89
19 år	22 706	136,78

Efter fyllda 18 år förvärvat branschvana om

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

Anställningstidstillägg

Ett anställningstidstillägg utgår med 137 kronor per månad (83 öre per timme) till arbetstagare som efter fyllda 18 år innehaft 5 års anställning i företaget.

1 april 2022 – 31 mars 2023

Minimilönerna fr.o.m. 2022-04-01

Ålder	Kr/mån	Kr/tim
16 år	14 667	88,35
17 år	15 073	90,80
18 år	22 748	137,04
19 år	23 228	139,93

Efter fyllda 18 år förvärvat branschvana om

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

Anställningstidstillägg

Ett anställningstidstillägg utgår med 140 kronor per månad (84 öre per timme) till arbetstagare som efter fyllda 18 år innehaft 5 års anställning i företaget.

Mom 3 MÅNADSLÖN FÖR DELTIDSANSTÄLLD

Lönen för deltidсанställd kan utgå som månadslön efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

Månadslönen beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{Antalet timmar per vecka} \times \text{den anställdes personliga timlön} \times 166}{38,25}$$

Mom 4 PRESTATIONSLÖNESYSTEM

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om lämplig form av prestationslönesystem.

Vid arbetsplats där prestationslön tillämpas ska utgående förtjänst lägst uppgå till belopp motsvarande minimilön. Minimilön utgör garanti där prestationslön tillämpas.

Mom 5 BRANSCHVANA

Branschvana beräknas först från fyllda 18 år. Uppflyttning i löneskalan gäller från den första i den månad då förändring sker gällande ålder, branschvana och anställningstid. Tillgodoräknande av branschvana förutsätter att arbetstagaren har en ordinarie arbetstid om i genomsnitt minst tio timmar per vecka eller att ordinarie arbetstid inklusive mertid överstiger tio timmar per vecka i genomsnitt under sammanlagt 12 månader.

Branschvana kan tillgodoräknas även efter fullgjord utbildning inom branschen. Gymnasieprogram med inriktning mot branschen ska medräknas med ett år (t.ex. handel- och administrationsprogrammet), gymnasieskolans treåriga hantverksprogram (t.ex. florist, dekoratör m m) två år, under förutsättning att anställningen är relaterad till utbildningen. KY-utbildning riktad mot handeln medräknas med den faktiska utbildningstiden.

Vid anställningen av arbetstagare som inte har branschvana men med vana från annan bransch, ska fastställas i vilken utsträckning den tidigare inhämtade vana ska tillgodoräknas som branschvana.

Samma sak gäller då lagerpersonal överflyttas till butiksarbete. För kontorspersonal jämförs kontorsvana med branschvana.

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. För att få tillgodoräkna sig branschvana vid frånvaro krävs:

- att frånvaron rör totalförsvarsplikt, föräldraledighet eller sjukdom
- att man varit anställd i minst sex månader före frånvarotillfället, samt
- att man har haft en anställning före 18 års ålder

Hur stor del av frånvarotiden som får tillgodoräknas som branschvana är beroende av hur lång anställningstid före 18 års ålder man haft, dock max 12 månader.

Mom 6 UPPFLYTTNING TILL NY MINIMILÖN

Uppflyttning till ny minimilön sker den 1:a samma månad som den anställde uppnår högre ålder eller förvärvar högre branschvana.

Mom 7 FÖRÄNDRINGAR AV LÖN

För den som har högre lön än vad i detta avtal är fastställt, får ingen nedsättning ske. Detta gäller inte förändringar i lönen, som betingas av mom 6.

Mom 8 LÖNETILLÄGG

Parterna är överens om att för arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter ska lönetillägg fastställas utöver minimilönerna till belopp som med hänsyn till speciella arbetsuppgifter och ansvarstillägg anses motiverade.

För personer med yrkesbevis/gesäll ska fastställas ett lönetillägg.

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

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

Mom 9 LÖNEUTBETALNING

Lönerna utbetalas i efterskott, och kan uppdelas på två utbetalningsterminer, den 15:e och sista i varje månad.

Mom 10 HELTIDSANSTÄLLDA

Heltidsanställda avlönas med månadslön.

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 månadslönen. Det bör också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats.

§ 7 Tillägg för obekväm arbetstid

Tillägg för obekväm arbetstid och övertid utgår inte samtidigt.

Mom 1 KONTANT OB-ERSÄTTNING

Tillägg för obekväm arbetstid räknas på utgående personlig timlön 1/166 av månadslönen.

För deltidsanställda ska fasta kontanta månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

För arbete på tider enligt nedan utgår tillägg med

måndag–lördag kl. 05.00–06.00	50 %
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 %

Midsommar-, jul- och nyårsafton räknas som lördag.

§ 8 Övertidsarbete

Mom 1 ARBETSSKYLDIGHET

Då arbetsgivaren så begär är anställd skyldig utföra arbete på annan tid än ordinarie. Sådan skyldighet föreligger inte om arbetstagaren har giltiga skäl till att neka detta. Underrättelse om arbete utöver ordinarie arbetstid bör lämnas före kl 12.00.

Mom 2 KONTANT ÖVERTIDERSÄTTNING

Timlönen beräknas som 1/166 av arbetstagarens utgående fasta kontanta månadslön och personliga tillägg.

För deltidanställda ska fasta kontanta månadslönen först uppräknas till heltid och därefter divideras med faktorn 166.

Övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas enligt följande:

- 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 och lördagar före kl 12.00 samt efter kl 20.00 måndag–fredag.
- 70 procent för övertid på dag som annars skulle ha varit fredag måndag–fredag.
- 100 procent för övertid efter kl 12.00 på lördag samt jul-, nyårs- och midsommarafton.
- 100 procent för all övertid som utförs på söndag och helgdag och på fredag som infaller på lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton. (Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

I de fall övertidsarbete påkallas på sön- och helgdag samt på dag, som på grund av arbetstidens förläggning utgör fredag, ska ersättning utgå för minst 3 timmar.

Mom 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.

Mom 4 ÖVERTIDERSÄTTNING TILL DELTIDSANSTÄLLDA

Deltidsanställd som fullgör mertid så att arbetstiden överstiger 38 timmar och 15 minuter under en vecka, får för denna arbetstid övertidsersättning. Utförs arbete på tid som berättigar heltidsanställd till övertidsersättning, ska sådan ersättning också utgå till deltidсанställd även om ordinarie arbetstiden för heltidsanställd under veckan inte uppnåtts.

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.

§ 9 Vikariat och förordnande

Mom 1 VIKARIAT

Anställd som ska vikariera i högre befattning ska ha vikariatersättning om vikariatet omfattar mer än två arbetsveckor. Ersättningen fastställs före vikariatets början genom överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren.

Vid varje följande vikariat om minst en arbetsvecka utgår ersättning enligt ovan. Vid vikariat överstigande 3 månader ska vikariatersättningen omprövas.

Mom 2 FÖRORDNANDE – BEFORDRAN

Då anställd förordnas till butikschef, tillämpas en provotid av 3 månader. Under denna tid utgår lön enligt överenskommelse. Har verksamheten under provotiden skötts på ett fullt tillfredsställande sätt befordras vederbörande varvid personlig lön utbetalas retroaktivt.

§ 10 Avdragsregler

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester etc gäller följande avdragsregler.

Mom 1 ANSTÄLLDA MED MÅNADSLÖN

Heltidsanställda

Vid frånvaro som omfattar hel dag eller del av dag görs avdrag per timme enligt formeln:

fasta kontanta månadslönen

166

Deltidsanställda

Vid frånvaro som omfattar hel dag eller del av dag görs avdrag per timme enligt den timlön som månadslönen beräknas utifrån.

Gemensamt för hel- och deltidsanställda

Avdraget för enskild månad kan maximalt uppgå till ett belopp som motsvarar månadslönen.

Vid hel ledighet under hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Vid partiell frånvaro under hel kalendermånad görs avdrag från månadslönen med belopp som motsvarar den partiella frånvarons omfattning. Om frånvaron haft varierande omfattning under en kalendermånad, görs löneavdrag baserat på en genomsnittlig omfattning av frånvaron.

Anmärkning

Med partiell frånvaro avses frånvaro som omfattar del av arbetstiden.

Mom 2 ANSTÄLLDA MED TIMLÖN

Avdrag sker genom att timlönen inte utbetalas.

§ 11 Permission

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

Mom 1 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.
- Arbetstagare, som till följd av arbetsolycksfall måste lämna arbetsplatsen, kan få ersättning för inkomstbortfallet från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.
- För det fall Trygghetsförsäkring vid arbetsskada inte ersätter inkomstbortfallet ska arbetsgivaren bevilja permission resten av dagen för arbetsskada. Karensdag blir då dagen efter permissionslön utgivits. En förutsättning för permissionen är att arbetsskadan inte leder till sjukskrivning längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknanddagen 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 på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 12 Semester

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

Mom 1 RÄTT TILL SEMESTERLÖN

Rätt till semesterlön förvärvas under intjänandeåret den 1 april–31 mars före semesteråret om inte annan intjänandeperiod om tolv månader överenskommits.

Mom 2 ANSTÄLLNING FÖR VISS TID M M

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

Semesterersättning ska inte i något fall ingå i lönen.

Mom 3 LEDIGHET VID VECKOSLUT

Anställd, som önskar utnyttja rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska meddela arbetsgivaren detta i samband med fastställande av semesterledighetens förläggning.

Mom 4 FÖRLÄGGNING AV HUVUDSEMESTERN

Parterna är ense om att förläggning av huvudsemestern kan påbörjas i den kalendervecka då den 1 juni infaller, och avslutas i den kalendervecka då den 31 augusti infaller. Lokal överenskommelse om annan förläggning kan träffas där säsongsmässiga variationer föranleder detta.

Mom 5 BERÄKNING AV SEMESTERLÖN VID ORDINARIE SEMESTER

A. Semesterlön

Semesterlönen utgör 13% av semesterunderlaget, dock lägst det garantibelopp som framgår av C nedan. Semesterunderlaget utgörs av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas:

- annan semesterlön än sådan som avser utgiven 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 betraktas 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 anställningsbeviset.

Semesterlönegrundande frånvaro

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

Anmärkning

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

C. Garantibelopp

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

fr.o.m. 1 november 2020:

arbetstagare som fyllt 18 år	1 295 kr
arbetstagare med 3 års branschvana	1 530 kr

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

arbetstagare som fyllt 18 år	1 320 kr
arbetstagare med 3 års branschvana	1 565 kr

För deltidanställd beräknas garantibeloppet i proportion till sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

Mom 6 SEMESTERERSÄTTNING

Vad ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning.

§ 13 Sjuklön m m

Rätt till 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

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Arbetstagare har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

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

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. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren begär läkarintyg från tidigare dag har denne rätt att anvisa läkare.

Om arbetsgivaren anvisar läkare ersätts eventuella reskostnader av arbetsgivaren. Reskostnader ersätts i så fall för billigaste färdmedel om inte annat överenskommit med närmaste chef.

Protokollsanteckning till B, andra stycket

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och således inte ges generell tillämpning vid enskilt 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 månadsavlönade görs under sjukfrånvaro löneavdrag enligt § 10. 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 karenperioden till och med fjortonde dagen betalas sjuklön.

Arbetstagare med månadslön:

– Sjuklönen är 80 procent av löneavdrag enligt detta avtal.

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 ersättning och övriga tillägg (gäller inte övertidsersättning) utges efter karenperioden 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 karenperioden.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättnings 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, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som fr.o.m. den första ersättningsdagen.

Anmärkning till mom 4

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

§ 14 Traktamenten

Mom 1 ENDAGSFÖRRÄTTNING

När arbetstagare på grund av färd utom ordinarie tjänstgöringsort inte kan äta sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats, utges ersättning 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.
- 105 kr (107 kr fr o m 1 april 2022) för kvällsmål om resan varat mer än tre timmar efter ordinarie arbetstidens slut och arbetstagare inte beretts möjlighet att äta på tjänstgöringsorten innan resan påbörjades.

Ersättningarna är både bidrag till måltidsersättning för eventuellt utförd, men inte särskilt beordrat övertidsarbete, under sådan måltidsrast.

Mom 2 FLERDYGNSFÖRRÄTTNING

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

Därutöver 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 utges 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 angivna ersättningar inkluderar semesterlön (semesterersättning).

§ 15 Restidersättning

Mom 1 RESTID

Med restid, som medför rätt till ersättning, avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten. Restid inom ordinarie arbetstid ersätts med lön. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför den anställdes ordinarie arbetstid. Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Har arbetsgivaren bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22–08 inte medräknas. Som restid räknas även normal tidsåtgång då den anställde under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 2 RESTIDERSÄTTNINGENS STORLEK

Restidersättning utges per timme med:

månadslönen

250

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

månadslönen

200

Restidersättningen enligt divisorn 250 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn. Månadslönen är den fasta kontanta månadslönen inklusive personligt tillägg.

§ 16 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 ska förhandlas, först mellan de tvistande själva och därefter, om enighet inte uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 TVISTERS HANDLÄGGNING

Har förhandlingar enligt mom 1 genomförts utan att enighet nåtts, ska tvisten, innan andra åtgärder vidtas, handläggas på sätt som anges i huvudavtalet mellan Landsorganisationen och Kooperationens förhandlingsorganisation. Tvister om tillämpning av lagen om anställningsskydd 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.

§ 17 Avtalets giltighetstid

Mom 1 AVTALSPERIODENS LÅNGD

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023. För tid efter den 31 mars 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

Mom 2 UPPSÄGNING

Uppsägning ska för att vara gällande åtföljas av förslag till nytt avtal.

Mom 3 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

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

Mom 4 SÄRSKILDA UPPSÄGNINGSREGEL

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2022.

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 % 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.

Kompetens 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. Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag. Kunskapsuppbyggnad kan ske genom kompetensutveckling. Kunskapsuppbyggnad ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan män och kvinnor i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier arbetstagare. Kompetensutveckling bör utgå från en utvecklingsplan som 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

Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning.

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

Vid inhyrning av personal är reglerna i 11 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpliga på avtalsområdet

A. INHYRNING I SAMBAND MED FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

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

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställas 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 § 1 st lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter 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 förlutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

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

Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

B. NÄMNDEN FÖR INHYRNING

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

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från 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 (LAS). Beslutet ska protokollföras.

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

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

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

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

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



