

1 MAJ 2017 – 30 APRIL 2020

Avtal

Avtal mellan Svensk Handel,
Unionen och Akademikerförbunden för
tjänstemän vid Systembolaget AB.

Innehållsförteckning

Gemensam värdegrund	3
Kollektivavtal	4
§ 1 Avtalets omfattning och allmänna regler	4
§ 2 Anställning	4
§ 3 Lönebestämmelser	5
§ 4 Arbetstid	6
§ 5 Övertidsersättning m m	8
§ 6 OB-tillägg	9
§ 7 Beredskapstjänst (gäller ej butik)	9
§ 8 Tjänstledighet	10
§ 9 Kostnadsersättning för läkarvård och arbetskläder m m	11
§ 10 Semester	12
§ 11 Åtgärder vid sjukdom m m	14
§ 12 Sjukavdrag, beräkning av sjuklön samt föräldralön	14
§ 13 Rese- och restidsersättning	16
§ 14 Anställningens upphörande	17
§ 15 Pension och försäkringar	18
§ 16 Giltighetstid	18
 Bilaga 1 – Förhandlingsordning vid rättstvister	20
Bilaga 2 – Unionen – Löneavtal 2017-05-01-2020-04-30	21
Bilaga 3 – Avtal om lokal lönebildning mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden för tjänstemän på Systembolaget AB för perioden 2017-05-01-2020-04-30	27
Bilaga 4 – Företrädesrätt för deltidsanställda till anställning med högre sysselsättningsgrad	27
Bilaga 5 – Kompetensutveckling	28
Bilaga 6 – Avvikande överenskommelser för personal på kontor	29
Bilaga 7 – Avvikande överenskommelser för personal på Skarpö	31
Bilaga 8 – Överenskommelser för personal på depå	33
Bilaga 9 – Nattarbete	34
Bilaga 10 – Överenskommelse mellan Svensk Handel och Unionen avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte	35
Bilaga 11 – Överenskommelse mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte	38

Gemensam värdegrund

- Avtalet ska stödja en positiv utveckling av såväl företag som medarbetare.
- Utgångspunkten är att hitta avtalslösningar som underlättar att samtidigt uppnå bästa möjliga förutsättningar för verksamheten ur kund-, medarbetare- och företagsperspektiv.
- Det ska eftersträvas att avtalstexten utformas på ett enkelt och tydligt sätt.
- Ett levande avtal bygger på nytänkande men även på tillit och trygghet i relationen mellan parterna.
- Det är viktigt att parterna står bakom och vårdar avtalet. Detta förutsätter att avtalet kontinuerligt förankras hos såväl chefer som fackliga företrädare. Detta kan ske exempelvis genom gemensamma utbildningar och informationsåtgärder.

Kollektivavtal

§ 1 Avtalets omfattning och allmänna regler

Mom 1 Omfattning

Kollektivavtal mellan Svensk Handel och Unionen/Akademikerförbunden. Avtalet gäller för Systembolaget AB.

Mom 2 Ömsesidig lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Anställd ska följa de föreskrifter som lämnas av arbetsgivaren om de inte strider mot lag eller detta avtal.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsformer

Anställning kan enligt detta avtal ha följande former:

Tillsvidareanställning (fast anställning)

En anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad, enligt nedan, eller på prov.

Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- För allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongarbete, och
- när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 2 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda kan tiden förlängas med den tid under vilken den anställda har varit frånvarande under provperioden.

Om arbetsgivaren eller den anställda under denna period inte vill att anställningen ska fortsätta upphör denna två veckor efter det att besked om detta lämnats. Beskedet ska vara skriftligt och lämnas senast två veckor före provanställningsperiodens utgång.

Lämnas inte sådant besked övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om provanställning inte tillämpas ska detta framgå av anställningsavtalet.

Protokollsanteckning:

Anställd som övergår direkt från tidsbegränsad till tillsvidareanställning har fullgjort provanställning, om anställningen varat minst sex månader.

Mom 3 Anställningar med olika sysselsättningsgrad

Anställd kan enligt detta avtal vara:

Heltidsanställd

Deltidsanställd med månadslön

Anställd med en avtalad arbetstid om 20 % eller mer av heltidstjänst erhåller månadslön.

Deltidsanställd med timlön

Deltidsanställd med en sysselsättningsgrad under 20 % (mindre än 8 timmar i genomsnitt/vecka) erhåller timlön. Detsamma gäller för alla visstidsanställda som arbetar deltid, dock ej provanställda.

Protokollsanteckning:

Enligt trepartsöverenskommelse mellan Systembolaget, Unionen och Fastighetsanställdas Förbund kan kombitjänster förekomma. För dessa anställda gäller detta kollektivavtal för hela anställningen. Olika turordningskretsar gäller vid arbetsbrist, dessa personer kan därför komma att ingå i två turordningskretsar (Unionen och Fastighets).

Mom 4 Hälsodeklaration

För tillsvidareanställning fordras hälsodeklaration som är utfärdad på uppdrag av arbetsgivaren. Kostnad för intyget ersätts av arbetsgivaren.

Mom 5 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska vara skriftligt, varav ett överlämnas till den anställde. Av avtalet ska bl a anställningsform, befattning, sysselsättningsgrad och anställningsvillkor framgå.

Nytt anställningsavtal upprättas vid permanent förändring av anställningsform, befattning eller sysselsättningsgrad. Detta ska bl a ske då den anställde erhåller partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

Mom 6 Företrädesrätt för deltidsanställda

Deltidsanställd kan äga företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller heltidsanställning på villkor som framgår av lag och avtal enligt bilaga 4.

§ 3 Lönebestämmelser

Mom 1 Lön

Samtliga anställda har individuell lön. Principer för lönesättning framgår av bilaga 2 och 3. De för avtalsperioden överenskomna löneökningarna samt eventuell minimilön framgår av bilaga 2 och 3.

Mom 2 Definition av månadslön och timlön

Heltidsanställd och deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på 20 % eller mer får månadslön i proportion till sysselsättningsgraden. Arbetstagare med tidsbegränsad anställning och deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på mindre än 20 % får timlön.

Timlön

utgörs av månadslönen uppräknad till heltidslön.

167

För tidsbegränsade anställningar som avses vara längre än 5 månader och minst 20 % sysselsättningsgrad tillämpas månadslön. För anställd som erbjuds tidsbegränsad anställning med en sysselsättningsgrad på minst 20 % i direkt anslutning till när vederbörande fyller 67 år och som i tidigare anställning i Systembolaget haft månadslön, tillämpas månadslön också för den tidsbegränsade anställningen.

Träder i kraft avseende anställningar som ingås fr o m 2018-01-01.

Mom 3 Utbetalning av lön

Lön utbetalas normalt den 26:e i varje månad. I december betalas lönen ut senast den 22:a.

Mom 4 Tillägg / avdrag

Lönen är preliminär och eventuella tillägg och avdrag regleras påföljande avlöningsperiod.

Mom 5 Lön för del av månad

Om den anställda börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per kalenderdag på följande sätt:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

För timavlönad betalas timlön för arbetad tid.

Mom 6 Felaktig lön

Har för mycket lön utbetalats har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp vid avlöningstillfället närmast efter det att felet uppmärksammas. Vid större belopp kan överenskommelse träffas om att beloppet delas upp på flera avlöningstillfällen.

Anmärkning

Beneficiebesked inhämtas när skäl för det föreligger. (Det är när kronofogdemyndigheten gör en bedömning av hur stor del av lönen den anställda har rätt att behålla för sin egen och familjens försörjning.)

§ 4 Arbetstid

Vid tillämpning av årsarbetstid enligt lokalt avtal utgår kursiverade stycken i § 4 och ersätts av bestämmelserna i årsarbetstidsavtalet.

Mom 1 Avtalets omfattning

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i de delar som framgår nedan.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är, raster oräknade, 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. För deltidsanställda proportioneras arbetstiden till sysselsättningsgraden.

Det ska eftersträvas att arbetspass per dag normalt inte ska schemaläggas med mer än nio timmar, raster oräknade.

De lokala parterna kan komma överens om annat.

Mom 3 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje tjänsteman ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillfälliga avvikelser även i andra fall.

Mom 4 Minsta arbetstid per dag

Anställd ska inte inkallas för kortare tjänstgöring än tre timmar. Arbetstiden ska normalt vara sammanhängande. Anställd i kombitjänst kan tjänstgöra kortare tid än tre timmar per dag om arbete utförs endast i tjänstens fastighetsanknutna del.

Mom 5 Lördagsarbete

Den anställda har rätt att vara ledig var tredje lördag enligt ett rullande årsschema där alla kalenderlördagar medräknas. Om arbetslördag enligt schemat infaller på "helglördag" som ändå är arbetsfri bortfaller den arbetslördagen, och den anställda är då ledig två lördagar i rad. Vid årsskifte rullar schemat vidare över till nästa år.

Om verksamheten så tillåter ska eftersträvas att begränsa antalet arbetslördagar. Avtalet hindrar inte att anställd som så önskar kan arbeta fler lördagar om behov föreligger. Lokal flexibilitet förutsätts inom avtalets huvudregel, d v s högst två beordrade lördagar av tre.

Mom 6 Arbetsfria dagar

Helgdagar (röda dagar), jul och midsommaraften är arbetsfria dagar.

Schemaläggning av ordinarie arbetstid i butik kan ske på helgdagar (röda dagar) enligt följande:

- Arbete på röda dagar vid julhelg, nyårshelg, påskhelg och midsommar.
- Utöver det kan lokal överenskommelse (på HR-SPF-nivå) träffas avseende lokala behov vid bl a klämdagar och lokala arrangemang.
- Ersättning för arbete enligt a) eller b) ersätts med s k OB-tillägg på motsvarande 100 % förhöjning av timlönen, och utges för minst tre (3) timmars arbete.

Mom 7 Vikariatstid och mertid

Vikariatstid, inklusive mertid, får utläggas utan iakttagande av bestämmelserna om högst 200 timmar per kalenderår i arbetstidslagen.

Vikariatstid ersätts med ordinarie timlön.

Protokollsanteckning:

Vikariatstid, inklusive mertid, på grund av tillfällig arbetstopp kan inte återopas för ändring av avtalad arbetstid.

Mom 8 Övertidsarbete

Anställd är skyldig att på arbetsledningens begäran arbeta övertid. Den anställda ska om möjligt ha besked om övertidsarbete före måltidsrasten samma dag. Då anställd beordras utföra övertidsarbete bör skälig hänsyn tas till den anställdes intressen.

För heltidsanställd

räknas som övertidsarbete arbete som utförs före eller efter den dagliga ordinarie arbetstiden, dvs utanför tider som anges på tjänstgöringsschemat.

För deltidanställd

räknas tid som överstiger 40 timmar under en vecka eller arbete på söndag eller helgdag som övertid. Likaså arbete som utförs senare än 15 minuter efter butikens stängning (gäller ej städarbete, utbildningstid, konferens eller butiksträffar i övrigt). Slutar arbetstiden normalt senare än 15 minuter efter stängning räknas tid därefter som övertid.

Mom 9 Dispens för extra övertid

Utöver arbetstidslagens regler om högst 200 timmars övertid per kalenderår kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen högst 150 timmars extra övertid per kalenderår tas ut.

Mom 10 Arbetstidens förläggning

För anställd med månadslön

reduceras veckoarbetstiden om helgdag, eller dag före helgdag då butiken är stängd, infaller på en vardag. Reducering av veckoarbetstiden görs med lika antal timmar som arbetstiden normalt omfattar för motsvarande vardag.

För deltidanställd med timlön

ska finnas uppgifter om den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Arbetstiden schemalägs senast två veckor före nästkommande kalendermånad.

Vikariatstid ska i första hand erbjudas deltidanställd med kontrakt på 20 timmar eller mer.

Protokollsanteckning:

Parterna är överens om följande viljeinriktning. På sikt ska bemanningen utgöras av så höga kontrakt som möjligt för deltidanställd personal, 70 % eller mer. Därutöver kompletteras med deltidanställda med låga kontrakt, 12 timmar eller mindre. Dessa ska företrädesvis schemaläggas i slutet av veckan eller på annan tid som inte kan täckas av anställda med högre sysselsättningsgrad.

Unionen, representerat av SPF, och Systembolaget ska noga följa tillämpning och utveckling av ovanstående protokollsanteckning för att säkerställa att parternas gemensamma avsikt efterlevs.

§ 5 Övertidsersättning m m

Vid tillämpning av årsarbetstid enligt lokalt avtal gäller kursiverade ersättningar nedan under förutsättning att kriterierna för årsarbetstid är uppfyllda.

Mom 1 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsberättigad anställd får övertidsersättning med följande procentuella förhöjning av timlönen:

PÅ VARDAG FÖR DE TVÅ FÖRSTA TIMMARNAS ÖVERTID	50 %
PÅ VARDAG EFTER TVÅ TIMMARS ÖVERTID	75 %
PÅ VARDAG MELLAN KLOCKAN 22.00 OCH 06.00, LÖRDAG EFTER KL 12.00, SÖNDAG, HELGDAG OCH DAG FÖRE HELGDAG SOM EJ ÄR ARBETSDAG SAMT DAG FÖRE HELGDAG SOM ÄR ARBETSDAG VID ARBETE EFTER DEN TID DÅ ARBETSTIDEN NORMALT SLUTAR ENLIGT TJÄNSTGÖRINGSSCHEMA	100 %

Vid beräkning av övertid räknas del av halvtimme som full halvtimme om den uppgår till eller överstiger 15 minuter.

Butikschef och chefer i butik är inte berättigade till övertidsersättning enligt ovan.

För butikschef och chefer i butik och övriga som inte är berättigade till övertidsersättning gäller att anteckningar om övertid inte behöver föras. Det är dock av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. Om den lokala fackliga organisationen så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa tjänstemän.

Vid fall som anges nedan samt i mom 2 lämnas ersättning i form av arvode.

Butikschef och chefer i butik får ersättning för kontrollinventering i annan butik. Denna ersättning är aktuell timlön förhöjd med övertidstillägg.

Mom 2 Ersättning vid utryckning (gäller försäljare)

Vid utryckning med anledning av inbrott eller dylikt, för avstängning av larm samt för vakthållning därefter lämnas ersättning under den första timmen enligt följande:

PÅ VARDAG MELLAN KLOCKAN 22.00 - 06.00 DAG FÖRE HELGDAG SAMT SÖNDAG OCH HELGDAG	400:-
PÅ ANNAN TID	250:-
FÖR TID DÄREFTER UTGÅR ERSÄTTNING ENLIGT MOM 1	

Mom 3 Utbyte mot ledighet

För heltidsanställd kan ersättning för övertid efter överenskommelse i varje särskilt fall utbytas mot ledighet, varvid en övertidstimme motsvarar:

1 ½	timmes ledighet vid	50 %	förhöjning
1 ¾	timmes ledighet vid	75 %	förhöjning
2	timmars ledighet vid	100 %	förhöjning

Sådan ledighet ska tas ut efter samråd med arbetsgivaren.

§ 6 OB-tillägg

Mom 1 Kvällstillägg (ordinarie arbetstid förlagd efter kl 18.30)

Anställd med ordinarie arbetstid förlagd efter kl 18.30 får OB-tillägg motsvarande 50 % förhöjning av timlönen. Vid tjänstgöring efter kl 20.30 är ersättningen förhöjd med 75 % av timlönen.

Mom 2 Lördagstillägg

Anställd som tjänstgör efter klockan 12.00 på lördag eller nyårsafton får OB-tillägg motsvarande 100 % förhöjning av timlönen.

Mom 3 Undantag

OB-tillägg utbetalas inte vid utbildning, konferens eller butiksträffar i övrigt.

OB-tillägg utges inte till butikschef och till chefer i butik.

OB-tillägg utges inte för övertid.

§ 7 Beredskapstjänst (gäller ej butik)

Reglerna om beredskap tillämpas vid respektive avdelning efter samverkan.

Mom 1 Beredskapstjänst

- 1) Med *Beredskapstjänst I* avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande genom att vara anträffbar för att omedelbart kunna utföra arbete när det uppstår behov.
- 2) Med *Beredskapstjänst II* avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete vid arbetsstället eller annan plats.

Mom 2 Schema

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom 3 Ersättning för beredskapstjänst

	BEREDSKAPS- TJÄNST I	BEREDSKAPSTJÄNST II
BEREDSKAPSTJÄNST ERSÄTTS PER BEREDSKAPSTIMME MED	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 1 000	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 1 400
DOCK GÄLLER FÖLJANDE:		
FREDAG-SÖNDAG FRÅN FREDAG KL. 18 TILL LÖRDAG KL. 07	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 700	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 1 000
FRÅN LÖRDAG KL. 07 TILL SÖNDAG KL. 24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 500	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 700
FRÅN KL. 18 DAGEN FÖRE TILL KL. 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 700	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 1 000
FRÅN KL. 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, NATIONALDAGEN, KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL. 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 500	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 700
FRÅN KL. 18 PÅ SKÄRTORS DAGEN OCH NYÅRSAFTON SAMT FRÅN KL. 07 PÅ PINGST-, MIDSOMMAR- OCH JULAFÖN TILL KL. 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 250	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 350

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen fått övertidsersättning för.

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för en timme vid *Beredskapstjänst I* och minst för två timmar vid *Beredskapstjänst II*. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut.

Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidсанställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Mom 4 Lokal överenskommelse

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning om det finns särskilda skäl.

Mom 5 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgifter om aktuell lön samt den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision.

En part som vill att en sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman kan komma överens om att beredskapspass kan vara kortare än 8 timmar dock lägst 4 timmar. Beredskapsersättningen ska då anpassas efter detta och i förekommande fall minskas med den tid tjänstemannen fått övertidsersättning för. Sådant förkortat beredskapspass får endast förläggas vid ett tillfälle per person och dygn.

Protokollsanmärkning

Uppföljning av hur hantering av beredskap sker kommer att ske av de lokala parterna vid samverkansmöten.

§ 8 Tjänstledighet

Anställd kan beviljas tjänstledighet i den omfattning som arbetsgivaren medger eller som följer av lag.

Mom 1 Tjänstledighet med lön (permission)

Anställd med minst 20 % avtalad arbetstid och som varit anställd minst 6 månader i följd, kan beviljas permission i följande fall:

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

Permissionsanledningar

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare, vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid av inrättningen föreskrivna återbesök.
- Arbetstagare, som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, skall erhålla permission under denna tid. En förutsättning för att permissionslön skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Nära anhörigs urnnedläggning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

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

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Vid tjänstledighet som inte omfattas av mom 1 får den anställda ingen lön eller andra förmåner.

Mom 3 Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön

För anställd med månadslön

görs vid tjänstledighet 6 arbetsdagar eller längre, avdrag med månadslönen x 12/365 för varje frånvarodag. (Avdrag görs även för lör-, sön- och helgdagar samt lediga dagar som infaller under tjänstledigheten.)

Vid frånvaro hel löneperiod görs avdrag med hela månadslönen.

Vid tjänstledighet 5 arbetsdagar eller kortare görs timavdrag för den tid den anställda skulle ha arbetat enligt avtalad arbetstid.

För anställd med timlön

görs timavdrag för den tid den anställda skulle ha arbetat avtalad arbetstid.

Mom 4 Tjänstledighet för repetitionsövning och civilförsvarstjänstgöring

För anställd med månadslön

görs avdrag för civilförsvarstjänstgöring eller militärtjänst som fullgörs efter den första värnpliktstjänstgöringen enligt samma grunder som i § 12 mom 2 (sjukavdrag fr o m dag 15).

§ 9 Kostnadsersättning för läkarvård och arbetskläder m m

Mom 1 Rätt till ersättning vid läkarvård

Anställd med minst 20 % avtalad arbetstid, som varit anställd minst 6 månader i följd får ersättning för sina kostnader enligt nedan. Den anställda ska styrka sina kostnader med läkarvårdskvitto eller apotekens högstkostnadskvitto.

Mom 2 Sjukvårdande behandling och läkemedel

Ersättning lämnas för sjukvårdande behandling som ges av läkare, sjukgymnast, kiropraktor eller annan vårdgivare med vilken landstinget tecknat vårdavtal. Kostnader för rabatterade läkemedel ersätts också.

Ersättning lämnas med högst 180 kronor av det belopp som är frikortsgrundande inom ramen för högstkostnadsskyddet.

Den anställda ska visa att notering gjorts i högstkostnadskort.

Mom 3 Sjukresa

Ersättning lämnas enligt Systembolagets riktlinjer för resa till och från läkare, sjukhus eller sjukgymnast, om läkare skriftligen förklarat resan nödvändig. Resekostnader ska styrkas med färdbiljett eller skrivet kvitto.

Mom 4 Ersättning för tid för läkarundersökning

Kallas anställd till läkare, som arbetsgivaren anvisar, på arbetsfri tid får den anställda ersättning motsvarande en timlön. Detta gäller vid hälsokontroll eller undersökning kopplat till hälsodeklaration. Kallas anställd till läkare enligt ovan på schemalagd arbetstid görs inget löneavdrag för den tiden.

Mom 5 Arbetskläder

Arbetsgivaren håller med skydds- och arbetskläder.

§ 10 Semester

Mom 1 Allmänt

Semester utgår enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts i denna paragraf.

Mom 2 Semesterår och intjänandeår

För anställd med månadslön

sammanfaller semesteråret med intjänandeåret, vilket är löpande kalenderår.

För anställd med timlön

räknas intjänandeåret från den 1 januari till den 31 december. Motsvarande tolv månadersperiod därefter är semesterår.

Mom 3 Antal semesterdagar

Anställd som inte är berättigad till övertidsersättning har 30 semesterdagar. Övriga anställda har 25 semesterdagar.

Anställd som fyllt eller under året fyller

30 år har därutöver två semesterdagar

40 år har därutöver fyra semesterdagar

50 år har därutöver fem semesterdagar

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Mom 4 Betalda och obetalda semesterdagar

Antalet intjänade betalda semesterdagar beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

A = antal avtalade semesterdagar (enligt mom 3)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt)

Anställd med timlön

får det år anställningen börjar ta ut obetalda semesterdagar. Under påföljande semesterår får anställd med timlön semesterdagar med lön beräknad enligt ovan.

Mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad

Om den anställde under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna.

Exempel

Sysselsättningsgrad: 9 månader 100 %
3 månader 75 %

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ mån}}{12} = 0,94$$

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Omräkning enligt detta moment ska ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad efter semesteråret eller i samband med anställningens upphörande.

Anställd har rätt att avstå från obetalda semesterdagar.

Mom 6 Löneavdrag vid för många uttagna betalda semesterdagar

Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande semesterår får löneavdrag för uttagna men inte intjänade semesterdagar. Detsamma gäller den som haft ej semesterlönegrundande frånvaro. Avdrag görs för varje sådan dag med 1/21 av månadslönen samt med semestertillägget om 0,8 %. Löneavdrag ska dock inte göras i fall som anges i 29a §, p 3, semesterlagen.

Mom 7 Löneavdrag vid uttag av obetalda semesterdagar

Vid uttag av semesterdagar utan lön görs avdrag för varje sådan dag med 1/21 av månadslönen.

Mom 8 Semesterlön

För anställd med månadslön utgörs semesterlönen av:

- den vid semestertillfället aktuella månadslönen
- semestertillägg
- semestertillskott (semestertillägg på rörliga lönedelar).

Semestertillägget

är, för varje betald semesterdag, 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Semestertillägget utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller månaden efter semesteruttaget.

Semestertillskottet

är 12,5 procentenheter av summan utbetalda rörliga lönedelar under intjänandeåret.

För den som har mer än 25 semesterdagar höjs semestertillskottet med 0,5 procentenheter för varje sådan semesterdag.

Semestertillskottet utbetalas senast under februari månad efter intjänandeåret.

För deltidsanställd med timlön

är semesterlönen 12,5 procentenheter av den anställdes semesterlöneunderlag under intjänandeåret.

För anställd som har mer än 25 semesterdagar höjs semesterlönen med 0,5 procentenheter för varje sådan semesterdag.

Semesterlönen utbetalas under maj månad året efter intjänandeåret.

Mom 9 Semesterersättning

Till anställd som slutar sin anställning innan intjänad semester med lön tagits ut, utbetalas i stället semesterersättning. Semesterersättningen utgörs av semesterlön, semestertillägg samt semestertillskott beräknat enligt mom 8.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

Semesterersättning betalas ut i samband med slutlönen.

Mom 10 Utläggning av semester

Semesterplan, som anger hur semestern förläggs, ska upprättas för tiden från och med den kalendervecka i vilken den 1 juni infaller till och med den kalendervecka i vilken den 31 augusti infaller. Arbetsgivaren upprättar semesterplaner för samtliga anställda efter samråd med dessa.

Anställd har rätt till fyra veckors sammanhängande sommarsemester.

Semesterplanen meddelas genom anslag på arbetsplatsen senast den 31 mars. Semesterledighet under annan tid fastställs av närmaste chef efter samråd med den anställda. Ansökan om sådan semesterledighet ska lämnas senast tre veckor före önskad semester. Besked om semesterledighet lämnas snarast.

Mom 11 Sparade semesterdagar

Den som under ett semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera semesterdagar av de överskjutande dagarna till senare år. De sparade semesterdagarna får dock inte vid någon tidpunkt överstiga 30 dagar. Sparade dagar utöver 30 betalas ut som lön i februari månad.

Mom 12 Avtalad tid under semester

För anställd med månadslön ska under semester ingå den avtalade arbetstid som svarar mot befattningens sysselsättningsgrad (% av heltid), enligt formeln:

Antal semesterdagar x 8 x sysselsättningsgrad i %.

§ 11 Åtgärder vid sjukdom m m

Mom 1 Underrättelse om sjukdom

Anställd, som på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, ska snarast möjligt underrätta närmaste chef. Som huvudregel gäller att arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön enligt § 12 mom 1-3 för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukfallet.

Mom 2 Försäkran om sjukdom

Anställd ska lämna en skriftlig försäkran om att hen har varit sjuk. Av försäkran ska framgå i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom och under vilka dagar den anställda skulle ha arbetat. Om försäkran ej lämnas är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön enligt § 12 mom 1-3.

Mom 3 Läkarintyg

Anställd ska för om den åttonde sjukdagen styrka sjukfrånvaron med läkarintyg. Om så ej sker är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön enligt § 12 mom 1-3.

Om arbetsgivaren begär det ska sjukdom styrkas med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren betalar läkarintyget.

Mom 4 Föräldraledighet

Anställd, som vill ha föräldraledighet i samband med barns födelse, ska underrätta arbetsgivaren senast en månad i förväg och ange vilken tid ledigheten ska vara.

§ 12 Sjukavdrag, beräkning av sjuklön samt föräldralön

Mom 1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För månadsavlönad

För varje timme den anställda är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneprodukten
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$
- för om den andra frånvarodagen i sjuklöneprodukten
$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dessutom betalas, med undantag för karensdagen, sjuklön med 80 % av uteblivna rörliga lönedelar under sjukperioden, om dessa varit inplanerade sedan tre veckor. T ex OB-tillägg.

För timavlönad

betalas sjuklön för om dag 2 t o m dag 14 i varje sjukperiod (inom sjuklöneprodukten) med 80 % av den inkomstförlust den anställda gör, med utgångspunkt från den sedan tre veckor schemalagda arbetstiden. Både avtalad tid och rörliga lönedelar medräknas i sjuklöneprodukten.

Sjuklön per timme uppgår till 80 % av timlönen.

Anmärkningar

- 1) För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneprodukten görs sjukavdrag enligt vad som gäller för om den andra frånvarodagen i sjuklöneprodukten.
- 2) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

- 3) Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller för o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Mom 2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag per dag enligt följande:

För månadsavlönad

För anställd med månadslön om högst 7,5 x basbeloppet¹
12

90 % x månadslönen x 12
365

För anställd med månadslön över 7,5 x basbeloppet
12

90 % x 7,5 x basbeloppet + 10 % x (månadslönen x 12 - 7,5 x basbeloppet)
365 365

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

den fasta kontanta månadslönen x 12
365

(Med kontant månadslön avses härvid fast månadslön och fasta lönetillägg.)

För timavlönad

utbetalas sjuklön per kalenderdag fr o m dag 15 t o m dag 90 i varje sjukperiod enligt formeln

10 % x timlön x 167 x 12 x deltds %
365

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller under högst 90 kalenderdagar i följd.

Mom 4 Fall då anställd ej får lön vid sjukdom

Anställd som undantagits från förmåner enligt lagen om allmän försäkring får inte sjuklön fr o m 15:e dagen.

Om den anställde inte i rätt tid styrkt sjukdom till försäkringskassan och därigenom förlorar rätten till sjukpenning fr o m 15:e dagen görs tjänstledighetsavdrag för dag då sjukpenning skulle ha utgått.

Mom 5 Föräldralön och tillfällig föräldralön vid föräldraledighet

Anställd har rätt till föräldralön respektive tillfällig föräldralön från arbetsgivaren om den anställde är ledig och uppbär föräldrapenning/graviditetspenning respektive tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

En förutsättning för rätt till föräldralön respektive tillfällig föräldralön är att den anställde arbetar minst 20 % avtalad tid.

Föräldralön betalas för högst 180 dagar per barn och anställd förälder beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag (inklusive arbetsfria dagar) enligt formeln:

För månadsavlönad

För anställd med månadslön om högst 10 x basbeloppet¹
12

90 % x månadslönen x 12
365

¹ Det aktuella prisbasbeloppet

För anställd med månadslön över $\frac{10 \times \text{basbeloppet}}{12}$

12

$90 \% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Avdraget per dag får inte överstiga

$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

(Med kontant månadslön avses härvid fast månadslön och fasta lönetillägg.)

Vid ledighet med tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning betalas tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av beloppet ovan under sammanlagt högst 180 kalenderdagar.

Tillfällig föräldralön för vård av eget barn eller i hemmet boende barn, betalas för högst 15 dagar per kalenderår (oavsett antal barn) och beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarotimme enligt följande:

Månadsavlönad: $90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$

Timavlönad $90 \% \times \frac{\text{timlön} \times 167 \times 12}{2080}$

Timavdraget får inte överstiga 7,5 gånger det gällande basbeloppet/2080.

Föräldralön/tillfällig föräldralön betalas inte om den anställde undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om föräldrapenningen har nedsatts ska föräldralönen/ tillfälliga föräldralönen reduceras i motsvarande grad. I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet när den anställde inte har rätt till föräldralön eller tillfällig föräldralön gäller bestämmelserna i § 8 mom 3 (Löneavdrag vid tjänstledighet).

§ 13 Rese- och restidsersättning

Mom 1 Rese- och traktamentsersättning

Vid tjänsteresa utgår rese- och traktamentsersättning.

Mom 2 Restidsersättning

1 Rätten till restidsersättning

Tjänstemän har rätt till restidsersättning med följande undantag:

Undantag

- 1) Arbetsgivaren och den tjänsteman som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt bilaga 6 mom 6 eller bilaga 7 mom 5, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
- 2) Arbetsgivare och tjänstemän kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, t.ex. genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
- 3) Tjänstemän med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om detta.
- 4) Ersättning utgår inte vid utbildning (läraaktivitet) och facklig utbildning.

Överenskommelse om undantag enligt ovan bör vara skriftlig.

2 Restid

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl. 22-08 inte räknas med.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

3 Restidsersättning

- 1) Restidsersättning per timme

månadslönen

240

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn, såvida inte längre restid kan visas.

- 2) När resan skett under tiden fredag kl. 18 - måndag kl. 06

månadslönen

190

- 3) När resan skett under tiden från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl. 06 dag efter helgdag

månadslönen

190

(Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.)

För deltidсанställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning upphör utan särskild uppsägning vid den tidpunkt som skriftligen överenskomits mellan arbetsgivaren och den anställde i anställningsavtalet.

Anställning kan bringas till upphörande före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse.

Sådan anställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

I samband med underrättelse enligt ovan ska arbetsgivaren varsla berörd tjänstemannaklubb.

Mom 2 Uppsägningstid vid tillsvidareanställning

Då anställd säger upp sig är uppsägningstiden en månad. För butikschef och chefer i butik är motsvarande uppsägningstid tre månader.

De lokala parterna kan träffa avtal om att längre ömsesidig uppsägningstid ska gälla för vissa befattningar.

Då arbetsgivaren säger upp anställd gäller nedanstående uppsägningstider, om anställningen har varat

- 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
- mer än 10 år 6 månader

Då arbetsgivaren säger upp butikschef och chefer i butik är uppsägningstiden minst tre månader.

Har anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Protokollsanteckning:

Om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete under uppsägningstiden ska anställd som har rätt till ersättning för övertid, inventeringsarvode eller OB tillägg, få sådan ersättning. För varje kalenderdag som arbete inte kan erbjudas ska ersättningen vara 1/365 av sådan ersättning som utbetalats under närmast föregående tolv månadersperiod.

Mom 3 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

(ur Omställningsavtalet)

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemaningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning:

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

§ 15 Pension och försäkringar

Mom 1 Pensionsålder

Pensionsålder i gällande pensionsplan är 65 år. För butikschef finns lokal överenskommelse om möjlig avtalspension fr o m 63 års ålder.

Skriftlig underrättelse enligt 33 § LAS behöver inte lämnas när arbetsgivaren vill att den anställda ska lämna sin anställning vid utgången av den månad den anställda fyller 67 år.

Mom 2 Pensionsförmåner

För anställd som omfattas av detta avtal gäller ITP-planen¹.

Mom 3 Försäkringar m.m.

Mellan parterna gäller – förutom ITP ovan – avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), trygghetsförsäkring för arbetsskada (TFA) samt Omställningsavtal.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 maj 2017 t o m den 30 april 2020.

¹ Anmärkning

Enligt protokoll daterat 24 juni 2014 finns övergångsregler avseende bytet av pensionsplan.

Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2019 – 30 april 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast 2018-10-31.

Om Svensk Handel eller Unionen respektive Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommer överens om annat

Stockholm i juni 2017

Svensk Handel

Systembolaget AB

Unionen

Akademikerförbunden

Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling skall vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

- 1) Inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen skall gälla tillsvidare, och
- 2) Inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Träder i kraft avseende lokala tvisteförhandlingar som avslutas efter den 1 april 2018.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Unionen

Löneavtal 2017-05-01 - 2020-04-30

Inklusive Principer för lönesättning

1. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Unionen sker på företagsnivå.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpning vid företaget och upprättar en tidplan för lönerrevisionen.

2. Lönerrevision

Lönerrevision den 1 maj 2017

En allmän pott beräknas som 2,0 % av summan av fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per 2017-04-30.

Ur den allmänna potten ges en individgaranti på 203 kr/månad för heltidsanställd.

Minimilönen är 120:40 kr per timme för försäljare fr o m 1 maj 2017.

Lönerrevision den 1 maj 2018

En allmän pott beräknas som 2,0 % av summan av fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per 2018-04-30.

Ur den allmänna potten ges en individgaranti på 207 kr/månad för heltidsanställd.

Minimilönen är 122:80 kr per timme för försäljare fr o m 1 maj 2018.

Lönerrevision den 1 maj 2019

En allmän pott beräknas som 2,0 % av summan av fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per 2019-04-30.

Ur den allmänna potten ges en individgaranti på 211 kr/månad för heltidsanställd.

Minimilönen är 125:30 kr per timme för försäljare fr o m 1 maj 2019.

3. Förhandlingsordning

Potten fördelas i lokala förhandlingar. Om enighet i lokala förhandlingar inte kan nås ska centrala förhandlingar påkallas senast en vecka efter den lokala förhandlingens avslutande.

4. Principer för lönesättning i Systembolaget

Utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling styrs av bolagets avtal med staten, som i sin tur skapar företagets ekonomiska förutsättningar.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Den individuella lönen

Den individuella lönen ska främst grundas på

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t.ex. ekonomi, personal och teknik
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Avtalets minimilön används i undantagsfall, t ex. när den som ska anställas inte har någon tidigare relevant arbetslivserfarenhet.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för medarbetaren sker på så objektiva grunder som möjligt. Avgörande för den individuella löneutvecklingen är i första hand arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt hur målen för verksamheten av såväl individuell som övergripande art uppfyllts. Även marknadskrafter kan påverka.

Faktorer som ledningsförmåga, omdöme, initiativ, samarbetsförmåga samt idériedom är av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

Om medarbetaren fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska en löneöversyn göras. Löneöversyn ska även göras då medarbetare erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran.

Om löneöversynen resulterar i en löneökning ska detta påslag göras utöver det allmänna löneutrymmet.

- Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Lönesättningsprinciperna ska inte heller i övrigt vara diskriminerande.
- Medarbetare som är eller har varit föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till andra medarbetare i företaget.
- Osakliga löneskillnader ska elimineras.
- För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönebildningen ska stödja företagets affärsidé och dess medarbetarperspektiv. Medarbetarna ska på ett klart och entydigt sätt få en uppfattning om hur löneprinciper och lönekriterier ser ut i företaget och motivet till varför de ser ut som de gör.

Lönebildningen ska bidra till att motivera medarbetaren att öka sitt engagemang och vilja att utvecklas genom att visa att detta lönar sig.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas kontinuerliga kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Lönesamtal ska ske årligen direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Föräldralediga ska erbjudas lönesamtal i samband med lönerevision.

Lönesamtalet ska innehålla

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- kompetensutveckling

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen.

Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Avtal om lokal lönebildning mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden för tjänstemän på Systembolaget AB för perioden 2017-05-01 – 2020-04-30

Inklusive Principer för lönesättning

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda i Systembolaget AB.

Lönerevision den 1 maj 2017, 1 maj 2018, respektive 1 maj 2019

Lönesättning sker i enlighet med principerna för lönebildning vid Systembolaget.

Skulle central förhandling enligt Bilaga 3, p 5, bli aktuell gäller följande:

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 fastställs nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar till 2,0 % av fast kontant månadslön som fördelas av arbetsgivaren.

2. Principer för lönesättning i Systembolaget

Utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling styrs av bolagets avtal med staten, som i sin tur skapar företagets ekonomiska förutsättningar.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Den individuella lönen

Den individuella lönen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal och teknik
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för medarbetaren sker på så objektiva grunder som möjligt. Avgörande för den individuella löneutvecklingen är i första hand arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt hur målen för verksamheten av såväl individuell som övergripande art uppfyllts. Även marknadskrafter kan påverka.

Faktorer som ledningsförmåga, omdöme, initiativ, samarbetsförmåga samt idériedom är av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

Om medarbetaren fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska en löneöversyn göras. Löneöversyn ska även göras då medarbetare erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran.

Om löneöversynen resulterar i en löneökning ska detta påslag göras utöver det allmänna löneutrymmet.

- Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

- Lönesättningsprinciperna ska inte heller i övrigt vara diskriminerande.
- Medarbetare som är eller har varit föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till andra medarbetare i företaget.
- Osakliga löneskillnader ska elimineras.
- För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönebildningen ska stödja företagets affärsidé och dess medarbetarperspektiv. Medarbetarna ska på ett klart och entydigt sätt få en uppfattning om hur löneprinciper och lönekriterier ser ut i företaget och motivet till varför de ser ut som de gör.

Lönebildningen ska bidra till att motivera medarbetaren att öka sitt engagemang och vilja att utvecklas genom att visa att detta lönar sig.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas kontinuerliga kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Lönesamtal ska ske årligen direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Föräldralediga ska erbjudas lönesamtal i samband med lönerrevision.

Lönesamtalet ska innehålla

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- kompetensutveckling

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen.

Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3. Den lokala löneprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Akademikerförbunden sker på företagsnivå.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- diskuterar lönesättningskriterier
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Företaget lämnar till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Företa-

get redovisar en analys av tillvägagångssättet mot bakgrund av företagets lönesättningsprinciper. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Begäran om förhandling ska framställas inom tre veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag.

4. Utvärdering av lönerevision

Arbetsgivare och lokal akademikerförening/kontaktombud ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- den lokala lönebildningsprocessen
- kvalitet och genomförande av lönesamtal
- lönestrukturen före och efter lönerevision
- resultatet av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän
- om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till
- jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget
- föräldraledigas löneutveckling.

5. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten.

Central förhandling ska påkallas senast en vecka efter den lokala förhandlingen avslutats.

Företrädesrätt för deltidsanställda till anställning med högre sysselsättningsgrad

Sammanfattning av innehållet i 25a § i Lagen om anställningsskydd

Arbetstagare med *deltidsanställning får företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller heltidsanställning*. Det innebär att arbetsgivaren blir skyldig att försöka tillgodose uppkommande behov av arbetskraft genom att erbjuda en deltidsanställd högre sysselsättningsgrad.

Företrädesrätten gäller under förutsättning av att följande *tre krav* är uppfyllda.

För *det första* ska arbetstagaren ha anmält till arbetsgivaren att han/hon vill ha högre sysselsättningsgrad. För *det andra* ska arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid. Så är t ex inte fallet om arbetsgivaren behöver ytterligare arbetskraft under vissa arbetstider och någon som redan är anställd och arbetar under samma arbetstider gör anspråk på högre sysselsättningsgrad. För *det tredje* ska arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som vid företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätten gäller vid den *drifsenheten* där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Någon begränsning till det kollektivavtalsområdet inom vilket arbetstagaren arbetar deltid gäller dock inte. Om *flera anställda har företrädesrätt* till högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje anställds sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

Deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad gäller *före* tidigare anställdas eller uppsagda arbetstagares anspråk på företrädesrätt till återanställning.

Tillämpning av LAS 25a § efter överenskommelse mellan Systembolaget och Unionen

- a) Parterna är ense om att heltidstjänster i butik är viktiga för att kunna erbjuda utvecklingsbara medarbetare sådana anställningsvillkor att de stannar i Systembolaget. Heltidstjänsterna är därmed en viktig del i företagets ansträngningar för att bibehålla ett gott befodringsunderlag.
- b) Parterna är ense om att heltidstjänster (100%) i butiker med endast en sådan tjänst som regel ska tillsättas efter intern utannonsering med anställda som anses lämpliga för framtida befordran. I butiker med flera än en 100%-tjänst ska en av dessa tjänster vara tillsatt med anställd som anses ingå i befodringsunderlaget. Detta gäller oavsett om anställda i butik har anmält önskemål om ökad arbetstid enligt LAS § 25a. Om särskilda skäl föreligger att ytterligare en heltidstjänst vid butiken ska utannonseras för tillsättning med person, som är lämplig för framtida befordran, kan detta ske efter förhandling mellan områdeschef och regionalt kontaktombud.
- Vid den interna utannonseringen av lediga tjänster ska klart framgå att det ställs vissa särskilda krav i dessa tjänster, bl a att man ska vara beredd och lämplig att vikariera som butikschef, beredd att gå utbildningar och ha förmåga att tillgodogöra sig denna. Dessutom ska man vara införstådd med att det som regel krävs att man är beredd att byta bostadsort för att få befordran.
- c) Områdeschef tillsätter efter förhandling med regionalt kontaktombud alla heltidstjänster efter samråd med berörd butikschef. På samma sätt avgörs huruvida en heltidstjänst ska utannonseras eller tillsättas enligt huvudregeln i LAS § 25a.
- d) Utan iakttagande av vad som här anges kan överenskommelse om omplacering träffas.
- e) Vid mindre butiker undantas en deltidstjänst, vars uppgift är att i första hand vikariera för butikschefen och ingå i ledningsgruppen. Tjänsten tillsätts av butikschefen efter samråd med butikens Unionen-ombud. Saknas sådant samråd med lokal Unionen-klubb. Parterna är ense om att i normalfallet ska den tidsmässigt högste försäljartjänsten reserveras för den som normalt vikarierar för butikschef och är medlem i ledningsgruppen.
- f) För övriga deltidstjänster upp till 80%-nivå tillämpas som regel LAS.

Kompetensutveckling

Parterna är ense om att Systembolaget ska bedriva kompetensutveckling enligt följande riktlinjer.

Inriktning

För att hålla service och kompetens på hög nivå i företaget i ett föränderligt samhälle krävs en kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Denna sker såväl på arbetsplatsen som genom kursverksamheten. Syftet är dels att underlätta det dagliga arbetet, dels att uppmuntra och öka möjligheten till befordran.

Rätt och ansvar

Alla medarbetare har rätt men även ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Utformning

Utformning av kompetensutveckling är en ledningsuppgift. Cheferna ska bl a vid utvecklingssamtal kartlägga behov och önskemål om utbildning.

Stimulera och premiera

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

Avvikande överenskommelser för personal på kontor

§ 1 Arbets tid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För heltidsanställd

är ordinarie arbetstid, raster oräknade, 38,75 timmar per helgfri vecka. Ordinarie arbetstid är mellan kl. 08.00-16.30.

Mom 2 Dagar med reducerad arbetstid

Trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, dagen före Kristi Himmelfärdsdag och dagen före Alla Helgons dag är normalarbetstiden avkortad till klockan 15.00.

Mom 3 Arbetsfri dag

Nyårsafton är fridag.

Mom 4 Raster och pauser

I arbetstiden ingår två pauser om högst 10 minuter vardera. Lunchrasten är 45 minuter.

Mom 5 Flex tid

För samtliga anställda gäller att det inte går att flexa helt fritt utan hänsyn måste tas till arbetsuppgifternas krav.

Flex är möjligt mellan kl. 07.30 och 09.00 samt mellan 16.00 och 17.30.

Dagar med reducerad arbetstid är flex möjlig mellan 07.30 och 09.00 samt mellan 14.00 och 16.30.

Mom 6 Övertidsarbete

Som övertidsarbete räknas beordrad arbetstid utöver 7 timmar och 45 minuter per dag.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver avtalsenlig semester.

Sådan överenskommelse ska gälla tjänstemän i chefsställning och tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid.

Överenskommelsen bör innehålla uppgift om aktuell lön samt eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges istället för övertidskompensation. Det bör också framgå vilka särskilda omständigheter som överenskommelsen vilar på.

Överenskommelser enligt ovan ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästkommande lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevisionstidpunkt.

Arbetsgivaren ska i samband med den årliga lönerevisionen underrätta berörd tjänstemannaklubb vilka medlemmar som har överenskommelse enligt ovan.

§ 2 Lön

Mom 1 Individuell lön

Individuell lönesättning gäller enligt särskild överenskommelse.

Mom 2 Särskilda regler för deltidsanställd

Deltidsanställd

får, för mertid, ersättning med utgående månadslön dividerad med 4 x genomsnittliga veckoarbetstiden.

Vid frånvaro p g a sjukdom eller vård av barn och tjänstledighet görs, för deltidsanställd, avdrag med 1/167 av månadslönen för heltidsarbete för varje timmes frånvaro.

Vid frånvaro hel avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

§ 3 Uppsägning

Mom 1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden är tre månader för anställd som har fyllt 25 år eller som vid uppsägningstillfället har varit anställd längre tid än två år. Om arbetsgivaren säger upp sådan anställd är uppsägningstiden minst tre månader.

Avvikande överenskommelser för personal på Skarpö

§ 1 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

För deltidsanställd

ska tjänstgöringsschema upprättas månatligen av kursgårdsföreståndaren efter samråd med personalen. Tjänstgöringsschemat reglerar arbetstiden under kursgårdens öppethållande (undantag sommar, jul och påskuppehållen). I schemat regleras lunch och kafferaster samt eventuella pauser.

Mom 2 Dagar med reducerad arbetstid

Arbetstiden slutar klockan 15.30 följande dagar:

- Trettondagsafton
- Skärtorsdag
- Valborgsmässoafton
- dagen före Kristi Himmelfärdsdag
- dagen före alla Helgons dag

Mom 3 Arbetsfri dag

Nyårsafton är fridag.

Mom 4 OB-tillägg

Ordinarie arbetstid förlagd efter:

klockan 18.30, OB-tillägg motsvarande 50 % av timlönen.

klockan 20.30, OB-tillägg motsvarande 75 % av timlönen.

klockan 22.00 och före klockan 06.00, OB-tillägg motsvarande 100 % av timlönen.

Mom 5 Övertidsarbete

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver avtalsenlig semester.

Sådan överenskommelse ska gälla tjänstemän i chefsställning och tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid.

Överenskommelsen bör innehålla uppgift om aktuell lön samt eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges istället för övertidskompensation. Det bör också framgå vilka särskilda omständigheter som överenskommelsen vilar på.

Överenskommelser enligt ovan ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästkommande lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevisionstidpunkt.

Arbetsgivaren ska i samband med den årliga lönerevisionen underrätta berörd tjänstemannaklubb vilka medlemmar som har överenskommelse enligt ovan.

§ 2 Semester

Utläggning av semester, ska i första hand ske på tider då kursgården är stängd.

§ 3 Uppsägning

Mom 1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden är tre månader för anställd som har fyllt 25 år eller som vid uppsägningstillfället har varit anställd längre tid än två år. Om arbetsgivaren säger upp sådan anställd är uppsägningstiden minst tre månader.

Denna bestämmelse gäller anställning som ingås 1 juni 2016 eller senare.

Överenskommelser för personal på depå

§ 1 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid förläggs måndag – fredag. För heltidsanställd är, raster oräknade, 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. För deltidsanställda proportioneras arbetstiden till sysselsättningsgraden.

Det ska eftersträvas att arbetspass per dag normalt inte ska schemaläggas med mer än nio timmar, raster oräknade.

De lokala parterna kan komma överens om annat.

Mom 2 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje tjänsteman ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillfälliga avvikelser även i andra fall.

Mom 3 Minsta arbetstid per dag

Anställd ska inte inkallas för kortare tjänstgöring än tre timmar. Arbetstiden ska normalt vara sammanhängande.

Mom 4 Arbetsfria dagar

Helgdagar (röda dagar), midsommar-, jul- och nyårsafton är arbetsfria dagar.

Mom 5 Övertidsarbete

Anställd är skyldig att på arbetsledningens begäran arbeta övertid. Den anställda ska om möjligt ha besked om övertidsarbete före måltidsrasten samma dag. Då anställd beordras utföra övertidsarbete bör skälig hänsyn tas till den anställdes intressen.

För heltidsanställd

räknas som övertidsarbete arbete som utförs före eller efter den dagliga ordinarie arbetstiden, d v s utanför tider som anges på tjänstgöringsschemat.

För deltidsanställd

räknas tid som överstiger 40 timmar under en vecka eller arbete på söndag eller helgdag som övertid.

Mom 6 Dispens för extra övertid

Utöver arbetstidslagens regler om högst 200 timmars övertid per kalenderår kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen högst 150 timmars extra övertid per kalenderår tas ut.

§ 2 Övertidsersättning

Framgår av § 5 Kollektivavtalet.

§ 3 Anställningens upphörande

Framgår av § 14 i Kollektivavtalet.

Nattarbete

Mot bakgrund av den verksamhet Systembolaget bedriver, är parterna ense om följande avseende nattarbete:

- a) Behovet av nattarbete har prövats och fastställts vid bolagets enheter i Sverige.
- b) Innan nattarbete enligt nedan införs vid verksamheten skall lokal överenskommelse träffas (på "HR-SPF-nivå")
- c) Med nattarbetande avses tjänsteman som normalt sett utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt tjänsteman som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Med natt avses perioden mellan 22.00 och 06.00.

Arbetstiden för nattarbetande tjänsteman får under varje period om 24 timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen avräknas 24 timmar för varje period om sju dagar. Avvikelse får göras i lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller motsvarande skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

- d) Tjänstemannen skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmars-period. Vilan bör vara förlagd till natt, varvid avses perioden 00.00 – 05.00 bör ingå. Nämnda 24-timmarsperiod kan omfatta kalenderdygnet från kl 00.00 till 24.00 eller någon annan 24-timmarsperiod. Perioden skall efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid avbrott såsom omläggning av schema. *Se anmärkning 1 nedan.*

Avvikelse från dygnsvilan får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med motsvarande ledighet. *Se anmärkning 2 nedan.*

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

I de fall ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid skall löneavdrag inte göras.

Anmärkning

- 1) *Vid arbete under beredskap ska ledighet i tid motsvarande faktiskt arbetad tid under beredskapen läggas ut i direkt anslutning till nästkommande arbetspass för uppfyllande av sammanlagd dygnsvila, enligt första stycket ovan.*
- 2) *Avvikelse, enligt andra stycket ovan, kan ske tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att tjänstemannen ges motsvarande förlängd viloperiod, dvs timme för timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Om detta av sakliga verksamhetsskäl inte är möjligt ska denna ledighet läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits.*
- e) Nattarbete enligt ovan gäller enbart butik.

Anmärkning

Ersättning för arbete efter kl 18.30 framgår av § 6 Mom 1.

Överenskommelse mellan Svensk Handel och Unionen avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte

Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

Parterna är överens om att de angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2.

§ 2

Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3

Parterna är överens om att systemet byggs ut till samma nivå som för märkessättande förbund inom industrin med tre års fördröjning, dock totalt max 2,0 procent. Det betyder att när märkessättande förbund inom industrin upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, ska ytterligare avsättningar göras till deltidspension under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika. Parterna kan dock komma överens om att skjuta fram avsättningen om löneökningssutrymmet blir lågt. Parterna konstaterar att premieskillnaden är 0,5 procent i förhållande till märkessättande förbund inom industrin.

§ 4

Premien som ska betalas till Collectum ska vara:

0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2016

0,4 procent fr.o.m. 1 maj 2017

0,7 procent fr.o.m. 1 maj 2019

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

§ 5

För företag som blir bundna av kollektivavtalet genom medlemskap i Svensk Handel och som inte tidigare omfattats av deltidspensionssystemet eller har haft lägre sådan premienivå än som gäller medlemmar i Svensk Handel gäller följande:

Vid första lönerrevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till deltidspension.

Under det andra till och med det femte årets lönerrevisioner efter det att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till deltidspension. Därutöver, vilket inte medför avräkning från löneökningssutrymme, utges vid revisions tidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för deltidspension som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till deltidspension i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningssutrymme i gällande löneavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 6

Den kompletterande premien ska betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 7

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK

§ 8

Den kompletterande premien ska betalas, för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare, till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3.

När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

§ 10

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månaderna av föräldraledigheten. Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 11

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

Parterna är överens om att gemensamt begära att Svenskt Näringsliv och PTK gör nödvändiga förändringar i ITP-planen så att de som omfattas av denna överenskommelse kan finansiera sin deltidspension med uttag av ITP 1, ITPK och/eller kompletterande premier.

§ 12

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte

Tjänsteman och arbetsgivare kan komma överens om att tjänsteman från 62 års ålder ska gå ner i arbetstid, s.k. deltidspension.

Tjänsteman som vill gå i deltidspension skall skriftligen ansöka om detta sex kalendermånader före önskad tidpunkt för deltidspensioneringen.

En ansökan om deltidspension skall behandlas sakligt och objektivt.

Arbetsgivaren skall inom två kalendermånader från ansökan underrätta tjänstemannen om ansökan kan beviljas eller ej.

Om arbetsgivaren beviljar ansökan om deltidspension blir anställningen, från det datum då tjänstemannen går ner i arbetstid, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensioneringen.

För det fall arbetsgivaren inte beviljar ansökan skall en skriftlig motivering överlämnas till såväl tjänstemannen som till lokal facklig part. Tjänstemannen och lokal facklig part har då rätt till överläggning med arbetsgivaren om beslutet.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § lagen om anställningsskydd gäller inte för tjänstemän som har deltidstjänst genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Överenskommelse mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte

Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

Parterna är överens om att de angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2.

§ 2

Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3

Parterna är överens om att systemet byggs ut till samma nivå som för märkessättande förbund inom industrin med tre års fördröjning, dock totalt max 2,0 procent. Det betyder att när märkessättande förbund inom industrin upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, ska ytterligare avsättningar göras till deltidspension under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika. Parterna kan dock komma överens om att skjuta fram avsättningen om löneökningstrycket blir lågt. Parterna konstaterar att premieskillnaden är 0,5 procent i förhållande till märkessättande förbund inom industrin.

§ 4

Premien som ska betalas till Collectum ska vara:

0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2016

0,4 procent fr.o.m. 1 maj 2017

0,7 procent fr.o.m. 1 maj 2019

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkring betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

§ 5

För företag som blir bundna av kollektivavtalet genom medlemskap i Svensk Handel och som inte tidigare omfattats av deltidspensionssystemet eller har haft lägre sådan premienivå än som gäller medlemmar i Svensk Handel gäller följande:

Vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till deltidspension.

Under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter det att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till deltidspension. Därutöver, vilket inte medför avräkning från löneökningstrymme, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för deltidspension som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till deltidspension i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymme i gällande löneavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 6

Den kompletterande premien ska betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 7

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK

§ 8

Den kompletterande premien ska betalas, för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare, till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3.

När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

§ 10

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månaderna av föräldraledigheten. Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 11

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

Parterna är överens om att gemensamt begära att Svenskt Näringsliv och PTK gör nödvändiga förändringar i ITP-planen så att de som omfattas av denna överenskommelse kan finansiera sin deltidspension med uttag av ITP 1, ITPK och/eller kompletterande premier.

§ 12

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningar för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte

Tjänsteman och arbetsgivare kan komma överens om att tjänsteman från 62 års ålder ska gå ner i arbetstid, s.k. deltidspension.

Tjänsteman som vill gå i deltidspension skall skriftligen ansöka om detta sex kalendermånader före önskad tidpunkt för deltidspensioneringen.

En ansökan om deltidspension skall behandlas sakligt och objektivt.

Arbetsgivaren skall inom två kalendermånader från ansökan underrätta tjänstemannen om ansökan kan beviljas eller ej.

Om arbetsgivaren beviljar ansökan om deltidspension blir anställningen, från det datum då tjänstemannen går ner i arbetstid, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensioneringen.

För det fall arbetsgivaren inte beviljar ansökan skall en skriftlig motivering överlämnas till såväl tjänstemannen som till lokal facklig part. Tjänstemannen och lokal facklig part har då rätt till överläggning med arbetsgivaren om beslutet.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § lagen om anställningsskydd gäller inte för tjänstemän som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

