

4265 Svensk Handel Apoteksanställda

2025-05-31 – 2027-04-30

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-06-08

unionen

Innehållsförteckning

- Avtalets omfattning
- Anställning (t.o.m. 2025-12-31)
- Allmänna åligganden med mera
- Arbetstid
- Övertids- och mertidskompensation
- Ersättning för ob och beredskap
- Restidersättning
- Semester
- Tjänstledighet och löneförmåner
- Allmänna bestämmelser om lön
- Sjuklön
- Anställningens upphörande med mera
- Deltid i pensionssyfte
- Arbetstidsförkortning
- Avtalets giltighet

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- Arbetsmiljöavtalet (2011)
- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet (1976)
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (1976)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, Svenskt Näringsliv - PTK (2022)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) (1974)
- Utvecklingsavtal inklusive avtal om förslagsverksamhet, SAF- PTK/LO (1982 resp. 1985)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring mellan SAF och PTK (1985)
- Handelns branschutvecklingsavtal (2015)
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal (2015)
- Avtal angående rätt till arbetstagares uppfinningar (2015)
- Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension (2016)
- Deltidspension för nytillkomna medlemsföretag (2017)
- Beredskapsavtal SAF - PTK (1989)
- Tilläggsöverenskommelse om tillämpning av deltidspension, 2018
- Kollektivavtal om koncerngemensamma rapporteringskanaler, 2022
- Avtal om etableringsanställning med Unionen, 2023 - 2027
- Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde, 2025
- Partsgemensamma riktlinjer avseende fackligt förtroendevalda (2020)

TT
TT
NYTT
NYTT
NYTT

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar företag som bland annat bedriver apoteksverksamhet med försäljning av receptbelagda läkemedel i apotek och är anslutna till Svensk Handel, samt anges i särskild förteckning.

1.2 Lokala avvikelser

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad detta kollektivavtal anger.

1.3 Inskränkningar i avtalet

1.3.1 Företagsledare

Avtalet gäller inte för medarbetare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

1.3.2 Äldre medarbetare

För medarbetare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den gällande ordinarie pensionsåldern enligt tillämplig pensionsplan eller som har tjänstepension kan arbetsgivaren och medarbetaren i det enskilda fallet träffa överenskommelse om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

Anmärkning

Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 69 år.

1.3.3 Utlandstjänst

Innan en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren eller genom särskilda regler som gäller hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtalet om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de medarbetare som anges i nämnda avtal.

§ 2 Anställning (t.o.m. 2025-12-31)

I den tillfälliga punkten 2.6 listas de bestämmelser ersätter nuvarande punkten 2 från och med den 1 januari 2026

2.1 Anställningsformer

Anställningsformerna i lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) gäller på avtalsområdet med tillägg enligt nedan.

2.2 Provanställning

Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan provanställning efter enskild överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

2.3 Praktikanter

Studerande får anställas för viss tid om anställningen avser praktikarbete som krävs för fullgörande av högskoleutbildning.

2.4 Tjänstbarhetsintyg vid anställning

Om arbetsgivaren begär det är medarbetare i samband med anställningen skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Läkarityget får inte vara äldre än tre månader. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

2.5 Anställningsavtal och huvudarbetsplats

Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal.
Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där tjänstgöringen normalt sker.

2.6 §2 Anställning (fr.o.m 2026-01-01)

Nedanstående bestämmelser ersätter nuvarande punkten 2 från och med den 1 januari 2026

2 Anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som gäller enligt detta avtal.

2.1 Anställning tills vidare

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

2.2 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

2.3 Tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- vid vikariat
- för avtalad visstid
- för medarbetare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 66 år enligt ITP 1, 65 år enligt ITP 2).

Med vikariat avses även upprätthållande av en ledigförklarad befattning högst sex månader, om arbetsgivaren och de lokala parterna inte kommer överens om längre tid.

Ett avtal med avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om kortare anställningstid.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokala parter träffat överenskommelse. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom tillsvidareanställning eller längre visstidsanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffas om

NYTT — NYTT — NYTT — NYTT — NYTT — NYTT

kortare anställningstid än sju dagar. Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

2.4 Praktikanter

Studerande får anställas för viss tid om anställning avser praktikarbete som krävs för fullgörande av högskoleutbildning.

2.5 Omvandlingsregel

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än 30 månader under en femårsperiod.

Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel.

För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern (för närvarande 66 år enligt ITP 1 och 65 år enligt ITP 2) övergår inte avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Som huvudregel gäller vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

2.6 Tjänstbarhetsintyg vid anställning

Om arbetsgivaren begär det är medarbetare i samband med anställningen skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Läkrintyget får inte vara äldre än tre månader. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

2.7 Anställningsavtal och huvudarbetsplats

Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal. Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där tjänstgöringen normalt sker.

2.8 Övergångsbestämmelser

De nya bestämmelserna i 2.1-2.5 gäller anställningar som ingås den 1 januari 2026 eller därefter. Anställningar som har ingåtts före den 1 januari 2026 fortsätter att gälla enligt de villkor som gällde vid anställningens ingående. Möjligheten att tacka nej till en omvandling till tillsvidareanställning enligt 2.5 ovan omfattar alla tidsbegränsade anställningar oavsett när dessa ingåtts.

§ 3 Allmänna åligganden med mera

3.1 Allmänt

Förhållandet mellan arbetsgivaren och medarbetaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

3.2 Tjänstbarhet

Medarbetare är skyldig att, om arbetsgivaren begär det, med hänsyn till särskilda omständigheter, avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan kräva att tjänstbarhetsintyg ska utfärdas av viss angiven läkare. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

3.3 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

Medarbetare får inte utföra arbete för ett företag, eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med företaget.

Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka negativt på medarbetarens arbete inom företaget.

Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag eller av sådan karaktär att risk föreligger att bisysslan kan rubba förtroendet enligt 3.1 ovan, bör medarbetaren först samråda med arbetsgivaren.

§ 4 Arbetstid

4.1 Avtalets omfattning

4.1.1 Tillämpningsområde

Medarbetare som omfattas av detta kapitel undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i arbetsmiljölagen.

4.1.2 Undantag

Bestämmelserna i 4.2 – 4.5, som reglerar ordinarie arbetstid, *mertid*, övertid och anteckningar om övertid och mertid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande

- a) medarbetare i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion
- b) arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller på annat sätt under förhållanden som innebär att det inte kan anses åligga arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Kursiverade delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026

4.1.3 Överenskomna undantag

Om en medarbetare har frihet beträffande arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska ha rätt till övertidskompensation, utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertid eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete.

Anmärkning

Av 8.8 följer att medarbetare som träffar sådan överenskommelse erhåller ytterligare semesterdagar.

En sådan överenskommelse gäller för en period om ett semesterår om arbetsgivaren och medarbetaren inte överenskommer om annat. Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Medarbetare som träffar överenskommelse om att övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av 4.2 - 4.5 i detta avtal.

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för medarbetare som är undantagna från 4.2 – 4.5 i detta avtal. Om lokal facklig organisation begär det, ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa medarbetare.

NYTT

NYTT

4.2 Ordinarie arbetstid

4.2.1 Längd och begränsningsperiod (gäller till och med 2026-02-28)

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst fyra veckor eller en kalendermånad. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För medarbetare i kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Parterna är överens om att det är möjligt att istället för ovanstående tillämpa ”Avtal om arbetstidsförläggning” i enlighet med bilaga 3 och 4.

Arbetsgivaren kan välja att undanta ett eller flera arbetsställen från tillämpningen av ”Avtal om arbetstidsförläggning”. En förutsättning för undantag enligt ovan är att det föreligger sakliga skäl. Sakliga skäl föreligger alltid, men inte uteslutande avseende femdagarsöppna verksamheter.

Parterna vill särskilt påminna om att arbetsgivare inför beslut om tillämpning av ”Avtal om arbetstidsförläggning” ska begära förhandling enligt 11 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

4.2.1.1 Längd och begränsningsperiod (gäller från och med 2026-03-01)

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex kalendermånader, avrundat till hel vecka. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. För deltidsanställda proportioneras ordinarie arbetstid till sysselsättningsgraden.

|
NYTT
|

Det är möjligt att tillämpa olika begränsningsperioder under året. Det är även möjligt att tillämpa olika begränsningsperioder i olika delar av verksamheten.

NYTT

Parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

JYTT

Begränsningsperioden ska sammanfalla med schemaperioden.

NYTT

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

NYTT

För medarbetare i kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

NYTT

I samband med att en anställning avslutas ska plus- eller minussaldo om möjligt läggas ut under resterande anställningstid. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid anställningens upphörande har ett minussaldo, ska få detta efterskänkt av arbetsgivaren. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid anställningens upphörande har ett plussaldo, ska få sådan tid utbetald som lön i samband med slutlön.

|
NYTT
|

4.2.2 Annan begränsningsperiod

Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Sådan överenskommelse kan gälla för en enskild medarbetare eller för en grupp av medarbetare. Uppsägning av sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens

utgång.

Anmärkning

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

4.2.3 Arbetstidens förläggning (gäller till och med 2026-02-28)

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till medarbetarens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Om medarbetarens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under schemaperioden normalt fördelas på högst fem dagar per vecka.

Vid ändring av medarbetarens arbetstid kan en skälig övergångsperiod som beaktar ovanstående behövas innan ändringen genomförs.

Förändring av arbetstidsschema ska fastställas senast två veckor före tjänstgöringsperiodens början och schemaändringar ska inte göras vid tillfälliga förändringar.

4.2.3.1 Arbetstidens förläggning (gäller från och med 2026-03-01)

Veckoarbetstiden får inte överskrida den för medarbetaren avtalade genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Den ordinarie arbetstiden kan således oavsett kalendervecka inte uppgå till mer än 47 timmar, såvida inte annat överenskommes.

|
NYTT
|

Veckoarbetstiden får inte underskrida den för medarbetaren avtalade genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. De veckor då julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen, midsommarafton eller midsommardagen infaller gäller inte denna begränsning.

|
NYTT
|

Arbetstiden kan, såvida arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om annat, överstiga den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden under högst sex veckor i sträck. Därpå ska följa minst en vecka där den ordinarie arbetstiden är högst den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden.

-
NYTT
-

Vid tillämpning av en begränsningsperiod om högst sex månader kan +/- 8 timmar föras över till nästkommande begränsningsperiod.

NYTT

Arbetsgivaren och medarbetaren kan oavsett begränsningsperiodens längd komma överens om att flytta fler timmar mellan begränsningsperioderna. Sådan överenskommelse ska utgöra en separat skriftlig handling och innehålla överenskomna antal timmar, löptid samt uppsägningstid.

-
NYTT
-

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till medarbetarens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Om medarbetarens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under en fyraveckorsperiod normalt fördelas på högst fem dagar per vecka.

NYTT

Vid ändring av medarbetarens arbetstid kan en skälig övergångsperiod som beaktar ovanstående behövas innan ändringen genomförs.

Förändring av arbetstidsschema ska fastställas senast två veckor före tjänstgöringsperiodens början och schemaändringar ska inte göras vid tillfälliga förändringar.

Arbetsgivaren ska sträva efter att förlägga längre arbetspass om minst 3 timmar.

Anmärkning

Medarbetare ska ges möjlighet att lämna önskemål om arbetstidens förläggning innan arbetsgivaren fastställer schema för begränsningsperiod. Arbetsgivaren ska ta så stor hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål.

Medarbetare ska ha möjlighet att löpande se/ta del av sitt personliga schema för innevarande begränsningsperiod.

4.2.4 Övergångsbestämmelser

De nya bestämmelserna i 4.2.1 – 4.2.3 börjar gälla den 1 mars 2026. Fram till dess gäller nuvarande bestämmelser i 4.2 samt bilagorna 3 och 4. Efter MBL förhandling kan arbetsgivare börja tillämpa de nya bestämmelserna innan den 1 mars 2026.

NYTT

NYTT

NYTT

4.3 Övertid

4.3.1 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till medarbetarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

4.3.2 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt 5.4 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 4.3.1 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 4.3.1. Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 timmar = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 4.3.1.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan komma överens om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska läggas ut inom en viss tidsperiod, till exempel räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före ett visst datum. En sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

4.3.3 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 150 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

4.3.4 Nödfall

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 4.3.1 (allmän övertid) och 4.3.3 ovan (extra övertid).

4.3.5 Mertid (upphör att gälla den 1 mars 2026)

Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger medarbetarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 5.5 räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.1 ovan.

4.4 Anteckning av övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid och mertid. Medarbetaren, den lokala fackliga organisationen eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Kursiverade delar uträknas ur avtalet per 1 mars 2026

4.5 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörd medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, allmän och extra övertid, mertid samt jourtid. Utfört arbete under beredskap räknas som arbetstid.

Understrukna delar uträknas ur avtalet per 1 mars 2026

4.6 Nattarbetande - natt

Med nattarbetande avses medarbetare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass natttid samt medarbetare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Med natt avses perioden mellan kl. 22.00-06.00.

Arbetstiden för nattarbetande medarbetare får under varje period om 24 timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska från beräkningsperioden avräknas 24 timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Avvikelse får göras i lokal överenskommelse under förutsättning att medarbetaren kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

4.7 Rast och måltidsuppehåll

4.7.1 Rast

Rast ska förläggas så att medarbetaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Avvikelse får göras genom lokal eller enskild överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen. Pauser räknas in i arbetstiden.

4.7.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

4.8 Vila

4.8.1 Dygnsvila

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

Avvikelse från dygnsvila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren kompenseras med motsvarande ledighet.

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

I det fall ledigheten förläggs till ordinarie arbetstid ska 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 medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, det vill säga timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av sakliga verksamhetsskäl inte är möjligt ska denna ledighet läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits.*

4.8.2 Veckovila

Medarbetare ska få minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

Ledigheten ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Ledigheten kan dock förläggas såväl i början som i slutet av en sjudagarsperiod. Ledigheterna för två perioder kan sammanföras till ett veckoskifte, vilket gör det möjligt att anpassa ledigheten vid exempelvis beredskapstjänst.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får genom lokal överenskommelse en veckovila om lägst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren kompenseras med motsvarande ledighet.

Annan avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att medarbetaren kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

§ 5 Övertids- och mertidskompensation

5.1 Rätt till övertidskompensation (gäller till och med 2026-02-28)

Medarbetare har rätt till övertidskompensation för arbete som utförts utöver heltidstjänstgöring beräknat enligt 4.2.1, om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.

Anmärkning

För medarbetare som träffat överenskommelse om att övertidsarbete i stället ska ersättas med längre semester och/eller högre lön gäller regler i 4.1.3.

5.1.1 Rätt till övertidskompensation (gäller från och med 2026-03-01)

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid som gäller för medarbetaren, om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand, eller

- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Anmärkning

För medarbetare som träffat överenskommelse om att övertidsarbete i stället ska ersättas med längre semester och/eller högre lön gäller regler i 4.1.3.

5.2 Rätt till mertidskompensation (upphör att gälla den 1 mars 2026)

Till deltidsanställd medarbetare som utför arbete utöver den för deltidsanställningen gällande dagliga arbetstiden ges mertidskompensation. Om mertidsarbetet pågår så att det tillsammans med ordinarie arbetstid överstiger den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning utges övertidskompensation för överskjutande timmar. Finns det ingen motsvarande daglig arbetstid för heltidsanställning att jämföra med utges övertidskompensation efter åtta timmar.

5.3 Kompensation

Den tid på vilken övertids- och mertidskompensation ska beräknas avrundas till närmast högre halv timme.

Kompensation utges i kontant ersättning. Efter överenskommelse med berörd medarbetare, kan kompensation utges i form av ledighet.

Undantag:

Arbete under högst 15 minuter i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid räknas inte som övertid. Denna överskjutande tid om högst 15 minuter får inte utnyttjas regelbundet utan endast då särskilda skäl föreligger.

Kursiverade delar uträngas ur avtalet per 1 mars 2026

5.4 Övertidskompensation

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- a. För övertidsarbete kl. 07.00-19.00 helgfri måndag – fredag.

NYTT

NYTT
JYTT
NYTT

NYTT

NYTT

Månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 ½ timmar för varje övertidstimme.

b. För övertidsarbete på annan tid

Månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme. Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämfställs med övertidsarbete på ”annan tid” (samt dag före helgdag).

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

5.5 Mertidskompensation (upphör att gälla den 1 mars 2026)

Mertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Månadslönen

$3,5 \times$ genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

§ 6 Ersättning för ob och beredskap

6.1 Ob-ersättning

Ordinarie arbetstid och mertid förlagd till nedanstående tider, som inte utgör övertidsarbete, får medarbetare ersättning för per arbetad timme enligt följande:

	Från kl	Till kl	Ersättning
Vardag, dock ej fredag eller lördag samt påföljande natt	18.00	07.00	50 % av timlönen
fredag samt påföljande natt	18.00	07.00	75 % av timlönen
lördag	07.00	14.00	50 % av timlönen
lördag samt påföljande natt	14.00	07.00	100 % av timlönen
söndag samt påföljande natt	07.00	07.00	100 % av timlönen
dag före helgdag samt påföljande natt	13.00	07.00	100 % av timlönen
helgdag, påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton	00.00	24.00	100 % av timlönen

Vid förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med öppning och stängning ska tiden tillgodoräknas på samma sätt som tiden närmast efter öppning och före stängning. Kompensation för arbete utfört på obekväm arbetstid utges endast till medarbetare som har rätt till kompensation för övertidsarbete.

Istället för kontant ob-ersättning kan medarbetare efter överenskommelse kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet utges med:

- 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 % ob-ersättning
- 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 75 % ob-ersättning
- 60 minuter för varje arbetad timme berättigande till 100 % ob-ersättning

Följande bestämmelse ska tillämpas från och med 1 mars 2026;

Medarbetare som arbetar på en helgdag, som infaller måndag-fredag, har för sådan arbetad tid, rätt att på begäran erhålla kompensationsledighet enligt ovan istället för kontant OB-ersättning. Medarbetaren ska lämna sådan begäran till arbetsgivaren inför en begränsningsperiod där sådana helgdagar infaller.

Efter att sådant arbete utförts ska medarbetaren framföra önskemål om när ledigheten ska förläggas. Arbetsgivaren ska, om medarbetaren så önskar, sträva efter att förlägga kompensationsledigheten sammanhängande, till exempel i anslutning till veckovilan. Ledigheten ska förläggas under den begränsningsperiod som följer på den begränsningsperiod under vilken arbetet utförts men om detta, enligt arbetsgivarens bedömning, inte är möjligt utgår kontant ob-ersättning istället.

De lokala parterna kan med stöd av 1.2 träffa överenskommelse om annat

Anmärkning

Arbetsgivaren och enskild medarbetare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska

vara skriftlig.

Understrukna delar försvinner ur avtalet den 1 mars 2026.

6.2 Ersättning för beredskapstjänstgöring

Med beredskap avses att vara anträffbar för att i första hand ge råd och anvisningar, men om behov föreligger kunna infinna sig på arbetsplatsen senast inom en timme efter kallelse.

Beredskapstiden ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Dock gäller följande:	
Fredag-söndag från fredag kl. 18.00-lördag kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 1000
från lördag kl. 07.00-söndag kl. 24.00	<u>månadslönen</u> 700
från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldag och Alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 1000
från kl. 07.00 ovannämnda helgdagar till kl. 00.00 första vardagen efter resp. helg.	<u>månadslönen</u> 700
Vid helger från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg.	<u>månadslönen</u> 350

Ersättning betalas för lägst fyra timmar per pass som i sin helhet förläggs helgfri måndag-fredag. För pass förlagda lördag, söndag och helgdag samt fridag betalas ersättning för lägst åtta timmar.

Exempel

Vid beredskapspass som påbörjas en helgfri fredag kl. 21.00 men avslutas lördag kl. 00.30 betalas ersättning för åtta timmar eftersom passet inte i sin helhet är förlagt helgfri måndag-fredag.

Arbetad tid ersätts enligt reglerna om övertidskompensation {i förekommande fall minst tre timmar samt ersättning för resekostnader}.

Vid tjänstgöring utan inställelse utges övertidsersättning endast för fullgjord halvtimme. Lokalt avtal kan träffas om annan lösning. Överenskommelse om undantag från beredskapsersättning kan träffas med medarbetare i mer kvalificerad befattning.

§ 7 Restidsersättning

7.1 Rätt till restidsersättning

Medarbetare har rätt till restidsersättning enligt 7.1.1 och 7.1.2 nedan om inte

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelse om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan till exempel beaktas vid fastställande av lönen.

Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta.

7.1.1 Restid

Med restid som medför rätt till restidsersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från förrättningsorten. Restid som faller inom klockslagen för medarbetarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid och medför ingen ytterligare ersättning. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl. 22.00-08.00 inte räknas med.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning.

7.1.2 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med
$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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 är ersättningen i stället
$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst 6 timmar per kalenderdygn. Beträffande begreppet månadslön, se 10.1. Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd medarbetares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Ob- eller övertidsersättning utges inte samtidigt som restidsersättning.

§ 8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning erhålls enligt semesterlagen såvida inte annat anges nedan.

Semesterledighet utges under semesteråret vilket sammanfaller med intjänandeåret som är löpande kalenderår.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

8.2 Semesteruttag

Vid semesteruttag konsumerar medarbetaren vid varje semestertillfälle ett visst antal semesterdagar. Dessa avräknas från det totala antalet semesterdagar för semesteråret vid varje semestertillfälle enligt vad som anges nedan.

Vid ledighet som omfattar en hel obruten helgfri kalendervecka konsumerar medarbetaren fem semesterdagar oavsett antalet ordinarie arbetsdagar den aktuella kalenderveckan. Vid ledighet endast under del av kalendervecka konsumerar medarbetaren semesterdagar enligt nedan angiven formel. Detsamma gäller vid ledighet som omfattar kalendervecka varunder helg infaller.

$$\text{Formel: } \frac{5^*}{A} \times b = c$$

*= Talet fem anger högsta antal semesterdagar som kan konsumeras under en kalendervecka. Om antalet vardagar ("svarta dagar") i en kalendervecka blir färre än fem på grund av infallande helgdagar ska siffran fem ersättas med det verkliga antalet vardagar. Lördagar räknas som vardagar.

a = Antalet arbetsdagar som medarbetaren enligt fastställt schema skulle ha fullgjort den aktuella kalenderveckan under vilken semester förläggs.

b = Antalet arbetsdagar som medarbetaren är frånvarande p g a semester.

c = Semesterdagar som konsumeras.

Med helgdag avses röd dag i almanackan samt påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Med kalendervecka avses perioden måndag-söndag.

8.3 Förläggning

Semesterledighet ska förläggas så att medarbetaren i möjligaste mån får en sammanhängande ledighetsperiod om minst fyra, dock minst tre veckor under perioden juni-augusti. Om verksamheten inte medger att mer än tre veckor förläggs sammanhängande, bör om möjligt den fjärde veckan utläggas under juni-augusti, dock ska minst fyra veckor utläggas under perioden maj-september.

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren om avvikelse från vad som anges ovan.

Anmärkning

Medarbetare kan till exempel ansöka om fyra veckors sammanhängande huvudsemester under andra delar av året än juni, juli och augusti. Semesterförläggning enligt ovan behöver inte föregås av MBL-förhandling.

Semesterdagar med semesterlön ska förläggas före semesterdagar utan semesterlön.

Vid begäran om annan semester än huvudsemester under sommaren ska arbetsgivaren lämna besked om semester kan beviljas eller inte inom en månad från det att medarbetaren begärt semester hos arbetsgivaren.

Semesterledighet för medarbetare med tidsbegränsad anställnings, vara anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut såvida detta inte skriftligen överenskommits. Semesterersättning ska dock betalas. Semesterersättningen i dessa fall är 12,5 procent av den i anställningen uppburna lönen.

8.4 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje konsumerad semesterdag med semesterlön utgör

- 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön
- 0,5 procent av summan av den rörliga lön som har erhållits under året

För varje konsumerad semesterdag utan semesterlön görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent.

Semestertillägg om 0,8 procent och löneavdrag om 4,6 procent regleras månaden efter semesterledigheten.

Semestertillägg om 0,5 procent regleras efter kalenderårets slut.

Med aktuell månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad som utges för en sammanhängande tid av minst sex månader. Med rörlig lön avses i detta sammanhang sådana rörliga lönedelar och annan ersättning för tid som inte överstiger sex månader som inte inkluderar semesterlön och som har utbetalts under intjänandeåret.

8.5 Sparad semester

Semesterdag med semesterlön som inte förlagts under semesteråret överförs till följande semesterår som sparad semesterdag. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. Om semesterdagar på grund härav inte kan överföras utges istället semesterersättning enligt 8.6.

Semesterlön för sparad semesterdag utges enligt 8.4, varvid dock ska beaktas att semesterlön som utges för varje sparad semesterdag baseras på medarbetarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

8.6 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet beräknad som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 8.4.

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

8.7 Korrigering av semesterlön

I de fall medarbetarens lön förändrats under året ska semesterlönen korrigeras med hänsyn härtill.

Om medarbetare under semesteråret erhållit semesterlön som inte intjänats ska för mycket utbetald semesterlön återbetalas genom avdrag på inestående lön.

8.8 Semesterns längd

Semester utgår med det antal semesterdagar per år, som framgår av nedanstående tabell.

Under året uppnådd ålder	antal semesterdagar
- 39	25
40-49	28
50 -	29

Till medarbetare som enligt 4.1.3 träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att förekomsten av övertidsarbete kompenseras i lönen utges ytterligare tre semesterdagar per år.

Antalet semesterdagar för medarbetare som inte är övertidsberättigad ska lägst uppgå till 30.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetsgivare och medarbetare kan träffa överenskommelse om att avlösa de extra semesterdagar som enligt ovan utges för uppnådd ålder. Avlösning beräknas till ett värde av 5,4 procent av månadslönen per extra betald semesterdag.

Exempel:

Vid avlösning av en månadslön om 22 000 kr och tre extra betalda semesterdagar kommer månadslönen att öka med 297 kronor.

§ 9 Tjänstledighet och löneförmåner

9.1 Föräldraledighet

9.1.1 Ledighet

Medarbetare äger rätt till tjänstledighet utan lön enligt föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) för vård av barn m.m.

Medarbetare ska till arbetsgivaren anmäla önskemål om sådan tjänstledighet minst två månader före tjänstledighetens början, för tjänstledighet som ska påbörjas under perioden juni-augusti gäller dock tre månader, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska medarbetaren ange hur lång tid tjänstledigheten är avsedd att pågå.

Vill medarbetare utnyttja sin rätt att återgå i arbete, ska arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har tjänstledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, har medarbetaren inte rätt att återgå i arbete tidigare än två månader efter det att underrättelsen mottagits. Har tjänstledigheten varit avsedd att pågå kortare tid än en månad, är motsvarande tid en vecka.

9.1.2 Lön under föräldraledigheten

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst sex månader i en följd före den första dagen av föräldraledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

Föräldralön utges för högst 180 dagar.

För varje frånvarodag med rätt till föräldralön (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) utbetalas:

På lönedelar under 10 prisbasbelopp – 10 procent av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över 10 prisbasbelopp – 90 procent av dagslönen per kalenderdag

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av beloppet ovan.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110) ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

9.2 Familjeangelägenhet av vikt

Medarbetare har rätt till ledighet utan löneavdrag för familjeangelägenhet av vikt under högst tre arbetsdagar per kalenderår. Ledigheten kan även omfatta halv dag.

Med familjeangelägenhet av vikt avses nära anhörigs svåra sjukdom eller begravning samt för vårdnadshavare vård av minderårigt barn vid hastigt påkommet behov av ledighet härför. Det förutsätts att medarbetaren i första hand utnyttjar rätten till tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen.

9.3 Förebyggande hälsokontroll och akut sjuk- och tandvård

Medarbetare har rätt till ledighet utan löneavdrag för mammografi, gynekologisk och urologisk hälsokontroll. Ledighet utan löneavdrag beviljas även för förstagångsbesök hos läkare/tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Om medarbetaren på grund av kronisk sjukdom har särskilda behov ges också rätt till ledighet utan löneavdrag.

9.4 Annan ledighet

Annan ledighet utan lön kan beviljas för hel eller del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

§ 10 Allmänna bestämmelser om lön

10.1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare är månadsavlönad. Med aktuell månadslön avses fast kontant lön samt i förekommande fall arvode.

10.2 Formler

Deltidslön beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{veckoarbetstid} \times \text{månadslön för heltidsanställd}}{40}$$

Dagslön beräknas enligt formeln:

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

Timlön beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen för heltidsanställd}}{172}$$

10.3 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen såsom en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

För medarbetare som anställts för en period av högst tre veckor utges lön endast för faktisk fullgjord tjänstgöring beräknad per timme.

§ 11 Sjuklön

11.1 Rätt till sjuklön

Varje medarbetare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt Lagen om sjuklön (SFS 1991:1047) med tillägg i 11.3.2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 11.4.

För medarbetare som har anställts för viss tid är dock rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § 1 st lagen om sjuklön (SjLL)).

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal. Om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110) utges sjuklön enligt detta avtal.

11.2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska medarbetaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när medarbetaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om medarbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110).

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

11.3 Försäkran och läkarintyg

11.3.1 Försäkran

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en försäkran om att medarbetaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar medarbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Arbetsgivaren kan kräva att sådan försäkran ska vara skriftlig.

11.3.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Vid upprepad korttidsfrånvaro eller om omständigheterna så kräver, kan arbetsgivaren begära läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

11.4 Sjuklönens storlek

11.4.1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

11.4.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme

- För sjukfrånvaro upp till 20 procent av veckoarbetstiden (karensavdrag)

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av veckoarbetstiden till och med dag 14

$$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den kontanta ob-ersättning som medarbetaren gått miste om.

Anmärkningar

Veckoarbetstiden definieras i 11.4.3

För medarbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av veckoarbetstiden till och med dag 14 i sjuklöneperioden.

Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna fått karensavdrag vid tio tillfällen ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av veckoarbetstiden till och med dag 14 i sjukperioden.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behövas göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent av veckoarbetstiden inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

11.4.3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön i 11.4.2 avses fast kontant månadslön samt i förekommande fall fasta lönetillägg per månad, t ex arvode.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan schemaperiod.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

11.4.4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

11.4.5 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 11.4.3 även av ses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

Exempel 2025

Pbb år 2025: 58 800 kr. Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58800}{12} = 49\,000 \text{ kr för år 2025}$$

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

Sjukavdrag gör med

$$90\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

Anmärkning:

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller fr.o.m. den 1 januari 2022

Sjukavdraget får ej överstiga $\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

NYTT

NYTT

11.4.6 Smittbärare

Om en medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning gäller följande:

Frånvaro till och med 14:e kalenderdagen:

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstid}}$$

Från och med den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 11.4.5.

11.5 Sjuklönetidens längd

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till medarbetaren.

- för grupp 1: till och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: till och med 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Medarbetaren tillhör grupp 1

- om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- om medarbetaren övergått direkt från en anställning i vilken medarbetaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Medarbetaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om medarbetaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden. Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

11.6 Vissa samordningsregler

11.6.1 Medarbetaren får annan ersättning

Om en medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

11.6.2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring

Om medarbetaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

11.6.3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om medarbetaren får annan ersättning från staten än enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) ska sjuklönen minskas med ersättningen.

§ 12 Anställningens upphörande med mera

Nedanstående bestämmelse gäller från och med den 1 januari 2026

12.2 Avbrytande av provanställning

Provanställning kan av både arbetsgivaren och medarbetaren avbrytas före provotidens utgång genom skriftligt besked senast en månad i förväg. Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång.

Arbetsgivaren ska, samtidigt med besked enligt ovan, varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. Medarbetaren och lokal facklig organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Om provanställningen inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

Parterna är ense om att besked enligt ovan är en ordningsföreskrift.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär att medarbetaren erhåller en månadslön efter besked om provanställnings avbrytande i förtid respektive två veckors lön när provanställning i samband med provotidens utgång inte övergår i en tillsvidareanställning, om inte annat överenskomts.

Nedanstående bestämmelse gäller från och med den 1 januari 2026

12.3 Inte iakttagen uppsägningstid från medarbetare

Medarbetare som lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstid eller tid för besked om avslut av provanställning har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till inestående lön och semesterersättning.

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

Följdändringar i numrering: Nuvarande punkt 12.2 Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder blir punkt 12.4 osv

12.1 Uppsägningstid för tillsvidareanställda

Nedanstående bestämmelse ersätter nuvarande 12.1 från och med den 1 januari 2026

Vid uppsägning från medarbetarens sida gäller följande uppsägningstider:

Anställningstid Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
från och med 2 år till 6 år	2 månader
från och med 6 år	3 månader

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller uppsägningstiderna enligt lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80). För närvarande gäller nedanstående uppsägningstider i LAS:

Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
< 2 år	1 månad
2 – 4 år	2 månader
4 – 6 år	3 månader
6 – 8 år	4 månader
8 – 10 år	5 månader
> 10 år	6 månader

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

Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid gäller inte från och med den månad medarbetare fyller 65 år.

Uppsägning ska ske skriftligt.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla. Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Om detta inte kan medges och medarbetaren begär det, ska arbetsgivaren redogöra för skälen till beslutet.

12.2 Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller medarbetaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då medarbetaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller medarbetaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att medarbetaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 69 år.

12.3 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställnings och anställningsskydd

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet

på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens 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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen 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 förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten 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.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.”

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

12.4 Avstängning

Bedömer arbetsgivaren att det ur säkerhetssynpunkt föreligger skäl att avstänga medarbetare från utövning av vissa anförtrodda arbetsuppgifter eller från all tjänstgöring ska avstängning ske i avvaktan på beslut om fortsatt anställning.

Skriftlig underrättelse om beslutad avstängning ska omedelbart ges till berörd arbetstagarorganisation. Innan beslut i anställningsfrågan fattas ska överläggningar äga rum med arbetstagarorganisationen.

Under avstängningen utges lön såvida inte annat överenskommits med arbetstagarorganisationen.

§ 13 Deltid i pensionssyfte

Regler om deltid i pensionssyfte gäller i enlighet med Bilaga 7 Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte.

§ 14 Arbetstidsförkortning

Regler om arbetstidsförkortning gäller i enlighet med reglerna i bilaga 8.

§ 15 Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Från och med den 1 maj 2027 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.

Parterna ska planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna innan det gällande avtalet löpt ut. Om parterna inte enas om annat ska förhandlingarna inledas minst två månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav.

Stockholm den 30 maj 2025

Svensk Handel	Unionen
Lynn Andersson Wall	Anders Fredriksson

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

4265

Förhandlingsordning

Förhandlingsordning

§ 1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen gäller för rättstvister.

§ 2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid den lokala förhandlingen får part i detta avtal som vill fullfölja frågan påkalla förhandling hos motparten i avtalet (central förhandling).

Central förhandling ska påkallas skriftligen och göras hos motparten inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

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 ska gälla tills vidare och
2. Inom två månader i övriga rättstvister.

Part som försummar detta förlorar rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Anmärkning

1. Förhandling är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen varit överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.
2. I fråga om förhandling enligt §§ 2 och 3 gäller härutöver bestämmelserna i Medbestämmandelagen (MBL). Bestämmelserna i MBL i övrigt avseende förhandlingar gäller likaså.
3. Bestämmelsen i stycke 2 punkt 1 träder i kraft med avseende på lokala tvisteförhandlingar som avslutas fr.o.m. 1 april 2018.

4265 Avtal om kompetensutveckling

Avtal om kompetensutveckling

1. Inriktning

Förmågan hos företagen att utvecklas och att kunna konkurrera är beroende av kvalificerade medarbetare. Det är därför viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna.

Kompetensprocessen är ett stöd i företagets verksamhetsutveckling och är ett viktigt medel för att förbättra förmågan att nå kort- och långsiktiga mål.

Kompetensutvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas.

En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

2. Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Medarbetare ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att bidra till verksamhetens utveckling.

3. Fördjupad kompetens och tydliga utvecklingsvägar

Utifrån kundbehov och affärsmöjligheter utvecklas den kompetens som behövs för företagets verksamhet och som möter kundernas krav. Detta uppnås genom att utvecklingsvägar (roll, befattning, arbetsuppgift och kompetens) definieras. Det är av stor vikt att kompetensutveckling också omfattar farmaci och egenvård.

4. Kompetensutvecklingsplan

Farmaceutisk kompetens och nyckelkompetens inom ledarskap, marknadsföring, kommunikation och folkhälsa fördjupas. Rätt kompetens säkras genom rekrytering och fortbildning.

Alla medarbetare ska ha sin egen kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan. I kompetensutvecklingsplanen ska nuvarande och framtida kompetensområden nedtecknas samt målet för kompetensutvecklingen under det kommande året. Detta sker årligen i samband med planeringssamtalet. Planeringssamtalet är en planerad dialog mellan chef och medarbetare om verksamhetens mål, förväntat resultat, medarbetarens bidrag till verksamheten, individuell kompetensutveckling samt hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

5. Samverkan med medarbetarna

Kompetensutveckling är ett viktigt samverkansområde där medarbetarna ges möjlighet till delaktighet och medinflytande.

4265 Avtal om alternativ arbetstidsförläggning

Bilaga 3

Aktuell bilaga utgår per den 1 mars 2026. De nya arbetstidsbestämmelserna återfinns i de allmänna villkoren (4 Arbetstid) och gäller från och med den 1 mars 2026. Efter MBL förhandling kan arbetsgivaren börja tillämpa de nya bestämmelserna innan den 1 mars 2026.

Avtal om alternativ arbetstidsförläggning

Svensk Handel och Unionen är överens om att det är möjligt att tillämpa avtal om arbetstidsförläggning enligt följande, med avsteg från 4.2.1, 4.2.3 stycke tre och fem, samt 5.1 stycke 1.

1.

Den ordinarie arbetstiden får, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, inte överstiga 38,5 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka). Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

38,5 timmar är proportionerade till en genomsnittlig veckoarbetstid på 40 timmar per helgfri vecka. Är den genomsnittliga veckoarbetstiden per helgfri vecka lägre än 40 timmar ska 38,5 proportioneras i förhållande till den lägre veckoarbetstiden.

Exempel:

Ett arbetstidsmått på 37,5 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, blir omräknat 36,1 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka).

2.

Begränsningsperioden ska sammanfalla med schemaperioden och uppgå till högst fyra månader avrundat till hel vecka.

3.

Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under en fyra veckorsperiod normalt fördelas på högst fem dagar per vecka.

4.

Besked om förändring av arbetstidsschemat ska lämnas senast två veckor innan.

5.

Veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

6.

Veckoarbetstiden får inte underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. De veckor då julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton eller nyårsdagen infaller gäller denna begränsning inte för arbetsplats som håller stängt sådan infallande dag.

Anmärkning

Efter överenskommelse med individen kan +/- tre timmar föras över till nästkommande begränsningsperiod.

7.

Medarbetare som blivit uppsagd p g a arbetsbrist, och som vid slutreglering innehar ett minussaldo på den genomsnittliga veckoarbetstiden ska få detta efterskänkt av arbetsgivaren.

8.

Värdet på varje semesterdag beräknas enligt: genomsnittlig veckoarbetstid/5.

9.

Heltidsanställd medarbetare har rätt till övertidskompensation om medarbetaren beordras utföra övertidsarbete utöver vid var tid gällande schema.

Anmärkning

Medarbetare ska ges möjlighet att lämna önskemål om arbetstidens förläggning innan arbetsgivaren fastställer schema för begränsningsperiod. Arbetsgivaren ska ta så stor hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål.

Medarbetare ska ha möjlighet att löpande se/ta del av sitt personliga schema för innevarande begränsningsperiod.

4265 Löneavtal Svensk Handel Apoteksanställda

Avtal om löner för avtalsperioden 2025-05-01 - 2027-04-30

mellan Svensk Handel och Unionen

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.

1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerevision

Om arbetsgivaren och medarbetaren 6 månader innan nästkommande lönerevision eller senare träffat anställningsavtal och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag.

Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att i tillämpliga delar ge information och rådgivning utifrån kundens individuella behov
- förmåga att utveckla verksamheten
- förmåga att leda andra

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Unionen sker på företagsnivå.

Lönerrevisionstidpunkt under avtalsperioden är den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 om inte de lokala parterna enas om annat.

I företag där det finns en Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Inledande överläggning

De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande:

- En gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- Företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förut sättningarna
- Företaget redovisar sin övergripande lönestruktur samt eventuella behov av förändringar i denna
- Företaget redovisar lönesättningskriterier
- Företaget redovisar om det finns speciella prioriteringar man avser att göra i lönerrevisionen
- Företaget upprättar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerrevisionen ska gå till.

Steg 3 Individuella lönesamtal

De individuella samtalerna om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 4 Utvärdering

Efter genomförd lönerrevision gör de lokala parterna en utvärdering, enligt punkt 8 i detta avtal, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåtts.

5. Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för den anställda. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen skall grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för medarbetaren
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

5.1 Förstärkt lönesamtal

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning

Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till medarbetarens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.

6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas

Vid företag där det saknas Unionenklubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Unionen enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.

Vid företag där Unionenklubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.

Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för Unionen. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att den ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.

7. Lönerevision

Lokal lönerevision ska bedrivas skyndsamt. Den nya lönen ska utbetalas så snart som möjligt, dock senast i samband med det ordinarie löneutbetalningstillfället i oktober 2025 och juli 2026 om inte de lokala parterna enas om annat.

-
NYTT
-

7.1. Lönejustering 2025 och 2026 samt lägsta lön

Enas inte de lokala parterna om annat disponeras ett löneutrymme om 3,0 % den 1 maj 2025 och 2,7 % den 1 maj 2026 för individuell fördelning i enlighet med principerna för lönesättning enligt ovan.

NYTT

Från och med den månad medarbetaren (heltid) fyller 18 år ska månadslönen från och med den 1 maj 2025 uppgå till lägst 21 323 kronor och den 1 maj 2026 uppgå till lägst 21 899 kronor.

NYTT

8. När lönerevisionen är avslutad

När lönerevisionen är avslutad gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåtts. De lokala fackliga organisationerna ska även få en redovisning av utfallet för medlemsgruppen på individnivå.

Det sistnämnda förutsätter att den lokala fackliga organisationen lämnar relevanta uppgifter till arbetsgivaren om de medlemmar som omfattas av lönerevisionen.

9. 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, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.

10. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönebildningsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

11. Avstämning

De centrala parterna ska senast den 30 november 2026 ha en avstämning av avtalets tillämpning.

NYTT

4265 Överenskommelse rörande rätt till deltid i

pensionssyfte

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 ska skriftligen ansöka om detta sex kalendermånader före önskad tidpunkt för deltidspensionering.

En ansökan om deltidspension ska 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 ska 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 deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

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

4265 Bilaga 8 Arbetstidsförkortning -

Svensk Handel Apoteksanställda

1 Intjänande av tid

Intjänande till tidbank påbörjas den 1 januari 2026.

För varje ordinarie arbetstimme som medarbetaren utför arbete under ett kalenderår (intjänandeåret) tjänar medarbetaren in 0,3 minuter som kan nyttjas under det efterföljande kalenderåret (uttagsåret) enligt punkterna 2 och 3.

Medarbetaren tjänar även in tid enligt ovan vid följande frånvaro, frånvaro vid familjeangelägenhet av vikt, betald ledighet på grund av helgdag, betald ledighet enligt förtroendemannalagen och betald ledighet vid uttag ur tidbanken. Medarbetaren tjänar således aldrig in tid vid frånvaro så som semester, sjukdom, tjänstledighet etc.

Vid anställningar som förväntas pågå upp till som längst tre månader förs ingen tid till tidbanken. Sådan intjänad tid utbetalas istället som lön i samband med slutlön.

2 Nyttjande av intjänad tid

Huvudregeln är att tid som tjänats in till tidbank i enlighet med punkten 1 ska läggas ut som ledig tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både medarbetarens önskemål och verksamhetens behov beaktas. I normalfallet ska medarbetaren ta upp önskemål om uttag från tidbanken i god tid.

Inför ett nytt kalenderår kan de lokala parterna exempelvis komma överens om att intjänad tid framgent eller under ett visst kalenderår ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank. Detta kan ske helt eller delvis.

Om tid lagts ut i enlighet ovan och medarbetaren är frånvarande exempelvis pga sjukdom eller tjänstledighet utges ingen annan kompensationsledighet.

3 Hantering av tid i tidbank

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan tid i tidbank betalas ut i kontant lön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan tecknas för ett år i taget.

Tid i tidbank som den 31 december varje kalenderår överstiger 8 timmar, ersätts genom utbetalning av kontant lön. Sådan utbetalning ska göras senast den sista februari.

I samband med att en anställning avslutas ska om möjligt tid i tidbanken schemaläggas under resterande anställningstid.

Tid som kvarstår i tidbanken vid anställningens upphörande ska hanteras genom utbetalning av kontant lön i samband med slutlön.

NYTT

- NYTT

-

|

NYTT

|

NYTT

- NYTT

-

- NYTT

-

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

Utvecklingsavtal 1982-04-15 SAF-LO/PTK inkl protokoll

Protokoll

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK	
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)	
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i	Stockholm
Närvarande	Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren,	
för SAF	Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid Jan- Peder Norstedt	protokollet) och
för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström Bergnéhr	och Bosse
för PTK	Ingvar Seregard, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin	

§ 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

§ 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å omse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning:

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning 1985-09-09

Förhandlingarna i ovanstående fråga har sedermera slutförts och avtal träffats i enlighet med § 18 samt bilaga 1.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning

LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Vid protokollet

Lennart Grafström

Justeras

Curt Nicolin

Olof Ljunggren

Lars-Gunnar Albåge

Jan-Peder Norstedt

Gunnar Nilsson

Stig Malm

Harry Fjällström

Bosse Bergnéhr

Ingvar Seregard

Sten-Olof Heldt

Stig Ahlin

Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

15 april 1982

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunnsande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Allmänna bestämmelser

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits i företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om ”Facklig samordning av medbestämmandefrågor”.

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Företagets utveckling

Mom 1 Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall - främst från närmaste överordnad –enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. 1 anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Medbestämmandets former

Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet.

Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3 Rådtrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådtrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/ arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6-9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning här till ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.*
- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.*
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.*

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets

behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälighets omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

1 de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlitate experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

§ 13 Arbetslivsforskning

Främjande av utvecklingsarbetet

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning:

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor”.

Rådets uppgift är:

- att följa och främja tillämpningen av den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att följa svensk och internationell utveckling på området
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgivarsidan och 6 från arbetstagarsidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

§ 16 Förhandlingsordning

Förhandlingsordning m m

Mom 1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Mom 2 Tvister om avtalet

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Twist rörande § 11 mom 3, § 12 och § 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.