

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Handels tjänstemannaavtal perioden 2025-05-01 – 2027-04-30
Parter	Svensk Handel Akademikerförbunden
Tid	10, 11, 24 mars, 1, 14, 15, 22, 24, 28 och 29 april, 5, 6 och 7 maj 2025
Plats	Svensk Handels lokaler, Stockholm samt via Teams
Närvarande	Svensk Handel Dennis Lager Caroline Andersson Emilie Bogren Akademikerförbunden Pär Fyhr, Akavia Victor Mossberg, Akavia

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om att mellanvarande kollektivavtal prolongeras för tiden fr.o.m. 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30 med följande ändringar och tillägg:

- Bilaga 1 Löneavtal
- Bilaga 2 Allmänna villkor
- Bilaga 3 Avtal om arbetstidsbestämmelser
- Bilaga 4 Redaktionella ändringar allmänna villkor

§ 2 Det samlade avtalsvärdet på vart och ett av de här avtalsområdena är för perioden 6,4 procent.

§ 3 Avsättningar till system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte (deltidspension)

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,2 procent fr.o.m den 1 maj 2025 för avtalsperioden 1 maj 2025 – 30 april 2027. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent fr.o.m. den 1 maj 2025.

§ 4 Införande av system för arbetstidsförkortning

Parterna är överens om införande av system i allmänna villkor för betald ledighet i form av rätt till ledig dag enligt Bilaga 2. Bestämmelsen tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025 och 0,3 procent från och med den 1 maj 2026 från avtalsvärdet.

§ 5 Avtal angående visst informationsutbyte m.m.

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte

RR m
DL

samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

§ 6 Angående vissa yrkanden om facklig förtroendemän

Med anledning av Akademikerförbundens yrkanden rörande arbetsbelastning och kompetensutveckling under lokalt fackligt arbete har parterna enats om att under avtalsperioden föra samtal kring detta.

§ 7 Övrigt

Parterna noterar att det kan vara av intresse att ta del av arbetet i industrins partsgemensamma arbetsgrupp avseende regler om förskottssemester.

§ 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30.

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

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

Stockholm 2025-05-12

För Svensk Handel



Dennis Lager

För Akademikerförbunden



Pär Fyhr



Victor Mossberg

Löneavtal

1. Avtalets omfattning och definitioner

Detta löneavtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden och medlemsföretag i Svensk Handel där kollektivavtalet är inkopplat. Avtalet omfattar tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast **den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026**.

Med begreppet Akademikerförening i detta avtal avses även kontaktombud.

I de fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter avses med "företag" vid beräkningen av ramen för lönehöjningar företaget som helhet.

2. Grundläggande utgångspunkter för lönebildning i företaget

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling. Lönebildningen ska vara kopplad till företagets affärsidé och mål och vara en del av den produktivitets- och intäktsskapande processen i företaget. Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy där principerna för lönebildningen vid företaget anges. Tjänstemän som vet vad som ger företaget framgång och har sin lön kopplat till det, blir en stor tillgång i företaget.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de har medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Marknadskrafterna och de lokala parternas syn på lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

3. Lönesättning vid nyanställning eller befordran

Lönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget. Hänsyn ska därvid tas till tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav. Hänsyn ska även tas till marknadskrafter och omvärlden i övrigt.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter, som kan betraktas som en befordran, ska erhålla löneökning skilt från lönerevisionen. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.

4. Principer för den individuella lönesättningen vid lönerevision

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Lönen ska stimulera tjänstemannen till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten. Ökat ansvar och ökad svårighetsgrad, högre prestation och duglighet ska därför medföra löneutveckling.

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Tjänsteman med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbets-/yrkesområde ska inte enbart därför ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska vara könsneutrala. Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän inom företaget.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

5. Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är en viktig del i den lokala löneprocessen. Syftet med samtalet är att skapa en process där tjänstemannens resultat, måluppfyllelse, kompetens och prestation utvärderas och knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. På så sätt ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Varje tjänsteman, inkluderande föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett individuellt lönesamtal med sin, om möjligt lönesättande, chef i god tid före löneförhandlingen mellan de lokala parterna.

Lönesamtalet ska vara väl förberett och strukturerat. Tillräcklig tid för lönesamtalet bör avsättas och resultatet ska dokumenteras skriftligt.

Lönesamtalet kan innehålla följande:

- Företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- Tjänstemannens arbetsuppgifter och ansvarsområden, hur dessa förändrats samt vilka resultat som uppnåtts

- Satta mål för tjänstemannen i förhållande till verksamhetens mål
- Nya mål för tjänstemannens arbetsprestationer
- Lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen

Med tjänsteman som erhåller ingen eller märkbart låg lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman. Vid sådan överläggning diskuteras tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna och kraven som ställs i befattningen, samt behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

6. Lönekriterier

Med lönekriterier avses olika faktorer som kan användas vid bedömning av tjänstemannens prestation. Lönekriterierna mäter tjänstemannens bidrag till företagets lönsamhet utifrån arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål. Det ska finnas en tydlig koppling mellan lönekriterier och prestation. Lönekriterierna ska vara väl kända, konkreta och objektiva.

Exempel på lönekriterier beroende på befattning kan vara:

- Försäljningsresultat
- Kundnöjdhet
- Kvalitet i genomförda projekt
- Initiativkraft
- Samarbetsförmåga
- Idérikedom
- Pedagogiska färdigheter

7. Lönerevision

7.1 Tidpunkt för lönerevision

Parterna är ense om följande tidpunkter för lönerevision:

- 1 maj 2025
- 1 maj 2026

Parterna bör fastställa tidplan för lönerevisionen med till exempel tidpunkter för genomförande av lönesamtal, förhandlingar och utvärdering av löneprocessen.

Arbetsgivare och Akademikerförening eller tjänsteman kan träffa överenskommelse om avvikelse från ordningen för lokal lönerevision som anges i punkt 5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 i detta avtal.

7.2 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast **den 13 juni 2025 respektive den 19 mars 2026** lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

7.3 Lokal löneförhandling

Lokal löneförhandling förs mellan arbetsgivaren och Akademikerförbundet.

Akademikerförbundet kan överlåta till tjänsteman att själv föra löneförhandling med arbetsgivaren. I dessa fall kan lönesamtal och löneförhandling ske vid samma tillfälle. Tjänstemannen företräds därvid inte av Akademikerförbundet under aktuell lönerrevision. Resultatet av denna löneförhandling blir dock giltigt först när Akademikerförbundet avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

I inkopplade företag som vid revisionstillfället saknar Akademikerförbundet övergång partsställningen vid löneförhandlingen till tjänstemannen. Resultatet av förhandlingen dokumenteras i protokoll.

Löneförhandling bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och avslutas senast **den 13 oktober 2025 respektive den 30 april 2026**.

7.4 De lokala parternas inledande arbete

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerrevision ska arbetsgivaren och berörd lokal part göra en bedömning av de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna för företaget.

Parterna ska gemensamt analysera företagets lönestruktur, t ex löneutvecklingen de senaste två åren, eventuell intern lönestatistik samt löneskillnader mellan olika grupper och mellan män och kvinnor.

7.5 Central konsultation

Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner. En information om avtalets innebörd lämnas till den lokala Akademikerförbundets medlemmar. Arbetsgivaren och akademikerförbundet anordnar en sådan information.

7.6 Partsgemensam utvärdering av lönerrevisionen

Arbetsgivare och Akademikerförbundet ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. Följande punkter bör beaktas:

- Den lokala lönebildningsprocessen
- Kvalitet och genomförande av lönesamtal
- Lönestrukturen före och efter lönerrevision
- Resultatet av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän
- Om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget
- Föräldraledigas löneutveckling

7.7 Central löneförhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Svensk Handel respektive Akademikerförbunden senast **den 13 november 2025 respektive den 29 maj 2026**, varefter det ankommer på Svensk Handel och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per **den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026** fastställs nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar till **3,0 % respektive 2,7 %** av fast kontant månadslön som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

8. Undantag från löneavtalet

Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som **den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026**

- ej har fyllt 18 år

eller

- är anställd för vikariat eller avtalad visstid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- innehar anställning som utgör bisyssla

eller

- **innehar en anställning som ska upphöra, där tjänstemannen är arbetsbefriad över revisionsdatum och återstående anställningstid**

eller

- **uppnått den ålder som anges i 32 a § Lagen om anställningsskydd (f.n. 69 år)**

eller

- tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att löneförhöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som **den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026** var anställd som vikarie eller på prov och som inte omfattas av lönerevisionen, och under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

8.1 Tjänsteman som slutat sin anställning

Tjänsteman som slutat sin anställning **den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026** eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmäla sitt krav till arbetsgivaren senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till löneförhöjning.

8.2 Anställningsavtal den 1 november året före lönerevision

Om företaget och en tjänsteman den 1 november eller senare har träffat avtal om anställning och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

8.3 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta avtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid den ordinarie lönerevisionen, om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

9. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt och göras individuellt.

Övertidsersättningar

Retroaktiv omräkning ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

10. Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstiden för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras **den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026** eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

11. Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

12. Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 8.1 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

12.1 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal fr o m **den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026**.

13. Skriftlig lönespecifikation

Alla tjänstemän ska erhålla skriftlig lönespecifikation i samband med löneutbetalning. I denna ska framgå vilka skatteavdrag som gjorts. Det bör även framgå storleken på de olika lönedelarna.

DL^{vm}
al

Ändringar av allmänna villkor

Parterna har överenskommit om ändringar av allmänna villkor enligt följande

Punkten 4.2.1 får ny lydelse enligt följande

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

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidarbete se 4.4~~

Punkten 4.3.2 får ny lydelse enligt följande.

4.3.2 Ersättningsens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje
övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta
månadslönen.

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025 Svensk Handel –
Akademikerförbunden Ändringar i avtal om allmänna
anställningsvillkor

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

För deltidanställd vars arbetstid utlagts på genomsnittlig färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidanställd, ska arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

Punkten 4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid) utgår i sin helhet

Punkten 4.5 får ny lydelse och numrering enligt följande.

**~~4.2.7 Gemensamma bestämmelser avseende~~
~~a~~ Anspråk på övertids- och merti**

När tjänsteman utfört arbete på övertid ~~alternativt mertid~~ som inte på förhand har beordrats, ska anspråk på ersättning för utfört övertids- ~~och merti~~arbete framföras senast tre månader efter arbetets utförande. Har sådant anspråk inte framförts förlorar tjänstemannen rätten till övertidsersättning.

Punkten 9.4.1 får ny lydelse enligt följande

Semesterlönen utgörs av den *monadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

OK VM
TF

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025 Svensk Handel –
Akademikerförbunden Ändringar i avtal om allmänna
anställningsvillkor

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$0,5 \times \text{det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till}$

Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med *fasta lönetillägg* avses här t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här t.ex. provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.

I övertids-, ~~mertids~~- och restidsersättning ingår semesterlön.

Punkten 10.5.1 Förtigande av sjukdom utmönstras

Som en följdändring av utmönstring av 10.5.1 sker följande omnumreringar:

10.5.2 omnumreras till 10.5.1

10.5.3 omnumreras till 10.5.2

10.5.4 omnumreras till 10.5.3

Re
VM
DL

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025 Svensk Handel –
Akademikerförbunden Ändringar i avtal om allmänna
anställningsvillkor

10.5.5 omnumreras till 10.5.4

10.5.6 omnumreras till 10.5.5

10.5.7 omnumreras till 10.5.6

Punkten 11.3 andra stycket får ny lydelse enligt följande.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är ~~1/167 1/175~~. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 11 tillförs en ny punkt 11.4 med följande lydelse.

11.4 Arbetstidsförkortning

11.4.1 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

11.4.2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggningen av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggningen av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi himmelsfärdsdag är ledig.

OK VM
ZF

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025 Svensk Handel –
Akademikerförbunden Ändringar i avtal om allmänna
anställningsvillkor

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om
förläggningen av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex
innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per
timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet
har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en
annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i
anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars
anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått
arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta.
Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten
är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller
tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar
senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

*Ledighet enligt ovan får inte förläggas på påsk-, midsommar-
eller julafton.*

Som en följdändring av införande av ny punkt 11.4 sker följande
omnumreringar:

- 11.4 Månadslön numreras om till 11.5
- 11.5 Föräldralön numreras om till 11.6
- 11.5.1 Villkor för föräldralön numreras om till 11.6.1
- 11.5.2 Föräldralönens storlek numreras om till 11.6.2
- 11.5.3 Utbetalning av föräldralön numreras om till 11.6.3
- 11.5.4 Reduktion av föräldralön numreras om till 11.6.4
- 11.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning numreras om till
11.7
- 11.6.1 Avdrag numreras om till 11.7.1
- 11.6.2 Månadslön numreras om till 11.7.2

§ 11 tillförs en ny punkt 11.8 enligt följande.

11.8 Föräldraledighet under huvudsemester

Tjänsteman som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren enligt följande.

Om tjänstemannen vill vara ledig under den period då huvudsemester kan förläggas ska tjänstemannen anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Anmärkning

I övriga fall ska anmälan göras minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt, i enlighet med 13 § föräldraledighetslagen

DL VM
28

Ändringar av Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Parterna har överenskommit om ändringar av avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän enligt följande.

Punkten 1.2 får ny lydelse enligt följande

1.2 Undantag från reglerna om ordinarie arbetstid m.m.

Bestämmelserna i §§ 2 - 6, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, ~~mertid~~, jourtid och anteckningar om övertid, ~~mertid och~~ jourtid samt sammanlagd arbetstid gäller ej beträffande

- a) tjänstemän i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Punkten 2.1 första stycket får ny lydelse enligt följande

2.1 Längd och begränsningsperiod

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

Punkten 3.1 får ny lydelse enligt följande

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för tjänstemannen om

övertidsarbetet har beordrats på förhand eller

Bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2025 Svensk Handel –
Akademikerförbunden Ändringar i avtal om arbetstidsbestämmelser

övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

~~Beträffande deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt 6.4.1 i avtalet räknas av från övertidsutrymmet i 3.2 nedan.~~

Punkten 3.6 Mertid utgår i sin helhet.

§ 5 får ny lydelse enligt följande

§ 5 Anteckning av övertid, ~~mertid~~ och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid, ~~mertid~~ och jourtid. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 6, anmärkningen får ny lydelse enligt följande

Anmärkning

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

DM VM
97

10.4.3 Annan ersättning från staten Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.	10.4.3 Annan ersättning från staten Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller reglema i 43 kap. socialförsäkringsbalken om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.
10.7 Övriga bestämmelser Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt reglema i 43 kap. socialförsäkringsbalken om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.	10.7 Övriga bestämmelser Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt reglema i 43 kap. socialförsäkringsbalken om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.
Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket	Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket • Tilläggsöverenskommelse om tillämpning av deltidspension, 2017 • 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 utträdde arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde, 2025
	• Under innevarande avtalsperiod utökas avsättning till deltidspension enligt följande (total premie inom parentes): 0,2 % fr. o. m. den 1 maj 2025 (totalt 1,7%)

98
m
22

