

1 MAJ 2025–30 APRIL 2027

Avtal

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

SH Svensk
Handel

unionen

AKADEMIKER
FÖRBUNDEN

SYSTEM
BOLAGET

1/5 2025 – 30/4 2027

KOLLEKTIVAVTAL

mellan å ena sidan

SVENSK HANDEL

och å andra sidan

UNIONEN

och

AKADEMIKERFÖRBUNDEN

FÖR TJÄNSTEMÄN VID

SYSTEMBOLAGET AB

avseende

Tjänstemän

Innehållsförteckning

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket	5
Gemensam värdegrund	6
§ 1 Avtalets omfattning och allmänna regler	7
1.1 Omfattning	7
1.2 Ömsesidig lojalitet	7
§ 2 Anställning	7
2.1 Anställningsformer	7
2.2 Provanställning	8
2.3 Anställningar med olika sysselsättningsgrad	8
2.4 Anställningsavtal	8
2.5 Företrädesrätt för deltidsanställda	9
2.6 Företrädesrätt till återanställning	9
§ 3 Lönebestämmelser	9
3.1 Lön	9
3.2 Definition av månadslön och timlön	9
3.3 Utbetalning av lön	10
3.4 Tillägg / avdrag	10
3.5 Lön för del av månad	10
3.6 Felaktig lön	10
§ 4 Arbetstid	11
4.1 Avtalets omfattning	11
4.2 Ordinarie arbetstid	11
4.3 Dygnsvila	11
4.4 Minsta arbetstid per dag	11
4.5 Lördagsarbete	11
4.6 Arbetsfria dagar	12
4.7 Vikariatstid och mertid (gäller t.o.m. 30 april 2026)	12
4.8 Övertidsarbete	12
4.9 Dispens för extra övertid (gäller t.o.m. 30 april 2026)	13
4.9 Dispens för extra övertid (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)	13
4.10 Arbetstidens förläggning (gäller t.o.m. 30 april 2026)	14
4.10 Arbetstidens förläggning (gäller fr.o.m 1 maj 2026)	14
§ 5 Övertidsersättning m.m.	14
5.1 Beräkning av övertidsersättning (gäller t.o.m. 30 april 2026)	15
5.1 Beräkning av övertidsersättning (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)	15
5.2 Ersättning vid utryckning (gäller försäljare)	16
5.3 Utbyte mot ledighet	17
5.4 Återföring av övertid (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)	17

§ 6 OB-tillägg	18
6.1 Undantag	18
§ 7 Beredskapstjänst (gäller ej butik)	18
7.1 Beredskapstjänst	18
7.2 Schema	19
7.3 Ersättning för beredskapstjänst	19
7.4 Lokal överenskommelse	20
7.5 Enskild överenskommelse	20
§ 8 Tjänstledighet	21
8.1 Tjänstledighet med lön (permission)	21
8.2 Tjänstledighet utan lön	22
8.3 Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön	22
8.4 Tjänstledighet för repetitionsövning och civilförsvarstjänstgöring	22
8.5 Föräldraledighet	22
8.6 Föräldralön och tillfällig föräldralön vid föräldraledighet	23
8.7 Arbetsstidsförkortning (gäller från 1 maj 2026)	25
§ 9 Kostnadsersättning för läkarvård och arbetskläder m.m.	26
9.1 Rätt till ersättning vid läkarvård	26
9.2 Sjukvårdande behandling och läkemedel	26
9.3 Sjukresa	27
9.4 Ersättning för tid för läkarundersökning	27
9.5 Arbetskläder	27
§ 10 Semester	27
10.1 Allmänt	27
10.2 Semesterår och intjänandeår	27
10.3 Antal semesterdagar	27
10.4 Betalda och obetalda semesterdagar	28
10.5 Ändrad sysselsättningsgrad	28
10.6 Löneavdrag vid för många uttagna betalda semesterdagar	29
10.7 Löneavdrag vid uttag av obetalda semesterdagar	29
10.8 Semesterlön	29
10.9 Semesterersättning	30
10.10 Utläggning av semester	30
10.11 Sparade semesterdagar	31
10.12 Avtalad tid under semester	31
§ 11 Åtgärder vid sjukdom m.m.	31
11.1 Underrättelse om sjukdom	31
11.2 Försäkran om sjukdom	31
11.3 Läkarintyg	32
§ 12 Sjukavdrag samt beräkning av sjuklön	32
12.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod	32
12.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen	33
12.3 Sjuklönetidens längd	34

12.4 Fall då medarbetare inte får lön vid sjukdom	34
§ 13 Rese- och restidsersättning	35
13.1 Rese- och traktamentsersättning	35
13.2 Rätt till restidsersättning	35
13.3 Restid	35
13.4 Restidsersättning	36
§ 14 Anställningens upphörande	37
14.1 Tidsbegränsad anställning	37
14.2 Uppsägningstid vid tillsvidareanställning	37
14.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	38
14.4 Avslut av anställning vid uppnådd ålder enligt lagen om anställningsskydd	38
14.5 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning	39
§ 15 Giltighetstid	43
Bilaga 1 Förhandlingsordning vid rättstvister	44
Bilaga 2 Löneavtal Unionen 2025-05-01 – 2027-04-30	46
Bilaga 3 Avtal om lokal lönebildning Akademikerförbunden 2025-05-01 – 2027-04-30	51
Bilaga 4 Företrädesrätt för deltidsanställda till anställning med högre sysselsättningsgrad	56
Bilaga 5 Avtal om kompetensutveckling	59
Bilaga 6 Avvikande bestämmelser för personal på kontor	60
Bilaga 7 Avvikande bestämmelser för personal på Skarpö	64
Bilaga 8 Avvikande bestämmelser för personal på depå	67
Bilaga 9 Nattarbete	69
Bilaga 10 Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte – Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden	71

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2023 års upplaga av avtalet.

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet¹
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK
- Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension² - Unionen och Akademikerförbunden
- Utvecklingsavtalet
- Arbetsmiljöavtalet
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal samt skiljedomsregler
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Kollektivavtal rörande skyldighet att föra register i vissa avseenden m.m.
- Avtal om reglering vid asbestexponering
- Beredskapsavtal
- Kollektivavtal om koncerngemensamma rapporteringskanaler
- Antagande av avtal om arbete i etableringsjobb med Unionen 2023-2027
- Avtal om visst informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

¹Anmärkning

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

²Under innevarande avtalsperiod utökas avsättningen till deltidspension enligt följande (total premie inom parentes):

0,2 % fr.o.m. den 1 maj 2025 (totalt 1,7%).

Gemensam värdegrund

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

§ 1 Avtalets omfattning och allmänna regler

1.1 Omfattning

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

1.2 Ömsesidig lojalitet

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

§ 2 Anställning

2.1 Anställningsformer

Anställning kan enligt detta avtal ha följande former:

Tillsvidareanställning (fast anställning)

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

Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- för allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongsarbete, och
- när medarbetaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

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

Om en medarbetare under en femårsperiod har varit anställd hos

arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

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. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan tiden förlängas med den tid under vilken medarbetaren har varit frånvarande under provperioden.

Protokollsanteckning:

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

2.3 Anställningar med olika sysselsättningsgrad

Medarbetare kan enligt detta avtal vara:

- **Heltidsanställd**
- **Deltidsanställd med månadslön**
Medarbetare med en avtalad arbetstid om 20 % eller mer av heltidstjänst erhåller månadslön.
- **Deltidsanställd med timlön**
Deltidsanställd med en sysselsättningsgrad under 20 % (mindre än 8 timmar i genomsnitt/vecka) erhåller timlön. Detsamma gäller för alla visstidsanställda som arbetar deltid, dock inte provanställda.

2.4 Anställningsavtal

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

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

2.5 Företrädesrätt för deltidsanställda

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

2.6 Företrädesrätt till återanställning

Anmälan om företrädesrätt till återanställning ska, för att vara gällande, göras skriftligen till arbetsgivaren.

Anmärkning

En förutsättning för att skriftlighetskravet enligt ovan ska tillämpas är att arbetsgivaren upplyst medarbetaren om skriftlighetskravet i samband med arbetsgivarens besked om företrädesrätt enligt 8 eller 16 §§ LAS.

§ 3 Lönebestämmelser

3.1 Lön

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

3.2 Definition av månadslön och timlön

Heltidsanställd, samt deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på 20 % eller mer, erhåller månadslön i proportion till sysselsättningsgraden.

Medarbetare med tidsbegränsad anställning och deltidsanställd med en sysselsättningsgrad på mindre än 20 % erhåller timlön.

Timlön

Timlön utgörs av $\frac{\text{månadslönen}}{167}$ uppräknad till heltidslön.

För tidsbegränsade anställningar som avses vara längre än 5 månader och minst 20 % sysselsättningsgrad tillämpas månadslön. För medarbetare som erbjuds tidsbegränsad anställning med en

sysselsättningsgrad på minst 20 % i direkt anslutning till när vederbörande uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd och som i tidigare anställning i Systembolaget haft månadslön, tillämpas månadslön också för den tidsbegränsade anställningen.

Anmärkning

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

3.3 Utbetalning av lön

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

3.4 Tillägg / avdrag

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

3.5 Lön för del av månad

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

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

För timavlönad betalas timlön för arbetad tid.

3.6 Felaktig lön

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

Anmärkning

Beneficiebesked inhämtas från Kronofogden när skäl för det föreligger.

§ 4 Arbetstid

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

4.1 Avtalets omfattning

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i de delar som framgår nedan.

4.2 Ordinarie arbetstid

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

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

De lokala parterna kan komma överens om annat.

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

4.4 Minsta arbetstid per dag

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

4.5 Lördagsarbete

Medarbetaren har rätt att vara ledig var tredje lördag enligt ett rullande årsschema där alla kalenderlördagar medräknas. Om arbetslördag enligt

schemat infaller på ”helglördag” som ändå är arbetsfri bortfaller den arbetslördagen, och medarbetaren är då ledig två lördagar i rad. Vid årsskifte rullar schemat vidare över till nästa år.

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

4.6 Arbetsfria dagar

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

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

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

4.7 Vikariatstid och mertid (gäller t.o.m. 30 april 2026)

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

Vikariatstid ersätts med ordinarie timlön.

Protokollsanteckning:

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

4.8 Övertidsarbete (gäller t.o.m. 30 april 2026)

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

Heltidsanställd

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

Deltidsanställd

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

4.8 Övertidsarbete (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)

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

Med övertidsarbete avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid som gäller för medarbetaren om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

4.9 Dispens för extra övertid (gäller t.o.m. 30 april 2026)

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

4.9 Övertidsutrymme (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)

Utöver arbetstidslagens avseende övertidsutrymme gäller följande.

Arbete som deltidanställd utför utöver sin ordinarie arbetstid upp till dagligt arbetstidsmätt för heltidsanställd medarbetare räknas inte av från övertidsutrymmet.

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

kalenderår tas ut.

4.10 Arbetstidens förläggning

Medarbetare med månadslön

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

Deltidsanställd med timlön

För deltidanställd med timlön ska finnas uppgifter om den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Arbetstiden schemaläggs senast två veckor före nästkommande kalendermånad.

Vikariatstid ska i första hand erbjudas deltidanställd med kontrakt på 20 timmar eller mer. (Denna mening utgår ur avtalet den 30 april 2026).

Protokollsanteckning:

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

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

§ 5 Övertidsersättning m.m.

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

5.1 Beräkning av övertidsersättning (gäller t.o.m. 30 april 2026)

Övertidsberättigad medarbetare får övertidsersättning med följande procentuella förhöjning av timlönen:

<i>på vardag för de två första timmarnas övertid</i>	50 %
<i>på vardag efter två timmars övertid</i>	75 %
på vardag mellan klockan 22.00 och 06.00, lördag efter kl. 12.00, söndag, helgdag och dag före helgdag som inte är arbetsdag samt dag före helgdag som är arbetsdag vid arbete efter den tid då arbetstiden normalt slutar enligt tjänstgöringsschema	100 %

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

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

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

Vid fall som anges nedan samt i 5.2 lämnas ersättning i form av arvode.

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

5.1 Beräkning av övertidsersättning (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)

Övertidsberättigad medarbetare får övertidsersättning för övertidsarbete med följande procentuella förhöjning av timlönen:

<i>på vardag för de två första timmarnas övertid</i>	50 %
<i>på vardag efter två timmars övertid</i>	75 %
på vardag mellan klockan 22.00 och 06.00, lördag efter kl. 12.00, söndag, helgdag och dag före helgdag som inte är arbetsdag samt dag före helgdag som är arbetsdag vid arbete efter den tid då arbetstiden normalt slutar enligt tjänstgöringsschema	100 %

Om medarbetare utfört arbete på övertid som inte på förhand har beordrats av arbetsgivaren ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast tre månader efter arbetets utförande. Har sådant anspråk inte framförts förlorar medarbetaren rätten till övertidsersättning.

Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkning av övertid. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

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

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

Vid fall som anges nedan samt i 5.2 lämnas ersättning i form av arvode.

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

5.2 Ersättning vid uttryckning (gäller försäljare)

Vid uttryckning med anledning av inbrott eller dylikt, för avstängning av

larm samt för vakthållning därefter lämnas ersättning under den första timmen enligt följande:

	Fr.o.m. 2025-05-01	Fr.o.m. 2026-05-01
på vardag mellan klockan 22.00 - 06.00 dag före helgdag samt söndag och helgdag	464 kr	476 kr
på annan tid	290 kr	297 kr
för tid därefter utgår ersättning enligt 5.1		

5.3 Utbyte mot ledighet (gäller t.o.m. 30 april 2026)

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

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

Sådan ledighet ska tas ut efter samråd med arbetsgivaren.

5.3 Utbyte mot ledighet (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)

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

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

Sådan ledighet ska tas ut efter samråd med arbetsgivaren.

5.4 Återföring av övertid (gäller fr.o.m. 1 maj 2026)

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt 5.3 återförs motsvarande timmar till övertidsutrymmet. Under året får högst

100 timmar återförs på detta sätt, om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

§ 6 OB-tillägg

Medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd efter vissa klockslag får OB-tillägg enligt följande:

	Förhöjning av timlönen
måndag – fredag efter kl. 18.30	50 %
måndag – fredag efter kl. 20.30	75 %
efter kl. 12.00 på lördag eller nyårsafton	100 %
söndag och helgdag	100 %

6.1 Undantag

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

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

OB-tillägg utges inte för övertid.

§ 7 Beredskapstjänst (gäller ej butik)

Reglerna om beredskap tillämpas vid respektive avdelning efter samverkan.

7.1 Beredskapstjänst

1. Med Beredskapstjänst I avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande genom att vara anträffbar för att omedelbart kunna utföra arbete när det uppstår behov.
2. Med Beredskapstjänst II avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom

föreskriven tid efter varsel utföra arbete vid arbetsstället eller annan plats.

7.2 Schema

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild medarbetare. Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

7.3 Ersättning för beredskapstjänst

	Beredskaps- tjänst I	Beredskaps- tjänst II
Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1 000	<u>månadslönen</u> 1 400
dock gäller följande:		
från fredag kl. 18 till lördag kl. 07	<u>månadslönen</u> 700	<u>månadslönen</u> 1 000
från lördag kl. 07 till söndag kl. 24	<u>månadslönen</u> 500	<u>månadslönen</u> 700
från kl. 18 dagen före till kl. 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 700	<u>månadslönen</u> 1 000
från kl. 07 trettondagen, 1 maj, nationaldagen, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag till kl. 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 500	<u>månadslönen</u> 700
från kl. 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07 på pingst-, midsommar- och julafton till kl. 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 250	<u>månadslönen</u> 350

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

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

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

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

7.4 Lokal överenskommelse

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

7.5 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en 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 och bör innehålla uppgifter om aktuell lön samt den ersättning som erhålls i stället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

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

Protokollsanmärkning

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

§ 8 Tjänstledighet

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

8.1 Tjänstledighet med lön (permission)

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

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

Permissionsanledningar

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

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

8.2 Tjänstledighet utan lön

Vid tjänstledighet som inte omfattas av 8.1 får den anställda ingen lön eller andra förmåner.

8.3 Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön

För medarbetare med månadslön

Vid tjänstledighet görs löneavdrag enligt följande:

- vid tjänstledighet fem arbetsdagar eller kortare görs timavdrag för den tid medarbetaren skulle ha arbetat enligt avtalad arbetstid.
- vid tjänstledighet sex arbetsdagar eller längre, görs avdrag med månadslönen x 12/365 för varje frånvarodag. (Avdrag görs även för lör-, sön- och helgdagar samt lediga dagar som infaller under tjänstledigheten.)
- vid frånvaro hel löneperiod görs avdrag med hela månadslönen.

För medarbetare med timlön

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

8.4 Tjänstledighet för repetitionsövning och civilförsvarstjänstgöring

För medarbetare med månadslön görs avdrag för civilförsvarstjänstgöring eller militärtjänst som fullgörs efter den första värnplikts-tjänstgöringen enligt samma grunder som i § 12.2 (sjukavdrag fr.o.m. dag 15).

8.5 Föräldraledighet

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

enligt följande.

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

En medarbetare som vill vara föräldraledig under den period då huvudsemestern kan förläggas ska medarbetaren anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars eller, om så inte kan ske, så snart som möjligt.

Anmärkning

1. Huvudsemestern kan enligt avtalets § 10.10 förläggas från och med den kalendervecka i vilken första juni infaller till och med den kalendervecka i vilken den 31 augusti infaller.

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

8.6 Föräldralön och tillfällig föräldralön vid föräldraledighet

Medarbetare har rätt till föräldralön respektive tillfällig föräldralön från arbetsgivaren om medarbetaren är ledig och uppbär föräldrapenning/graviditetspenning respektive tillfällig föräldrapenning för vård av barn. En förutsättning för rätt till föräldralön respektive tillfällig föräldralön är att medarbetaren arbetar minst 20 % avtalad tid.

8.6.1 Föräldralönens storlek

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

För månadsavlönad

För medarbetare med månadslön om <i>högst</i>	$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$
---	---

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

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

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

Avdraget per dag får inte överstiga

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

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

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

8.6.2 Den tillfälliga föräldralönens storlek

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

Månadsavlönad:

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

Timavlönad:

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

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

8.6.3 Reduktion av föräldralön/tillfällig föräldralön

Föräldralön/tillfällig föräldralön betalas inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om föräldrapenningen har nedsatts ska föräldralönen/ tillfälliga föräldralönen reduceras i motsvarande grad. I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet när medarbetaren inte har rätt till föräldralön eller tillfällig föräldralön gäller bestämmelserna i § 8.3 (Löneavdrag vid tjänstledighet).

8.7 Arbetstidsförkortning (gäller från 1 maj 2026)

8.7.1 Rätten till ledighet

Medarbetare har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande medarbetare utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag, alternativt två (2) halvdagar, under perioden 1 maj – 30 april (året).

Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

8.7.2 Förläggning av ledighet

Efter samverkan på företagsnivå beslutar arbetsgivaren om förläggning av ledigheten enligt följande bestämmelser.

Arbetsgivaren ska senast den 30 april underrätta tillsvidareanställda medarbetare om förläggningen för det kommande året. Vid förläggning av ledighet i maj ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

Medarbetare som senast den 30 april har sagt upp sig eller blivit uppsagd på grund av personliga skäl erhåller ingen ledig dag.

Arbetsgivaren ska för det kommande året även besluta om en gemensam (per enskild butik, depå eller enhet) förlagd ledig dag för tidsbegränsat anställda och för tillsvidareanställda medarbetare som tillträder anställning under året. Denna dag får tidigast förläggas till den 1 oktober.

Om arbetsgivaren inte har underrättat medarbetaren om förläggning enligt andra stycket, förläggs arbetstidsförkortning med en dag i direkt anslutning till huvudsemestern. Detta ska meddelas senast i samband med beviljad huvudsemester.

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

Om en medarbetare 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 medarbetaren är anställd vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning påbörjats eller upphört under året utan att ha fått sådan arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar senare under året blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt ovan får inte förläggas till en dag då arbetstiden är reducerad.

§ 9 Kostnadsersättning för läkarvård och arbetskläder m.m.

9.1 Rätt till ersättning vid läkarvård

Medarbetare med minst 20 % avtalad arbetstid, som varit anställd minst sex månader i följd får ersättning för sina kostnader enligt nedan. Medarbetaren ska styrka sina kostnader med läkarvårdskvitto eller apotekens högkostnadskvitto.

9.2 Sjukvårdande behandling och läkemedel

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

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

Medarbetaren ska visa att notering gjorts i högkostnadskort.

9.3 Sjukresa

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

9.4 Ersättning för tid för läkarundersökning

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

9.5 Arbetskläder

Arbetsgivaren håller med skydds- och arbetskläder.

§ 10 Semester

10.1 Allmänt

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

10.2 Semesterår och intjänandeår

10.2.1 Medarbetare med månadslön

För medarbetare med månadslön sammanfaller semesteråret med intjänandeåret, vilket är löpande kalenderår.

10.2.2 Medarbetare med timlön

För medarbetare med timlön räknas intjänandeåret fr.o.m. den 1 januari t.o.m. 31 december. Motsvarande tolv månadersperiod därefter är semesterår.

10.3 Antal semesterdagar

Medarbetare som inte är berättigad till övertidsersättning har 30 semesterdagar. Övriga medarbetare har 25 semesterdagar.

Medarbetare som fyllt eller under året fyller

30 år har därutöver	två semesterdagar
40 år har därutöver	fyra semesterdagar
50 år har därutöver	fem semesterdagar

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

10.4 Betalda och obetalda semesterdagar

Antalet intjänade betalda semesterdagar beräknas på följande sätt:

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

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 10.3)

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

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

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

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

10.5 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Exempel

Sysselsättningsgrad: 9 månader 100 %
3 månader 75 %

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

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

Omräkning enligt 10.5 ska ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad efter semesteråret eller i samband med anställningens upphörande.

Medarbetare har rätt att avstå från obetalda semesterdagar.

10.6 Löneavdrag vid för många uttagna betalda semesterdagar

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

10.7 Löneavdrag vid uttag av obetalda semesterdagar

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

10.8 Semesterlön

10.8.1 Medarbetare med månadslön

För medarbetare med månadslön utgörs semesterlönen av:

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

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

Semestertillskottet är 12,5 procentenheter av summan utbetalda rörliga

lönedelar under intjänandeåret.

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

Semestertillskottet utbetalas senast under februari månad efter intjänandeåret.

10.8.2 För deltidsanställd med timlön

För deltidsanställd med timlön är semesterlönen 12,5 procentenheter av den anställdes semesterlöneunderlag under intjänandeåret.

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

Semesterlön som tjänats in föregående år för tillsvidareanställd deltidsanställd med timlön utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller månaden efter semesteruttaget.

10.9 Semesterersättning

Till medarbetare som slutar sin anställning innan intjänad semester med lön tagits ut, utbetalas i stället semesterersättning. Semesterersättningen utgörs av semesterlön, semestertillägg samt semestertillskott beräknat enligt 10.8.

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

Semesterersättning betalas ut i samband med slutlönen.

10.10 Utläggning av semester

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

Medarbetare har rätt till fyra veckors sammanhängande sommarsemester.

Semesterplanen meddelas genom anslag på arbetsplatsen senast den 31

mars.

Anmärkning

Medarbetare som enligt 8.5 vill vara föräldraledig under den period då huvudsemestern kan förläggas ska anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars, eller om så inte kan ske, så snart som möjligt.

Semesterledighet under annan tid fastställs av närmaste chef efter samråd med den anställda. Ansökan om sådan semesterledighet ska lämnas senast tre veckor före önskad semester. Besked om semesterledighet lämnas snarast.

10.11 Sparade semesterdagar

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

10.12 Avtalad tid under semester

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

Antal semesterdagar x 8 x sysselsättningsgrad i %.

§ 11 Åtgärder vid sjukdom m.m.

11.1 Underrättelse om sjukdom

Medarbetare, som på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, ska snarast möjligt underrätta närmaste chef. Som huvudregel gäller att arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön enligt § 12.1 – 12.3 för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukfallet.

11.2 Försäkran om sjukdom

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att

medarbetaren har varit sjuk. Av försäkran ska framgå i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom och under vilka dagar medarbetaren skulle ha arbetat. Om försäkran inte lämnas är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön enligt § 12.1 – 12.3.

11.3 Läkarintyg

Medarbetaren ska fr.o.m. den åttonde sjukdagen styrka sjukfrånvaron med läkarintyg. Om så inte sker är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön enligt § 12.1 – 12.3.

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

§ 12 Sjukavdrag samt beräkning av sjuklön

12.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För månadsavlönad

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

för sjukfrånvaro upp till 20 % av veckoarbetstiden (karensavdrag)	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
för sjukfrånvaro överstigande 20 % av veckoarbetstiden till och med dag 14	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Dessutom betalas efter tid med fullt karensavdrag sjuklön med 80 procent av uteblivna rörliga lönedelar (t.ex. OB-tillägg) om dessa varit inplanerade sedan tre veckor.

För timavlönad

För timavlönad betalas sjuklön från och med tidpunkten då medarbetaren varit sjukfrånvarande 20 procent av veckoarbetstiden. Sjuklönen motsvarar 80 procent av den inkomstförlust medarbetaren gör, med utgångspunkt från den sedan tre veckor schemalagda arbetstiden. Både avtalad tid och rörliga lönedelar medräknas i

sjuklöneunderlaget.

Sjuklön per timme uppgår till 80 procent av timlönen.

Anmärkningar

- 1. För medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av veckoarbetstiden till och med dag 14 i sjuklöneperioden.*
- 2. 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 behöva göras upp till 20 procent av veckoarbetstiden i den fortsatta sjukperioden.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*

12.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

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

För månadsavlönad

$$\text{För medarbetare med månadslön om } \textit{högst} \quad \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

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

För medarbetare med månadslön över $\frac{10 \times (\text{pbb})}{12}$

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

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

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

Exempel 2025:

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

$$\frac{10 \times 58\,800 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

För timavlönad

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

$$10 \% \times \frac{\text{timlön} \times 167 \times 12}{365} \times \text{deltidsprocent}$$

Anmärkning

Vid frånvaro som grundar sig på smittbärrarpenning eller förebyggande sjukpenning ersätter Systembolaget enligt ovan.

12.3 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller under högst 90 kalenderdagar i följd.

12.4 Fall då medarbetare inte får lön vid sjukdom

Medarbetare som undantagits från förmåner enligt socialförsäkringsbalken får inte sjuklön fr.o.m. 15:e dagen.

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

§ 13 Rese- och restidsersättning

13.1 Rese- och traktamentsersättning

Vid tjänsteresa utgår rese- och traktamentsersättning.

13.2 Rätt till restidsersättning

Medarbetare har rätt till restidsersättning med följande undantag:

- 1) Arbetsgivaren och den medarbetare som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt bilaga 6, § 1.6 eller bilaga 7, § 1.5, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
- 2) Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, t.ex. genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
- 3) Medarbetare med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om detta.
- 4) Ersättning utgår inte vid utbildning (läraaktivitet) och facklig utbildning.

Överenskommelse om undantag enligt ovan bör vara skriftlig.

13.3 Restid

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

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

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

med vid beräkningen.

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

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

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

13.4 Restidsersättning

1) Restidsersättning per timme

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

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

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

§ 14 Anställningens upphörande

14.1 Tidsbegränsad anställning

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

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

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

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

14.2 Uppsägningstid vid tillsvidareanställning

Uppsägning från medarbetarens sida

Då medarbetare säger upp sig är uppsägningstiden en månad.

För medarbetare med 80 % eller mer i sysselsättningsgrad är uppsägningstiden två månader.

För butikschef och chefer i butik är motsvarande uppsägningstid tre månader.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

- | | |
|---------------------------|-----------|
| • mindre än 2 år | 1 månad |
| • fr.o.m. 2 år till 4 år | 2 månader |
| • fr.o.m. 4 år till 6 år | 3 månader |
| • fr.o.m. 6 år till 8 år | 4 månader |
| • fr.o.m. 8 år till 10 år | 5 månader |
| • mer än 10 år | 6 månader |

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

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

Protokollsanteckning:

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

14.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

14.3.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

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

14.3.2 Avbrytande av provanställning

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

Lämnas inte sådant besked övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Om provanställning inte tillämpas ska detta framgå av anställningsavtalet.

14.4 Avslut av anställning vid uppnådd ålder enligt lagen om anställningsskydd

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

(1980:80) om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att underrättelse lämnats.

Anmärkning 1

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av underrättelsen. Inte heller behöver överläggning genomföras med anledning av underrättelsen.

Anmärkning 2

Åldern följer av 32 a § lag (1980:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 69 år.

14.5 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

Utdrag ur Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd, kapitel 3.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftsinskränkning. 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 driftsinskränkning 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 berörs 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.

§ 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.

§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2025 t.o.m. den 30 april 2027.

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

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

Stockholm den 4 juni 2025

SVENSK HANDEL

Systembolaget AB

Unionen

Akademikerförbunden*

*) I Akademikerförbunden ingår Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

Bilaga 1 Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingspreskription

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

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

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

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

Rättsligt avgörande

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

Anmärkning

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

Bilaga 2 Löneavtal Unionen 2025-05-01 – 2027-04-30

1. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Unionen sker på företagsnivå.

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

2. Principer för lönesättning i Systembolaget

Utgångspunkter

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

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Den individuella lönen

Den individuella lönen ska främst grundas på

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

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

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

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

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

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

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

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

Övergripande mål för lönebildningen

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

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

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

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas kontinuerliga kompetensutveckling är

av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det individuella lönesamtalet

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

Lönesamtalet ska innehålla

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

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

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

3. Lönerevision

Lönerevision den 1 maj 2025

En allmän pott beräknas som 3,2 % av summan av fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per den 30 april 2025.

Ur den allmänna potten ges en individgaranti på 400 kr/månad för heltidsanställd. Minimilönen är 148:60 kr per timme respektive 24 816 kr per månad fr.o.m. 1 maj 2025.

Lönerevision den 1 maj 2026

En allmän pott beräknas som 2,5 % av summan av fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per den 30 april 2026.

Ur den allmänna potten ges en individgaranti på 345 kr/månad för heltidsanställd. Minimilönen är 152:30 kr per timme respektive 25 434 kr per månad fr.o.m. 1 maj 2026.

4. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte medarbetare som dagen före lönerevisionsdatum respektive år

- inte har fyllt 18 år, *eller*
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetaren har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, *eller*
- uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (f.n. 69 år), *eller*
- innehar en anställning som ska upphöra, där medarbetaren är arbetsbefriad över lönerevisionsdatum och återstående anställningstid.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om medarbetare, som den 30 april 2025 eller den 30 april 2026, var anställd på prov och som enligt ovan inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som dagen före lönerevisionsdatum respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen om överenskommelse inte träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

4.1 Anställningsavtal sex månader före lönerevision

Om arbetsgivaren och medarbetaren sex månader innan nästkommande lönerevision eller senare träffat avtal om anställning 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.

5. Förhandlingsordning

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

Det lokala lönerevisionsarbetet bedrivs skyndsamt, och den nya lönen utbetalas så snart som möjligt efter att förhandlingarna är avslutade.

Bilaga 3 Avtal om lokal lönebildning Akademikerförbunden 2025-05-01 – 2027-04-30

1. Avtalets omfattning och tidpunkt för lönerevision

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda i Systembolaget AB och omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2025 eller 30 april 2026.

Lönerevision den 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026

Lönesättning sker i enlighet med principerna för lönebildning vid Systembolaget.

2. Principer för lönesättning i Systembolaget

Utgångspunkter

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

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Den individuella lönen

Den individuella lönen ska främst grundas på:

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

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

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

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare

kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

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

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

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

Övergripande mål för lönebildningen

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

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

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

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

Det individuella lönesamtalet

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

Lönesamtalet ska innehålla

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

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

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

3. Den lokala löneprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Akademikerförbunden sker på företagsnivå.

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

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

lönearbetet ska gå till.

Företaget lämnar till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Företaget redovisar en analys av tillvägagångssättet mot bakgrund av företagets lönesättningsprinciper. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

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

4. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte medarbetare som dagen före lönerevisionsdatum respektive år

- inte har fyllt 18 år, *eller*
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetaren har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, *eller*
- uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (f.n. 69 år), *eller*
- innehar en anställning som ska upphöra, där medarbetaren är arbetsbefriad över lönerevisionsdatum och återstående anställningstid.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om medarbetare, som den 30 april 2025 eller den 30 april 2026, var anställd på prov och som enligt ovan inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som dagen före lönerevisionsdatum respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen om överenskommelse inte träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga medarbetare vid företaget

enligt detta avtal.

4.1 Anställningsavtal sex månader före lönerevision

Om arbetsgivaren och medarbetaren sex månader innan nästkommande lönerevision eller senare träffat avtal om anställning 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.

5. Utvärdering av lönerevision

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

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

6. Förhandlingsordning

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

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

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026, fastställs nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar till 3,2 % per 1 maj 2025 respektive 2,5 % per 1 maj 2026 av fast kontant månadslön som fördelas av arbetsgivaren.

Det lokala lönerevisionsarbetet bedrivs skyndsamt, och den nya lönen utbetalas så snart som möjligt efter att förhandlingarna är avslutade.

Bilaga 4 Företrädesrätt för deltidсанställda till anställning med högre sysselsättningsgrad

Sammanfattning av innehållet i 25a § i Lagen om anställningsskydd

Medarbetare med deltidсанställning får företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller heltidсанställning. Det innebär att arbetsgivaren blir skyldig att försöka tillgodose uppkommande behov av arbetskraft genom att erbjuda en deltidсанställd högre sysselsättningsgrad.

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

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

Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som vid företrädesrätt till återanställning.

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

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

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

- a) Parterna är ense om att heltidstjänster i butik är viktiga för att kunna erbjuda utvecklingsbara medarbetare sådana anställningsvillkor att de stannar i Systembolaget. Heltidstjänsterna är därmed en viktig del i företagets ansträngningar för att bibehålla ett gott befodringsunderlag.
- b) Parterna är ense om att heltidstjänster (100%) i butiker med endast en sådan tjänst som regel ska tillsättas efter intern utannonsering med anställda som anses lämpliga för framtida befordran. I butiker med flera än en 100%-tjänst ska en av dessa tjänster vara tillsatt med anställd som anses ingå i befodringsunderlaget. Detta gäller oavsett om anställda i butik har anmält önskemål om ökad arbetstid enligt LAS § 25a. Om särskilda skäl föreligger att ytterligare en heltidstjänst vid butiken ska utannonseras för tillsättning med person, som är lämplig för framtida befordran, kan detta ske efter förhandling mellan områdeschef och regionalt kontaktombud.

Vid den interna utannonseringen av lediga tjänster ska klart framgå att det ställs vissa särskilda krav i dessa tjänster, bl.a. att man ska vara beredd och lämplig att vikariera som butikschef, beredd att gå utbildningar och ha förmåga att tillgodogöra sig denna. Dessutom ska man vara införstådd med att det som regel krävs att man är beredd att byta bostadsort för att få befordran.

- c) Områdeschef tillsätter efter förhandling med regionalt kontaktombud alla heltidstjänster efter samråd med berörd butikschef. På samma sätt avgörs huruvida en heltidstjänst ska utannonseras eller tillsättas enligt huvudregeln i LAS § 25a.
- d) Utan iakttagande av vad som här anges kan överenskommelse om omplacering träffas.
- e) Vid mindre butiker undantas en deltidstjänst, vars uppgift är att i första hand vikariera för butikschefen och ingå i ledningsgruppen.

Tjänsten tillsätts av butikschefen efter samråd med butikens Unionen-ombud. Saknas sådant samrådes med lokal Unionen-klubb.

Parterna är ense om att i normalfallet ska den tidsmässigt högste

försäljartjänsten reserveras för den som normalt vikarierar för butikschef och är medlem i ledningsgruppen.

- f) För övriga deltidstjänster upp t.o.m. 80%-nivå tillämpas som regel LAS.

Bilaga 5 Avtal om kompetensutveckling

Parterna är ense om att Systembolaget ska bedriva kompetensutveckling enligt nedan.

Inriktning

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

Rätt och ansvar

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

Utformning

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

Anmärkning

Individuell utvecklingsplanering ska ske årligen och dokumenteras.

Stimulera och premiera

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

Bilaga 6 Avvikande bestämmelser för personal på kontor

§ 1 Arbetstid

1.1 Ordinarie arbetstid

För heltidsanställd är ordinarie arbetstid, raster oräknade, 38,75 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst fyra veckor eller en kalendermånad. Ordinarie arbetstid kan förläggas måndag – fredag mellan kl. 07.00 – 21.00, samt lördagar och söndagar mellan kl. 08.00 – 16.30.

1.1.2 Annan begränsningsperiod

Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Sådan överenskommelse kan exempelvis gälla för en viss funktion eller grupp av medarbetare.

1.2 Dagar med reducerad arbetstid

Trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, dagen före Kristi himmelsfärdsdag och dagen före alla helgons dag är normalarbetstiden avkortad till klockan 15.00. Om verksamhetens behov kräver förläggning efter klockan 15.00 ska dessa timmar kompenseras med motsvarande ledig tid under samma vecka.

1.3 Arbetsfri dag

Nyårsafton är fridag. Om verksamhetens behov kräver förläggning av ordinarie arbetstid sådan dag ska motsvarande fridag förläggas vid annat tillfälle varvid medarbetarens önskemål bör beaktas.

Anmärkning

I övrigt gäller första stycket i 4.6 Arbetsfria dagar i allmänna villkorsavtalet.

1.4 Flexid

Flex är möjligt 30 minuter före till 60 minuter efter arbetsdagens början och 30 minuter före till 60 minuter efter arbetsdagens slut. OB-tillägg utgår inte på flexid.

För samtliga medarbetare gäller att det inte går att flexa helt fritt utan

endast om det är förenligt med verksamhetens behov.

1.5 Arbetstidens förläggning

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

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

Kvälls-, lördags- och söndagstjänstgöring bör förläggas så att den inte enskilt belastar enskild medarbetare. Med kvällsarbete avses i detta avseende arbete efter kl. 18.00.

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

Medarbetare ska vara ledig minst 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den berörda medarbetaren.

1.6 Överenskommelse med vissa medarbetare

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

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

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

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

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta

den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevisionstidpunkt.

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

§ 2 OB-tillägg

Medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd efter vissa klockslag får OB-tillägg enligt följande:

	Förhöjning av timlönen
måndag – fredag efter kl. 18.30	50 %
måndag – fredag efter kl. 20.30	75 %
lördag, söndag och nyårsafton	100 %

§ 3 Lön

3.1 Individuell lön

Individuell lönesättning gäller enligt särskild överenskommelse.

3.2 Särskilda regler för deltidсанställd (gäller t.o.m. den 30 april 2026)

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

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

Vid frånvaro hel avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

3.2 Särskilda regler för deltidсанställd (gäller fr.o.m. den 1 maj 2026)

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

Vid frånvaro hel avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

§ 4 Uppsägning

4.1 Uppsägningstid

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

Bilaga 7 Avvikande bestämmelser för personal på Skarpö

§ 1 Arbetstid

1.1 Ordinarie arbetstid

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

1.2 Dagar med reducerad arbetstid

Arbetstiden slutar klockan 15.30 följande dagar:

- trettondagsafton
- skärtorsdag
- valborgsmässoafton
- dagen före Kristi himmelfärdsdag
- dagen före alla helgons dag

1.3 Arbetsfri dag

Nyårsafton är fridag.

Anmärkning

I övrigt gäller första stycket i 4.6 Arbetsfria dagar i allmänna villkorsavtalet.

1.4 OB-tillägg

Ordinarie arbetstid förlagd

	Förhöjning av timlönen
efter kl. 18.30	50 %
efter kl. 20.30	75 %
efter kl. 22.00 och före kl. 06.00	100 %

1.5 Överenskommelse med vissa medarbetare

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

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

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

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

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

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

§ 2 Semester

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

§ 3 Uppsägning

3.1 Uppsägningstid

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

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

Bilaga 8 Avvikande bestämmelser för personal på depå

§ 1 Arbetstid

1.1 Ordinarie arbetstid

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

De lokala parterna kan komma överens om annat.

Anmärkning

Parterna kan exempelvis komma överens om nattarbete, helgdagar, röda dagar.

1.2 Arbetstidens förläggning

Arbetet kan schemaläggas måndag – söndag klockan 05.00 – 24.00.

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

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.

Kvälls-, och lördags- och söndagstjänstgöring bör förläggas så att den inte enskilt belastar enskild medarbetare. Med kvällsarbete avses i detta avseende arbete efter kl. 18.00.

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

Om verksamheten så tillåter ska det eftersträvas att antalet arbetsdagar förlagda till veckoslut begränsas.

Medarbetare ska vara ledig minst 16 sammanhängande lördagar och söndagar per kalenderår. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över

kalenderåret. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den berörda medarbetaren.

1.3 Arbetsfria dagar

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

§ 2 OB-tillägg

Medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd efter vissa klockslag får OB-tillägg enligt följande:

	Förhöjning av timlönen
måndag – fredag mellan kl. 05.00 – 06.00	75 %
måndag – fredag efter kl. 18.30	50 %
måndag – fredag efter kl. 20.30	75 %
måndag – fredag efter kl. 22.00	100 %
lördag och söndag	100 %

Bilaga 9 Nattarbete

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

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

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

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

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

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

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

I de 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, dvs. timme för timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Om detta av sakliga verksamhetsskäl inte är möjligt ska denna ledighet läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

e) Nattarbete enligt ovan gäller enbart butik.

Anmärkning

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

Bilaga 10 Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte – Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden

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 deltidspensioneringen.

En ansökan om deltidspension ska behandlas sakligt och objektivt.

Arbetsgivaren ska inom två kalendermånader från ansökan underrätta tjänstemannen om ansökan kan beviljas eller inte.

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.

