

Butiksavtalet

1 april 2025 – 31 mars 2027

Livsmedelsföretagen
Handelsanställdas förbund

Kollektivavtal mellan
Livsmedelsföretagen och
Handelsanställdas Förbund
1 april 2025 – 31 mars 2027

— Ett streck i marginalen markerar ändring i sak
i förhållande till 2023 års avtalstryck.

Innehållsförteckning

SIDA**1 Avtalets omfattning 6****2 Arbetets ledning 6**

- 2.1 Leda och fördela arbetet 6
- 2.2 Föreningsrätt 6
- 2.3 MBL 6

3 Anställning och uppsägning m.m. 6

- 3.1 Provanställning 6
- 3.2 Upphörande av provanställning 6
 - 3.2.1 Upphörande under pågående provanställning 6
 - 3.2.2 Upphörande vid provanställningens slut 7
- 3.3 Heltid och deltid 7
- 3.4 Tidsbegränsad anställning 7
- 3.5 Anställningsbevis 7
- 3.6 Inte iakttagen uppsägningstid 8
- 3.7 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro 8
- 3.8 Tjänstgöringsintyg/betyg 8
- 3.9 Överenskommelse om turordning 9
- 3.10 Företrädesrätt till återanställning 9
- 3.11 Förändring av sysselsättningsgrader vid omorganisation 9

4 Arbetstid 11

- 4.1 Heltidsanställda 11
- 4.2 Deltidsanställda 12
- 4.3 Gemensamma bestämmelser för hel- och deltidsanställda 12
- 4.4 Försäljningsställen med öppethållande 7 dagar per vecka 12

5 Löner 13

- 5.1 Månadslön/timlön 13
- 5.2 Lön till deltidsanställd 15
- 5.3 Anställningstidstillägg 15
- 5.4 Personliga lönetillägg 15
- 5.5 Vikariatsersättning 16
- 5.6 Branschvana 16
- 5.7 Löneutbetalning och lönespecifikation 16
- 5.8 Lokala löneförhandlingar 16

6 Ob-tillägg 19**7 Övertid och mertid 19**

- 7.1 Allmänt 19
- 7.2 Anspråk på övertidstillägg 19

7.3	Övertidstillägg	20	
7.4	Beräkning av övertidstillägg	20	
7.5	Mertidstillägg för deltidsanställda	20	
7.6	Övertidstillägg för deltidsanställda	21	
7.7a	Kompensationsledighet t.o.m. 31 mars 2026	21	
7.7b	Kompensationsledighet fr.o.m. 1 april 2026	21	
8	Sjuklön m.m.	21	
8.1	Sjuklön	21	
8.2	Föräldraledighet	21	
8.3	Ersättning till smittbärare	22	
8.4	Sjukanmälan, läkarintyg	22	
9	Löneavdrag vid frånvaro	22	
9.1	Heltidsanställda	23	
9.2	Deltidsanställda	23	
10	Semester	23	
10.1	Förläggning av huvudsemestern (semesterlagen 12 §)	23	
10.2	Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern (semesterlagen 9 § andra stycket)	24	
10.3	Anställning för viss tid m.m. (semesterlagen 5 § andra stycket)	24	
10.4	Beräkning av semesterlön	24	
11	Permission	25	
12	Allmänna bestämmelser	25	
12.1	Arbetskläder	25	
13	Arbete utom hemorten	26	
14	Meningsskiljaktigheter	26	
15	Försäkringar	26	
16	Samarbetsavtal	27	
17	Avtalets giltighetstid	27	
Bilaga A		28	
	Förhandling och tvist om inhyrning		

INNEHÅLL

7 – 17

BILAGA A

1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för medlemmar i Livsmedelsföretagen och hos dem anställd butikspersonal med undantag för personal vid försäljningsställe med servering.

2 Arbetets ledning

2.1 Leda och fördela arbetet

Med iakttagande av bestämmelser i avtal och lag har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att antaga eller avskeda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.

2.2 Föreningsrätt

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part.

2.3 MBL

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

3 Anställning och uppsägning m.m.

På avtalsområdet gäller lagen om anställningsskydd med följande tillägg enligt lagens § 2.

3.1 Provanställning

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om provanställning i sex månader. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Arbetsgivaren som önskar förlänga en provanställning på grund av sjukdomsfall eller annan frånvaro ska meddela den provanställda skriftligen senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

3.2 Upphörande av provanställning

3.2.1 Upphörande under pågående provanställning

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagaren besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid ska underrätta arbetstagaren minst 14 dagar i förväg.

Vill arbetstagaren avbryta provanställningen i förtid ska han underrätta arbetsgivaren minst 14 dagar i förväg.

3.2.2 Upphörande vid provanställningens slut

Om arbetsgivaren eller anställd vill att provanställningen ska upphöra vid provanställningens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska han underrätta arbetstagaren/arbetsgivaren 14 dagar före periodens slut.

3.3 Heltid och deltid

Om det är möjligt ska arbetsgivare eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att deltidsanställda som är tillsvidareanställda och som har anställningen som sin huvudsakliga sysselsättning erbjuds arbete i minst 30 timmar per vecka.

Vid organisationsförändringar och eller arbetskraftsbehov, till exempel vikariat, ska arbetsgivaren i enlighet med 25a och 26 §§ lagen om anställningsskydd, beakta deltidsanställda som lämnat önskemål om detta. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin. För dessa ska bestämmelserna i arbetsmiljölagen gälla.

3.4 Tidsbegränsad anställning

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

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

3.5 Anställningsbevis

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidsmätt samt arbetstagarens lön och eventuell branschvana. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmätt. Avser anställningen begränsad tid ska, om det är möjligt, tidpunkten för anställningens upphörande anges.

Som anställningsbevis anses vid korta tillfälliga anställningar (högst två veckor) anställningsbevis där anställningstiden och anställningsform vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga. Kopia av bilagan ska senast inom en månad överlämnas till den anställde.

3.6 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetsstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till innestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren har rätt att innehålla ett belopp motsvarande lönen för de antal dagar av uppsägningstiden som arbetsstagaren inte har infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

3.7 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

Arbetsstagare som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas med rekommenderat brev till den anställdes senast angivna adress. Underrättelsen ska innehålla en uppmaning om att skyndsamt inkomma med godtagbara skäl för frånvaron i det fall sådana finns. Kopia av underrättelsen ska skickas till Handelsanställdas förbund.

Anmärkning 1:

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro. En sammanställning av kontaktförsöken ska bifogas underrättelsen till berörd och Handelsanställdas förbund.

Anmärkning 2:

Om det senare framkommer att den anställda har haft godtagbara skäl till sin frånvaro alternativt om den anställda har haft skäl att anta att det förelegat uttryckligen beviljad ledighet ska anställningen kvarstå.

3.8 Tjänstgöringsintyg/betyg

På begäran ska arbetsstagare som slutar sin anställning av arbetsgivaren få ett intyg innehållande uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran betyg med vitsord, om anställningen omfattat sex månader eller längre tid. Arbetsgivaren ska utfärda betyget senast i samband med utbetalning av slutlön. Begäran om betyg ska framställas så snart som möjligt till arbetsgivaren, dock senast två veckor före utbetalning av slutlön.

Arbetsgivaren ska också lämna nödvändiga intyg för arbetslöshetskassa, senast 14 dagar efter arbetsstagarens begäran.

3.9 Överenskommelse om turordning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna inför uppsägningen eller återanställningen träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Företagets behov av kompetens ska i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse om det föreligger synnerliga skäl. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan gäller en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.

3.10 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller inte tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar.

3.11 Förändring av sysselsättningsgrader vid omorganisation

A.

Förändringar av organisationen i syfte att anpassa den till aktuella förutsättningar är en naturlig del i ett företags verksamhet. Sådana förändringar kan påverka såväl företagets konkurrenskraft som arbetstagares anställningar. En omorganisation kan innebära att sysselsättningsgrader ökar och/eller minskar. Arbetsgivare bör, i den mån det är förenligt med verksamhetens behov, undvika förändringar av organisationen som innebär att en arbetstagare ska erbjudas omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Detta betyder att andra alternativ ska övervägas av arbetsgivaren innan beslut fattas. Sådana alternativ kan exempelvis vara en neddragning av antalet tjänster och/eller förändringar i arbetstidens utläggning.

I förhandling, enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, om omorganisation som kan innebära att en arbetstagare ska erbjudas omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska parterna förhandla frågan om andra alternativ är förenliga med verksamhetens behov.

B.

Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § lag (1982:80) om anställningsskydd erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

1. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.
2. Om arbetstagaren har mindre än 6 års anställningstid vid företaget är omställningstiden lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

Om arbetstagaren har 6 års anställningstid eller mer vid företaget är omställningstiden följande:

Anställningstid vid företaget	Omställningstid
fr.o.m. 6 år till 8 år	5 månader
fr.o.m. 8 år till 10 år	7 månader
fr.o.m. 10 år	9 månader

Anmärkning:

Ovan angivna omställningstider gäller i fall där omplaceringserbjudandet lämnats den 3 juli 2023 eller senare.

Om omplaceringserbjudandet lämnats tidigare än den 3 juli 2023 är istället omställningstiden för samtliga berörda arbetstagare lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

3. Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.
4. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren.

Anmärkning:

Enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med lokal facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av organisationen.

4 Arbetstid

ARBETSTID

4

Genomsnittlig arbetstid är för heltidsanställd 40 timmar per helgfri vecka. Genomsnitt får beräknas på högst 12 månader.

Den ordinarie veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än fem timmar per vecka om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Deltidsanställd med begränsningsperiod om minst 11 veckor ska erhålla månadslön. Månadslön för deltidstidställd beräknas enligt punkt 5.2.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

4.1 Heltidsanställda

A.

Arbetstiden ska normalt förläggas så att arbetstagaren erhåller två ledighetsdagar per vecka och därav minst var tredje söndag fri. Ledighetsdagar utöver en per vecka bör som regel förläggas i samband med söndagsledighet. Ledighetsperiod ska omfatta minst 36 timmars sammanhängande ledighet. Individuellt må överenskommas om annat.

På vardag infallande helgdag är fridag med bibehållen lön. I de fall arbete påkallas gäller reglerna i punkt 7. I veckor då jul-, nyårs- och midsommarafton infaller reduceras arbetstiden med minst två timmar men inte i de fall helgdagsafton infaller på lördag.

Då helgdag infaller på annan dag än söndag, minskas veckoarbetstiden med åtta timmar för varje sådan dag. Då nationaldagen infaller på en söndag reduceras veckoarbetstiden med ytterligare åtta timmar.

Genomsnittsberäkning görs för den tid arbetstidsschemat omfattar dock längst 12 månader.

B.

Vid företag, där femdagarsvecka inte tillämpas eller skriftlig överenskommelse om annan ordning inte träffats, erhåller arbetstagarna kompensation för uteblivna ledighetsdagar som beskrivs nedan.

För varje ledighetsdag som fattas av åtta ledighetsdagar under en fyra-veckorsperiod, utgår särskilt tillägg med följande:

- 159,22 kronor per månad från den 1 april 2025
- 163,99 kronor per månad från den 1 april 2026

4.2 Deltidsanställda

Arbetsveckan för deltidanställda får inte omfatta mer än fem dagar om inte arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om annat.

4.3 Gemensamma bestämmelser för hel- och deltidanställda

A.

Arbetstiden ska läggas ut så att arbetstagarna får arbetsfri dag antingen på julafton eller nyårsafton om inte individuell överenskommelse träffas om annat. Julafton och/eller midsommarafton ska vara arbetsfri minst vartannat år under förutsättning att dessa dagar har varit föremål för den anställdes önskemål enligt B.

Överenskommelse kan träffas individuellt om att ersätta en eller fler av högtidsdagarna ovan mot annan högtidsdag.

B.

Arbetstidsschema, som tar upp den ordinarie arbetstidens förläggning ska skriftligen meddelas arbetstagarna. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat har de anställda rätt att inkomma med önskemål om förläggningen av fem dagar under året då arbetstagaren inte önskar vara schemalagd. Anmälan ska göras till arbetsgivaren senast tre månader innan den innevarande 12-månadersperioden är slut. I det fall arbetsgivaren inte kan tillmötesgå önskemålen ska skälen till detta anges och den anställda ska ges möjlighet att revidera önskemålen. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd också ske med arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud, där sådana är utsedda eller Handels lokalavdelning), vars synpunkter på fördelning av arbete på sen kvällstid, sön- och helgdagar ska beaktas. Arbetstidsschemat gäller vid semester, sjukdom, tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

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

Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – meddelas minst en månad i förväg.

4.4 Försäljningsställen med öppethållande sju dagar per vecka

1. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka, raster oräknade.

Veckoarbetstiden för heltidsanställda får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, för deltid-

anställda fem timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetstiden beräknas i genomsnitt och läggs ut i perioder om högst 52 veckor.

Deltidsanställd med begränsningsperiod om minst 11 veckor ska erhålla månadslön.

Månadslön för deltidanställd beräknas enligt formeln:

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

I anställningsbeviset bör för undvikande av missförstånd arbetstiden anges per vecka.

2. Arbetstidens utläggning

Arbetsvecka för hel- och deltidanställda omfattar högst fem dagar. Lokalt eller individuellt kan överenskommelse om annat träffas.

5 Löner

5.1 Månadslön/timlön

Avtalet får inte innebära sänkningar av utgående löner.

Heltidsanställd avlönas med månadslön.

Personliga löner till kontorister eller annan personal höjs med minst avtalets löneökningar.

A. Minimilön 2025-04-01 – 2027-03-31

Minimilöner

Månadslön i kronor	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
15 år	15 753	16 210
16 år	16 413	16 870
17 år	17 073	17 530
18 år	24 992	25 760
19 år	25 299	26 067

ARBETSTID

LÖNER

4 – 5

Branschvana fyllda 18 år		
1 år	26 926	27 685
2 år	27 205	27 964
3 år	28 145	29 013

Timlön i kronor	2025-04-01- 2026-03-31	2026-04-01- 2027-03-31
15 år	94,90	97,65
16 år	98,87	101,63
17 år	102,85	105,60
18 år	150,55	155,18
19 år	152,40	157,03

Branschvana fyllda 18 år		
1 år	162,20	166,78
2 år	163,89	168,46
3 år	169,55	174,78

B. Höjning av utgående löner

Från och med den 1 april 2025 höjs utgående löner med följande belopp:

	Månadslön kronor	Timlön kronor
15 år	501	3,02
16 år	501	3,02
17 år	501	3,02
18 år	501	3,02
19 år	501	3,02

Branschvana fyllda 18 år		
1 år	501	3,02
2 år	501	3,02
3 år	501	3,02

Från och med den 1 april 2025 ska – utöver ovanstående – ett löneutrymme för lokal fördelning utläggas med i genomsnitt 301 öre per timme för arbetstagare som fyllt 18 år. Löneutrymmet beräknas och fördelas enligt förhandlingsordningen i punkten 5.8 nedan.

Från och med den 1 april 2026 höjs utgående löner med följande belopp:

	Månadslön kronor	Timlön kronor
15 år	457	2,75
16 år	457	2,75
17 år	457	2,75
18 år	457	2,75
19 år	457	2,75
Branschvana fyllda 18 år		
1 år	457	2,75
2 år	457	2,75
3 år	457	2,75

LÖNER

5

Från och med den 1 april 2026 ska – utöver ovanstående – ett löneutrymme för lokal fördelning utläggas med i genomsnitt 276 öre per timme för arbetstagare som fyllt 18 år. Löneutrymmet beräknas och fördelas enligt förhandlingsordningen i punkten 5.8 nedan.

5.2 Lön till deltidsanställd

Deltidsanställd avlönas med timlön. Denna utgör 1/166 av tillämplig minimilön varvid i timlönen inräknats ersättning för helgdagar. Lönen kan också efter överenskommelse mellan arbetsgivare och deltidsanställd utgå som månadslön, som uträknas enligt formeln:

$$\frac{\text{antalet timmar per vecka} \times \text{tarifflöen} \times 166}{40}$$

5.3 Anställningstidstillägg

Arbetstagare som efter fyllda 18 år har varit anställd i fem år inom samma företag ska ha anställningstidstillägg enligt följande:

- 152 kr per månad den 1 april 2025
- 157 kr per månad den 1 april 2026

5.4 Personliga lönetillägg

Butiksansvarig erhåller ett lönetillägg. Tillägget utgår med ett belopp, där hänsyn tagits till affärens omsättning samt arbetstagarens ansvar i övrigt. Beloppet fastställs mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare. Om enighet inte nås kan förhandling begäras lokalt mellan parterna. Om inte lokal överenskommelse kan träffas kan central förhandling begäras.

Personliga löner till kontorister eller annan personal höjs med minst avtalets löneökningar.

5.5 Vikariatsersättning

Arbetstagare, som utsetts att under längre tid (minst tre veckor) vikariera i högre befattning, får särskild ersättning för detta. Överenskommelse om sådan ersättning ska normalt träffas före vikariatets början.

5.6 Branschvana

Vid beräkning av branschvana medräknas, oavsett ålder, fullgjord utbildning inom branschen, ersättning utgår dock först vid fyllda 18 år. Med fullgjord utbildning menas avklarad utbildning med godkänt resultat i enlighet med gällande regler.

Gymnasieprogram med inriktning mot branschen ska medräknas med ett år (till exempel Försäljning- och Serviceprogrammet) och Hantverks-program (till exempel gymnasieutbildning inom bageri eller konditori) med två år. KY-utbildning riktad mot handeln medräknas med den faktiska utbildningstiden.

5.7 Löneutbetalning och lönespecifikation

Lön utbetalas månatligen men kan fördelas på två utbetalningar i månaden.

I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få en skriftlig lönespecifikation. Av denna ska framgå storleken på olika lönedelar som utgör den totala månadslönen. Det ska också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats.

5.8 Lokala löneförhandlingar

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta till vara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens.

Lönepolitik och lönesystem ska också stimulera till produktivitetsökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

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

En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända

utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna.

De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Den ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Beräkning av löneutrymme för lokal fördelning (pott)

Löneutrymmet beräknas för all personal som fyllt 18 år per arbetsplats på ett månadsgenomsnitt av förbrukade timmar under september till november föregående år.

För heltidsanställd räknas förbrukade timmar alltid som 166 timmar per månad och för deltidsanställd verkligt förbrukade timmar. Om förbrukade timmar vid en arbetsplats under denna beräkningsperiod väsentligt avviker från normala förhållanden eller väsentligt avviker från de förhållanden som råder på arbetsplatsen vid lönerrevisionstillfället bör parterna överenskomma om att välja en annan beräkningsperiod eller metod. De lokala parterna kan även av annan anledning överenskomma om annan beräkningsperiod eller metod.

Fördelning av lokalt löneutrymme

Beloppet fördelas per faktiskt arbetad timme.

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter, med utgångspunkt enligt ovan. För små arbetsplatser, där alla anställda utför likvärdiga arbetsuppgifter kan det lokala löneutrymmet fördelas generellt. För kedjeföretag eller företag med flera arbetsplatser är det önskvärt att man träffa överenskommelse med Handelsanställdas förbund om ett gemensamt lönesystem för samtliga enheter.

Vid fördelning av lokalt löneutrymme kan till exempel följande kriterier beaktas:

- Ansvar i arbetet
- Erfarenhet
- Mångkunnighet
- Servicekänsla
- Kompetens
- Arbetsresultat

De lokala parterna är arbetsgivaren och den Handelsanställdas förbund utser.

Förhandlingsordning

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om beräkning av respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall de centrala parterna inte heller kan enas ska det lokala utrymmet läggas ut generellt.

Tidtabell

För avtalsåret 1 april 2025 – 31 mars 2026 ska besked om vem som utsetts att företräda arbetstagersidan lämnas till arbetsgivaren senast den 10 juni 2025. Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 1 juli 2025 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

För avtalsåret 1 april 2026 – 31 mars 2027 ska besked om vem som utsetts att företräda arbetstagersidan lämnas till arbetsgivaren senast den 19 januari 2026. Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 9 februari 2026 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Regler om rörlig lön

Under huvudorganisationernas medverkan kan överenskommelse träffas om tillämpning av lämplig form av prestationslönesystem utan hinder av den i avtalet intagna lönekonstruktionen.

Avtalsenlig lönehöjning fördelas där inte annat följer av den aktuella överenskommelsen om rörlig lön på fast och rörlig del enligt för lönesystemet gällande proportioner.

Provision utgår inte på den del av försäljningssumman som utgör skatt till staten.

I företag som tillämpar prestations- eller provisionslönesystem ska lönen för sådan tid som enligt avtalets 6.2 utgör kompensationsledighet för ob-tid innefatta den avtalsenliga ackordskompensationen. Har frågan genom lokal överenskommelse lösts på annat sätt gäller inte regeln. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålls.

6 OB-tillägg

OB-TILLÄGG

6.1

För ordinarie arbetstid förlagd på nedan angivna tider utgår tillägg med

måndag – fredag kl 18.15 – 20.00	50%
måndag – fredag efter kl 20.00	70%
lördagar efter kl 12.00 samt sön- och helgdagar	100%

ÖVERTID OCH MERTID

6 – 7

Med lördagar jämställs jul-, nyårs- och midsommarafton.

De procentuella tilläggen utgår på timlönen, det vill säga 1/166 av utgående månadslön.

6.2

Istället för kontant ob-ersättning kan anställd, som är anställd på minst 25 timmar i veckan, kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). Ledigheten läggs ut i det ordinarie schemat.

Kompensationsledighet ska utges med:

- 30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 procent ob-ersättning
- 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 70 procent ob-ersättning
- 1 timme för varje arbetad timme berättigande till 100 procent ob-ersättning.

7 Övertid och mertid

7.1 Allmänt

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska heltidsanställd arbetstagare i den utsträckningen gällande lag tillåta utföra sådant arbete mot fastställd betalning. Besked om övertidsarbete ska lämnas i så god tid som möjligt före ordinarie arbetstidens slut. Vid övertidsarbete på sön- eller helgdag samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fridag utgår ersättning för minst tre timmar.

7.2 Anspråk på övertidstillägg

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast dagen efter, annars går ersättningen förlorad.

7.3 Övertidstillägg

Övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas enligt följande:

Tillägg de första två timmarna per dag
före och efter ordinarie arbetstid t.o.m 31 mars 2026 50%
(Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början
och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg de första två timmarna per dag
före och efter ordinarie arbetstid fr.o.m 1 april 2026 35%
(Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början
och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg för övrig övertid på vardagar
samt efter kl. 20.00 måndag – fredag 70%

Tillägg för övertid på dag som annars
skulle varit fridag måndag – fredag 70%

Tillägg för övertid efter kl. 12.00 på lördag
samt jul-, nyårs- och midsommarafton 100%

Tillägg för all övertid som utförs på söndag 100%
och helgdag och på fridag som infaller på
lördag, jul-, nyårs- och midsommarafton

7.4 Beräkning av övertidstillägg

I 7.3 angivna tillägg ska beräknas per timme varvid 1/166 av utgående månadslön är timlön.

7.5 Mertidstillägg för deltidsanställda

För mertidsarbete som utförs från och med den 1 april 2026 betalas mertidstillägg enligt följande:

För mertidsarbete utges, utöver arbetstagarens personliga timlön, konstant mertidstillägg motsvarande övertidstillägg som framgår av 7.3.

Arbete som en arbetstagare utför på grund av byte av arbetspass på arbetstagares initiativ medför inget mertidstillägg. Detsamma gäller arbete som en arbetstagare utför på grund av annan arbetstagares frånvaro, under högst två sammanhängande kalenderdagar per frånvaroperiod.

Arbetet ska ha överenskommits alternativt godkänts av arbetsgivaren i efterhand.

Arbetstagare som anser sig ha rätt till mertidstillägg för utfört arbete, men inte fått sådant tillägg utbetalt, ska anmäla anspråket på mertidstillägg till arbetsgivaren senast två månader efter det att mertidsarbetet utfördes. I annat fall föreligger inte rätt till mertidstillägg.

Anmärkning:

Mertidsarbete, och övertidsarbete, för de deltidanställda kan inte beordras av arbetsgivaren.

7.6 Övertidstillägg för deltidanställda

För deltidanställda som under en vecka arbetar tid som överstiger heltidsmättet på arbetsplatsen utges utöver arbetstagarens personliga timlön, motsvarande kontant övertidstillägg som framgår av 7.3.

7.7 a Kompensationsledighet t.o.m 31 mars 2026

Övertidsarbete kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande:

- Övertid med 50% förhöjning = 1 1/2 timmes ledighet för varje övertidstimme.
- Övertid med 70% förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet för varje övertidstimme.
- Övertid med 100% förhöjning = 2 timmars ledighet för varje övertidstimme.

7.7 b Kompensationsledighet fr.o.m 1 april 2026

Övertidsarbete och mertidsarbete kan efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande:

- Övertids- och mertidsarbete med 35 % förhöjning = 1 timme och 21 minuters ledighet för varje sådan arbetad timme.
- Övertids- och mertidsarbete med 70% förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet för varje sådan arbetad timme.
- Övertids- och mertidsarbete med 100% förhöjning = 2 timmars ledighet för varje sådan arbetad timme.

8 Sjuklön m.m.

8.1 Sjuklön

Sjuklön regleras inte av detta avtal utan utges enligt lag.

8.2 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen vill utnyttja

ÖVERTID

SJUKLÖN

7 – 8

sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren enligt följande:

- Om arbetstagaren vill vara ledig under den period då huvudsemestern kan förläggas, ska arbetstagaren anmäla detta till arbetsgivaren i samband med att önskemål om huvudsemestern lämnas, dock senast den 1 mars. Om så inte kan ske, så snart som möjligt.
- I övriga fall ska anmälan göras minst två månader före ledighetens början eller, om så inte kan ske, så snart som möjligt.

Vid anmälan ska arbetstagaren även ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas. Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem tar emot fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i punkt 9

8.3 Ersättning till smittbärare

Då en arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning för smittbärare utges under de första 14 dagarna ett tillägg, som motsvarar 10% av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst under den senaste avlöningsperioden.

8.4 Sjukanmälan, läkarintyg

Vid sjukdom eller annat verkligt hindrande förfall ska arbetstagaren omgående underrätta arbetsgivare om sitt uteblivande. Frånvaro på grund av sjukdom ska vid begäran styrkas med läkarintyg. En sådan begäran kan avse tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen i en pågående sjukperiod. Vid sådan begäran ska arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till läkare och även betala för läkarbesöket.

Anmärkning:

Att agera tidigt i en sjukskrivning genom att möjliggöra arbetsanpassning och upprätta en plan för rehabilitering är viktiga åtgärder vid arbetstagares ohälsa. Stöd för detta arbete finns bland annat i socialförsäkringsbalken kapitel 31, arbetsmiljöverkets föreskrifter samt på försäkringskassans hemsida.

9 Löneavdrag vid frånvaro

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

9.1 Heltidsanställda

A. Frånvaro hel dag

Vid frånvaro, som omfattar hel arbetsdag, görs avdrag med 4,6% av månadslönen för varje sådan dag. Avdrag görs inte för arbetsfri sönd och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden. Avdrag görs för högst fem dagar per vecka.

Omfattar frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaro under en kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt gällande avtal.

B. Frånvaro del av dag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, görs avdrag med 1/166 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

9.2 Deltidsanställda

A. Timavlönade

För deltidanställd med timlön betalas ingen lön för tid då arbetstagaren är frånvarande.

B. Månadsavlönade

Avdrag görs med dagslön för varje dag då arbete skulle ha utförts enligt formeln.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet schemalagda dagar i månaden}}$$

10 Semester

Semester utgår enligt lag. Rätt till semesterlön tjänas in under intjänandeåret 1 april – 31 mars före semesteråret.

Utöver detta gäller följande:

10.1 Förläggning av huvudsemestern (semesterlagen 12 §)

Parterna är överens om att den ledighetsperiod som avses i § 12 semesterlagen kan påbörjas i den kalendervecka då 1 juni infaller och avslutas i den kalendervecka då 31 augusti infaller.

Lokal överenskommelse om annan förläggning kan träffas där säsongs-mässiga variationer föranleder detta.

LÖNEAVDRAG
VID FRÅNVARO

SEMESTER

9 – 10

Anmärkning:

Enligt detta avtals punkt 8.2 ska arbetstagare som vill vara föräldraledig under den period då huvudsemestern kan förläggas, anmäla detta till arbetsgivaren senast i samband med att önskemål om förläggning av huvudsemestern lämnas, dock senast 1 mars. Om så inte kan ske, så snart som möjligt

10.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern (semesterlagen 9 § andra stycket)

Arbetstagare som önskar utnyttja den i 9 §, andra stycket, semesterlagen angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skälig betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med att semesterledighetens förläggning fastställs.

10.3 Anställning för viss tid m.m. (semesterlagen 5 § andra stycket)

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre än tre månader, ger inte rätt till semesterledighet utan till semesterersättning. Vid anställningstillfället kan avvikelser från denna regel överenskommas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Semesterersättning ska inte ingå i lönen i något fall.

10.4 Beräkning av semesterlön**A. Semesterlön**

Semesterlönen ska utgöra 13% av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas semesterlön.

B. Garantibelopp

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

- från och med semesteråret som börjar 2025-04-01 med 1 695 kronor
- från och med semesteråret som börjar 2026-04-01 med 1 746 kronor

För deltidсанställd ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

C. Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har samma värde som övrig semester det semesterår som den sparade dagen tas ut. Sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

D. Frånvaro i samband med sparad semester

Vid frånvaro i samband med semester görs avdrag från månadslönen enligt avdragsreglerna i avtalets punkt 9. Avdrag görs endast för dagar då semesterlön erhålls.

SEMESTER

PERMISSION

ALLMÄNNA
BESTÄMMELSER

10 – 12

11 Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning alternativt urnnedläggning kan permissionen även omfatta nödvändiga – högst två – resdagar. I det fall arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt sex månader betalas lön som om arbete utförts enligt gällande arbetstidschema. Arbetstagare som varit anställd under kortare tid erhåller ingen lön vid permission.

Obetald permission kan även beviljas för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från läkare som ej anvisats av arbetsgivaren, liksom vid föreskrivna återbesök, dock högst totalt tre besök per kalenderår (inklusive återbesök).

12 Allmänna bestämmelser

12.1 Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga arbetskläder samt fri tvätt av dessa. Arbetstagaren ska vårda arbetskläderna, som är arbetsgivarens ägodelar, väl.

13 Arbete utom hemorten

Traktamentsersättning utgår då arbetstagare beordras att resa i tjänsten enligt samma regler som används för tjänstemän vid företaget.

14 Meningsskiljaktigheter

Uppstår mellan parterna tvist, får inte något störande ingrepp i arbetets gång vidtas omedelbart, utan att förhandling ägt rum mellan parterna (lokal förhandling). Om inte enighet har uppnåtts ska parternas organisationer förhandla (central förhandling). Rör tvisten tolkning eller tillämpning av gällande avtal, är därefter att iakttäva lagen stadgar.

15 Försäkringar

Avtalsförsäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF och LO gäller detta avtal:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidrag (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv – LO

Föräldrapenningtillägg (FPT)

16 Samarbetsavtal

1. Överenskommelse mellan SAF och LO av den 23 december 1976 angående fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal mellan SAF och LO.
2. Jämställdhetsavtal
Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.
3. Överenskommelsen om utbildning i arbetsmiljöfrågor.
4. Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK.
5. Beredskapsavtalet mellan SAF-LO-PTK 1989-04-20.

SAMARBETSAVTAL

AVTALETS
GILTIGHETSTID

16 – 17

17 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller till och med den 31 mars 2027 och därefter år efter år om inte uppsägning sker skriftligen minst två månader före utlöpningsdagen.

Om begäran om förhandling framställs före nämnda tidpunkt gäller avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägnings-tid.

Uppsägning av avtalet ska, för att vara gällande, göras hos respektive av undertecknade avtalsslutande organisationer samt åtföljas av förslag till nytt avtal.

Stockholm den 2 juni 2025

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
Jonatan Boman

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND
Ewa Björkman

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 3 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgiversidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Angående överenskommelse om turordning, se Butiksavtalet 3.8.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

