## Slutlig hemställan

Till
Svensk Handel
Akademikerförbunden

Vi av Medlingsinstitutet utsedda medlare mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden överlämnar härmed följande slutliga hemställan avseende Systembolaget AB.

Avtalet omfattar tiden from 1/5 2025 tom 30/4 2027.

- Det första avtalsåret omfattar tiden from 1/5 2025 tom 30/4 2026.
- Det andra avtalsåret omfattar tiden from 1/5 2026 tom 30/4 2027.

Vår bedömning är att denna hemställan inte överstiger Märket för avtalsperioden.

Vi hemställer att parterna ingår avtal i enlighet med denna hemställan inklusive bilagor och utredigerar sedvanliga kollektivavtalsförhandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar ska lämnas till oss onsdagen den 4 juni 2025 kl. 10.00 i Svensk Handels lokaler.

Stockholm den 3 juni 2025

Gerald Lindberg

Sverker Rudeberg

Hemställan godkännes

För Svensk Handel

För Akademikerförbunden

# Förhandlingsprotokoll

| | |
|---|---|
| **Ärende** | Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän vid Systembolaget AB, perioden 1 maj 2025 – 30 april 2027 |
| **Datum** | 13, 26 mars, 4, 10, 11, 24, 25 april, 14, 19, 21, 23, 26, 27, 30, 31 maj, 1, 2, 3 juni 2025 |
| **Parter** | Svensk Handel<br>Akademikerförbunden |
| **Närvarande** | **Svensk Handel**<br>Mattias Blomberg<br>Mattias Alpman<br>Ola Axelsson (från 27 maj)<br><br>**Systembolaget AB**<br>Jani Tranberg<br><br>**Akademikerförbunden**<br>Victor Mossberg (inte 10 april och 3 juni)<br>Pär Fyhr (inte 30, 31 maj, 1 och 2 juni)<br>Ulrika Emteryd (från 30 maj) |
| **Plats** | Svensk Handels lokaler, Stockholm samt via Teams |
| **Ärende** | Överenskommelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän vid Systembolaget under avtalsperioden 2025-05-01 – 2027-04-30. |

---

**§ 1** **Löner och allmänna anställningsvillkor**

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

| | |
|---|---|
| Bilaga 1 | Löneavtal |
| Bilaga 2 | Ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor och bilagor |
| Bilaga 3 | Avvikande bestämmelser för personal på kontor |
| Bilaga 4 | Avvikande bestämmelser för personal på Skarpö |
| Bilaga 5 | Avvikande bestämmelser för personal på depå |

**§ 2** Det samlade avtalsvärdet på avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

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

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

**§ 4** **Införande av system för arbetstidsförkortning**

Parterna är överens om införande av system för betald ledighet i form av rätt till ledig dag enligt allmänna villkorsavtalet 8.7. Bestämmelsen tillämpas från och med den 1 maj 2026.

VM
NK
PF

För detta görs avräkning från avtalsvärdet med 0,5 procent från och med den 1 maj 2026.

**§ 5** **Förteckning över särskilda överenskommelser**

Under avtalsperioden 2023 – 2025 har en partsgemensam arbetsgrupp sammanställt en förteckning över de särskilda överenskommelser som inte återfinns i avtalet. Förteckningen kommer att inkluderas i det nya avtalstrycket.

**§ 6** **Arbetsgrupper**

Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp avseende månadslön och timlön och dess bestämmelser i §§ 2.3 och 3.2, bilaga 6.

**§ 7** **Avtal angående visst informationsutbyte m.m.**

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

**§ 8** **Övrigt**

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

**§ 9** **Giltighetstid**

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

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

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

**Stockholm den 4 juni 2025**

**För Svensk Handel**

Ola Axelsson

**För Akademikerförbunden**

Ulrika Emteryd

Victor Mossberg

Pär Fyhr

**Justeras**

Jani Tranberg

# 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.

~~***Anställningsavtal sex månader före lönerevisionen***~~
~~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.~~

***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 idérikedom 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 med arbetare 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 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. 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.

VM
NE
PK

## Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet[1]
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK[2]
- Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension - 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 utträdd arbetsgivare

[1] Anmärkning
Enligt protokoll daterat 24 juni 2014 finns övergångsregler avseende bytet av pensionsplan.

[2] Under innevarande avtalsperiod utökas avsättningen till deltidspension enligt följande (total premie inom parentes):
~~0,2 % fr.o.m. den 1 maj 2023 (totalt 1,3 %)~~
0,2 % fr.o.m. den 1 maj 2025 (totalt 1,7 %)

--

### 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.*

--

### 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.*

VM
NE
PE

--

## 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 deltidsanställd 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 har 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 regler avseende övertidsutrymme gäller följande:

Arbete som deltidsanställd utför utöver sin ordinarie arbetstid upp till dagligt arbetstidsmått 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 (gäller t.o.m. 30 april 2026)

[BEFINTLIG TEXT KVAR]

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

[BEFINTLIG TEXT KVAR]

--

## 5.1 Beräkning av övertidsersättning

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

[BEFINTLIG TEXT KVAR]

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

[BEFINTLIG TEXT KVAR]

--

### 5.2 Ersättning vid utryckning (gäller försäljare)

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

| | 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 | | |

--

### 5.4 Återföring av övertid (gäller från och med 1 maj 2026)

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt 5.3 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet. Under året får högst 100 timmar återföras 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 % ~~(kvällstillägg)~~ |
| måndag – fredag efter kl. 20.30 | 75 % ~~(kvällstillägg)~~ |
| efter kl. 12.00 på lördag eller nyårsafton | 100 % ~~(lördagstillägg)~~ |
| söndag och helgdag | 100 % |

--

### 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.

vm

NE

JR

***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.*

--

## 8.7 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 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 förläggningsperiod.

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 kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

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

--

## 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 anställde. Ansökan om sådan semesterledighet ska lämnas senast tre veckor före önskad semester. Besked om semesterledighet lämnas snarast.

--

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

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

**För månadsavlönad**

För medarbetare med månadslön om *högst* $\frac{10 \text{ x prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$

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

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

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

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

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

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

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

**För timavlönad**

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

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

***Anmärkning***

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

--

## 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.

--

vm
UE
PR

# Bilaga 6 Avvikande bestämmelser ~~överenskommelser~~ 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 ~~är mellan kl. 08.00-16.30~~ 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 Himmelfärdsdag 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 Raster och pauser**~~

~~I arbetstiden ingår två pauser om högst 10 minuter vardera. Lunchrasten är 45 minuter.~~ 0



VM
NE
JR

### 1.4 Flextid

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 flextid.

För samtliga medarbetare gäller att det inte går att flexa helt fritt utan ~~hänsyn måste tas till arbetsuppgifternas krav~~ endast om det är förenligt med verksamhetens behov.

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

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

### 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 ~~Övertidsarbete~~ Överenskommelse med vissa medarbetare

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

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 ~~tjänstemän~~ medarbetare i chefsställning och ~~tjänstemän~~ 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 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 % |



VM
NE
PF

## § 3 Lön

### 3.1 Individuell lön

Individuell lönesättning gäller enligt särskild överenskommelse.

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

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

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

Vid frånvaro hel avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

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

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

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

Vid frånvaro hel avlöningsperiod görs avdrag med hela månadslönen.

## § 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 ~~överenskommelser~~ bestämmelser för personal på Skarpö

## § 1 Arbetstid

### 1.1 Ordinarie arbetstid

För deltidsanställd ska tjänstgöringsschema upprättas månatligen av kursgårdsföreståndaren efter samråd med personalen. Tjänstgörings-schemat 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 efter:~~

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

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

~~klockan 22.00 och före klockan 06.00, OB-tillägg motsvarande 100 %~~

~~av timlönen.~~

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

### 1.5 ~~Övertidsarbete~~ 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 ~~Överenskommelser~~ Avvikande ~~bestämmelser~~ ~~för personal~~ på depå

## § 1 Arbetstid

### 1.1 Ordinarie arbetstid

~~Ordinarie arbetstid förläggs måndag – fredag.~~ För heltidsanställd är ordinarie arbetstid, raster oräknade, 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. För deltidsanställda 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



VM

söndagar per kalenderår. Ledigheten ska vara jämnt fördelad över kalenderåret. Överenskommelse om annat kan träffas mellan arbetsgivaren och den berörda medarbetaren.

### ~~1.2 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.~~

### ~~1.3 Minsta arbetstid per dag~~

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

### 1.3 Arbetsfria dagar

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

### ~~1.5 Övertidsarbete~~

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

### ~~1.6 Dispens för extra övertid~~

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

## ~~§ 2 Övertidsersättning~~

~~Framgår av § 5 Kollektivavtalet.~~

## ~~§ 3 Anställningens upphörande~~

~~Framgår av § 14 i Kollektivavtalet.~~

## § 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 % |



VM

**Direktiv – Arbetsgrupp om löneform för deltidsanställda visstidsmedarbetare**

Svensk Handel – Unionen – Akademikerförbunden

## Syfte

Att se över hur ett byte av löneform för visstidsanställda deltidsarbetande medarbetare till månadslön kan genomföras, samt om parterna bedömer ett sådant byte lämpligt föreslå nödvändiga justeringar i kollektivavtalet.

## Uppdrag

- Överväga och om det bedöms lämpligt föreslå hur § 2.3 andra meningen under rubriken *"Deltidsanställd med timlön"*, som i dag lyder:
  *"Detsamma gäller för alla visstidsanställda som arbetar deltid, dock ej provanställda."*
  kan tas bort ur kollektivavtalet.
- Föreslå ändring av § 3.2 andra stycket som följd av ovan.
- Analysera konsekvenserna av ändringarna.
- Inkludera förslag till övergångsbestämmelser i samband med eventuellt byte av löneform.

## Arbetssätt och tidsplan

Arbetsgruppen består av högst två representanter per part. Svensk Handel utser sammankallande. Arbetet inleds senast oktober 2025 och redovisas till delegationerna senast den 30 september 2026. Målet är ett gemensamt förslag till 2027 års avtalsförhandlingar.