

Förhandlingsprotokoll

Datum: 2023-02-28, 2023-03-08, 2023-03-22, 2023-03-23, 2023-04-13, 2023-04-19, 2023-04-20, 2023-04-26, 2023-05-04

Parter: Svensk Handel
Unionen

Närvarande: **För arbetsgivarparten:**
Lynn Andersson Wall
Therese Malmbom

För arbetstagarparten:
Anders Fredriksson
Mikael Svensson

Plats: Regeringsgatan 60 Stockholm samt teams 2023-04-13

Ärende: Förhandling avseende avtal för apoteksanställda

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om att mellanvarande kollektivavtal prolongeras för tiden från och med 1 maj 2023 till och med 30 april 2025 med ändringar och tillägg enligt följande bilagor.

Bilaga 1 Ändringar i avtal om löner

Bilaga 2 Redaktionella ändringar

§ 2 Avsättning till system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte (deltidspension).

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension från och den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025 avsätta totalt 0,4 procent, fördelat på 0,2 procent för år 1 och 0,2 procent år 2.

§ 3 Anmärkning från Unionen: Unionen har under avtalsförhandlingarna framfört uppfattningen att avtalsregleringen i 4.7.1 Rast, som medger enskilda överenskommelser om avvikelse från rast, strider mot EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Detta innebär att parterna därmed inte är eniga om att avtalet i den delen ligger inom ramen för samma direktiv.

§ 4 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.

Från och med 1 maj 2025 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.



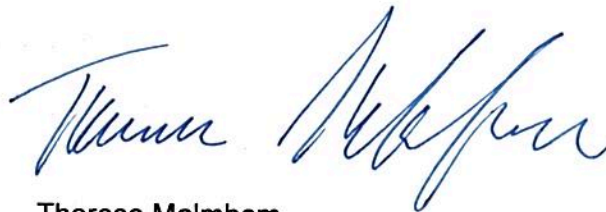
Parterna ska planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingar innan det gällande avtalet löpt ut. Om parterna inte enas om annat ska förhandlingarna inledas minst två månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav.

Stockholm 4 maj 2023

För Svensk Handel



Lynn Andersson Wall



Therese Malmbom

För Unionen



Anders Fredriksson



Mikael Svensson

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<p>Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på</p> <ul style="list-style-type: none">• verksamhetens krav• arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar• individuell kompetens• uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål• förmåga att i tillämpliga delar ge information och rådgivning utifrån kundens individuella behov• förmåga att utveckla verksamheten• förmåga att leda andra <p>Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.</p> <p>Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.</p> <p>Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i företaget.</p> <p>4. Den lokala lönebildningsprocessen</p> <p>Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Unionen sker på företagsnivå. Lönerrevisionstidpunkt under avtalsperioden är den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 om inte de lokala parterna enas om annat.</p> <p>I företag där det finns en Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat bedrivs löneprocessen enligt följande:</p> <p>Steg 1 Inledande överläggning</p> <p>De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande:</p> <ul style="list-style-type: none">• en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner• företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna	<p>Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på</p> <ul style="list-style-type: none">• verksamhetens krav• arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar• individuell kompetens• uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål• förmåga att i tillämpliga delar ge information och rådgivning utifrån kundens individuella behov• förmåga att utveckla verksamheten• förmåga att leda andra <p>Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.</p> <p>Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.</p> <p>Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i företaget.</p> <p>4. Den lokala lönebildningsprocessen</p> <p>Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Unionen sker på företagsnivå. Lönerrevisionstidpunkt under avtalsperioden är den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024 om inte de lokala parterna enas om annat.</p> <p>I företag där det finns en Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat bedrivs löneprocessen enligt följande:</p> <p>Steg 1 Inledande överläggning</p> <p>De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande:</p> <ul style="list-style-type: none">• en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner• företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
--	---

Handwritten signatures and initials:
T.M.
OPR

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<p>Bilaga 5</p> <p>Avtal om löner för avtalsperioden 2020-12-01 – 2023-04-30 mellan Svensk Handel och Unionen</p> <p>1. Avtalets omfattning</p> <p>Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.</p> <p>1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerrevision</p> <p>Om arbetsgivaren och medarbetaren 6 månader innan nästkommande lönerrevision eller senare träffat anställningsavtal och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision ska medarbetaren inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.</p> <p>2. Övergripande mål för lönebildningen</p> <p>Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.</p> <p>Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.</p> <p>Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag.</p> <p>Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.</p> <p>3. Lönesättningsprinciper</p>	<p>Bilaga 5</p> <p>Avtal om löner för avtalsperioden 2023-05-01 – 2025-04-30 mellan Svensk Handel och Unionen</p> <p>1. Avtalets omfattning</p> <p>Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.</p> <p>1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerrevision</p> <p>Om arbetsgivaren och medarbetaren 6 månader innan nästkommande lönerrevision eller senare träffat anställningsavtal och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision ska medarbetaren inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.</p> <p>2. Övergripande mål för lönebildningen</p> <p>Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.</p> <p>Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.</p> <p>Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag.</p> <p>Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.</p> <p>3. Lönesättningsprinciper</p>
--	--

Handwritten signatures and initials:
- A signature in the top right corner.
- The initials "DM" in the top right corner.
- The initials "TM" in the top right corner.

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<ul style="list-style-type: none">• lönen i förhållande till nuvarande arbetsituation• andra angelägena frågor som rör arbetet <p>Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.</p> <p>Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.</p> <p>5.1 Förstärkt lönesamtal</p> <p>Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.</p> <p>Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till medarbetarens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.</i></p> <p>6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas</p> <p>Vid företag där det saknas Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Unionen enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.</p> <p>Vid företag där Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.</p>	<ul style="list-style-type: none">• lönen i förhållande till nuvarande arbetsituation• andra angelägena frågor som rör arbetet <p>Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.</p> <p>Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.</p> <p>5.1 Förstärkt lönesamtal</p> <p>Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.</p> <p>Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till medarbetarens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.</i></p> <p>6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas</p> <p>Vid företag där det saknas Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Unionen enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.</p> <p>Vid företag där Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.</p>
--	--

TTM
AM

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<ul style="list-style-type: none">• företaget redovisar sin övergripande lönestruktur samt eventuella behov av förändringar av denna• företaget redovisar lönesättningskriterier• företaget redovisar om det finns speciella prioriteringar man avser att göra i lönerrevisionen• företaget uppräftar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen <p>Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.</p> <p>Steg 2 Information</p> <p>Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerrevisionen ska gå till.</p> <p>Steg 3 Individuella lönesamtal</p> <p>De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.</p> <p>Steg 4 Utvärdering</p> <p>Efter genomförd lönerrevision gör de lokala parterna en utvärdering, enligt punkt 8. i detta avtal, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåtts.</p> <p>5. Det individuella samtalet om lön</p> <p>Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.</p> <p>Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.</p> <p>Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för medarbetaren. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende:</p> <ul style="list-style-type: none">• verksamhetens uppgift• arbetsuppgifterna, ansvar och arbetsituationen för medarbetaren• samarbete	<ul style="list-style-type: none">• företaget redovisar sin övergripande lönestruktur samt eventuella behov av förändringar av denna• företaget redovisar lönesättningskriterier• företaget redovisar om det finns speciella prioriteringar man avser att göra i lönerrevisionen• företaget uppräftar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen <p>Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.</p> <p>Steg 2 Information</p> <p>Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerrevisionen ska gå till.</p> <p>Steg 3 Individuella lönesamtal</p> <p>De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.</p> <p>Steg 4 Utvärdering</p> <p>Efter genomförd lönerrevision gör de lokala parterna en utvärdering, enligt punkt 8. i detta avtal, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåtts.</p> <p>5. Det individuella samtalet om lön</p> <p>Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.</p> <p>Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.</p> <p>Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för medarbetaren. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende:</p> <ul style="list-style-type: none">• verksamhetens uppgift• arbetsuppgifterna, ansvar och arbetsituationen för medarbetaren• samarbete
--	--

Handwritten signatures and initials:
A signature that appears to be "M. J." and another signature that appears to be "M. J." with the word "MIL" written vertically next to it.

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<p>9. Förhandlingsordning</p> <p>Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vill lägga sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.</p> <p>Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.</p>	<p>9. Förhandlingsordning</p> <p>Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vill lägga sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.</p> <p>Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.</p>
<p>10. Lönebildningsgrupp</p> <p>De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.</p>	<p>10. Lönebildningsgrupp</p> <p>De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.</p>
<p>11. Avstämning</p> <p>De centrala parterna ska senast den 30 november 2022 ha en avstämning av avtalets tillämpning.</p>	<p>11. Avstämning</p> <p>De centrala parterna ska senast den 30 november 2024 ha en avstämning av avtalets tillämpning.</p>

 
T.M.

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

<p>Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.</p> <p>Om kvalitén på lönesamtalen eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för Unionen. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant.</p> <p>Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.</p> <h4>7. Lönerrevision</h4> <p>Lokal lönerrevision ska bedrivas skyndsamt. Den nya lönen ska utbetalas så snart som möjligt, dock senast i samband med det ordinarie löneutbetalningstillfället i maj 2021 och juli 2022 om inte de lokala parterna enas om annat.</p> <p>7.1. Lönejustering 2020 och 2022 samt lägsta lön</p> <p>Enas inte de lokala parterna om annat disponeras ett löneutrymme om 2,8 % den 1 december 2020 och 2,2 % den 1 maj 2022 för individuell fördelning i enlighet med principerna för lönesättning enligt ovan.</p> <p>Från och med den månad medarbetaren (heltid) fyller 18 år ska månadslönen från och med den 1 december 2020 uppgå till lägst 18 327 kronor och den 1 maj 2022 uppgå till lägst 18 730 kronor.</p> <h4>8. När lönerrevisionen är avslutad</h4> <p>När lönerrevisionen är avslutad gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nås. De lokala fackliga organisationerna ska även få en redovisning av utfallet för medlemsgruppen på individnivå. Det sistnämnda förutsätter att den lokala fackliga organisationen lämnar relevanta uppgifter till arbetsgivaren om de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen.</p>	<p>Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.</p> <p>Om kvalitén på lönesamtalen eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför inte kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för Unionen. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant.</p> <p>Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.</p> <h4>7. Lönerrevision</h4> <p>Lokal lönerrevision ska bedrivas skyndsamt. Den nya lönen ska utbetalas så snart som möjligt, dock senast i samband med det ordinarie löneutbetalningstillfället i oktober 2023 och juli 2024 om inte de lokala parterna enas om annat.</p> <p>7.1. Lönejustering 2023 och 2024 samt lägsta lön</p> <p>Enas inte de lokala parterna om annat disponeras ett löneutrymme om 3,9 % den 1 maj 2023 och 3,1 % den 1 maj 2024 för individuell fördelning i enlighet med principerna för lönesättning enligt ovan.</p> <p>Från och med den månad medarbetaren (heltid) fyller 18 år ska månadslönen från och med den 1 maj 2023 uppgå till lägst 20 080 kronor och den 1 maj 2024 uppgå till lägst 20 702 kronor.</p> <h4>8. När lönerrevisionen är avslutad</h4> <p>När lönerrevisionen är avslutad gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nås. De lokala fackliga organisationerna ska även få en redovisning av utfallet för medlemsgruppen på individnivå. Det sistnämnda förutsätter att den lokala fackliga organisationen lämnar relevanta uppgifter till arbetsgivaren om de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen.</p>
---	---

Handwritten initials: MW, MTH

Bilaga 2 – redaktionella ändringar

Rött = ny avtalstext

<p>1 Avtalets omfattning</p> <p>1.1 Omfattning</p> <p>Detta avtal omfattar företag som bland annat bedriver apoteksverksamhet med försäljning av receptbelagda läkemedel i apotek och är anslutna till Svensk Handel, samt anges i särskild förteckning.</p> <p>1.2 Lokala avvikelser</p> <p>De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad detta kollektivavtal anger.</p> <p>1.3 Inskränkningar i avtalet</p> <p>1.3.1 Företagsledare</p> <p>Avtalet gäller inte för medarbetare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning.</p> <p>1.3.2 Äldre medarbetare</p> <p>För medarbetare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den gällande ordinarie pensionsåldern enligt tillämplig pensionsplan eller som har tjänstepension kan arbetsgivaren och medarbetaren i det enskilda fallet träffa överenskommelse om anställningsvillkor som avviker från avtalet.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för den 1 januari 2023.</i></p>	<p>1 Avtalets omfattning</p> <p>1.1 Omfattning</p> <p>Detta avtal omfattar företag som bland annat bedriver apoteksverksamhet med försäljning av receptbelagda läkemedel i apotek och är anslutna till Svensk Handel, samt anges i särskild förteckning.</p> <p>1.2 Lokala avvikelser</p> <p>De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra allmänna villkor än vad detta kollektivavtal anger.</p> <p>1.3 Inskränkningar i avtalet</p> <p>1.3.1 Företagsledare</p> <p>Avtalet gäller inte för medarbetare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning.</p> <p>1.3.2 Äldre medarbetare</p> <p>För medarbetare som uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den gällande ordinarie pensionsåldern enligt tillämplig pensionsplan eller som har tjänstepension kan arbetsgivaren och medarbetaren i det enskilda fallet träffa överenskommelse om anställningsvillkor som avviker från avtalet.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 69 år. 8-år från och med den 1 januari 2020 och 69-år från och med den 1 januari 2023.</i></p>
---	--

Till
[Signature]

Bilaga 2 – redaktionella ändringar

Rött = ny avtalstext

<p>12.2 Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder</p> <p>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.</p> <p>Efter det att medarbetaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.</p> <p>Anmärkning</p> <p>Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 68 år från och med den 1 januari 2020 och 69 år från och med den 1 januari 2023.</p>	<p>12.2 Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder</p> <p>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.</p> <p>Efter det att medarbetaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.</p> <p>Anmärkning</p> <p>Åldern följer av 32 a § lag (1982:80) om anställningsskydd och uppgår för närvarande till 69 år. 8 år från och med den 1 januari 2020 och 69 år från och med den 1 januari 2023.</p>
---	---


T.M