

Förhandlingsprotokoll

Datum: 2025-02-27, 2025-03-12, 2025-03-19, 2025-04-02, 2025-04-03, 2025-04-07 (teams), 2025-04-08 (teams), 2025-04-23, 2025-04-24, 2025-04-29, 2025-05-06, 2025-05-07, 2025-05-08, 2025-05-12 (teams), 2025-05-13 (teams), 2025-05-14 (teams), 2025-05-22 (teams), 2025-05-27 (teams), 2025-05-28 (teams)

Parter: Svensk Handel
Unionen

Närvarande: **För arbetsgivarparten:**
Lynn Andersson Wall
Therese Malmбом
För arbetstagarparten:
Anders Fredriksson
Mikael Svensson (ej närvarande 2025-05-28)

Plats: Regeringsgatan 60 Stockholm samt teams

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 2025 till och med 30 april 2027 med ändringar och tillägg enligt följande bilagor.

Bilaga 1 Ändringar i avtal om löner

Bilaga 2 Utrangering av mertid och mertidsersättning m.m.

Bilaga 3 Arbetstid m.m.

Bilaga 4 Anställning m.m.

Bilaga 5 Arbetsgrupp semesteruttag (8.2)

Bilaga 6 Arbetstidsförkortning

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

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

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension från och den 1 maj 2025 till och med 30 april 2026 avsätta ytterligare 0,2 procent.

§ 4 Parterna är överens om att avvakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

- § 5 Parterna är överens om införandet av ett system för arbetstidsförkortning i avtalet i enlighet med bilaga 6. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025 och 0,3 procent från och med den 1 maj 2026 från avtalsvärdet.
- § 6 Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp i enlighet bilaga 5.
- § 7 Parterna är överens om att de delar som inte längre är tillämpliga på avtalsområdet per 1 maj 2027 ska, genom en redaktionell ändring, utrangeras från avtalstexten. Parterna är även, mot bakgrund av de avtalade förändringarna, överens om att ytterligare redaktionella ändringar kan behöva göras, så som uppdatering av punkter och hänvisningar i andra delar av avtalet.
- § 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 maj 2025 till och med 30 april 2027.

Från och med 1 maj 2027 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 30 maj 2025

För Svensk Handel

Lynn Andersson Wall

För Unionen

Anders Fredriksson

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

Bilaga 5 Avtal om löner för avtalsperioden 2023-05-01 – 2025-04-30 mellan Svensk Handel och Unionen 1. Avtalets omfattning Avtalet gäller för medlemmar i Unionen. 1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerrevision 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. 2. Övergripande mål för lönebildningen 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. 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. 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. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. 3. Lönesättningsprinciper	Bilaga 5 Avtal om löner för avtalsperioden 2025-05-01 – 2027-04-30 mellan Svensk Handel och Unionen 1. Avtalets omfattning Avtalet gäller för medlemmar i Unionen. 1.2 Anställningsavtal 6 månader före lönerrevision 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. 2. Övergripande mål för lönebildningen 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. 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. 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. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. 3. Lönesättningsprinciper
---	---

Å 2025

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på • 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 Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv. Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. 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. 4. Den lokala lönebildningsprocessen Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Unionen sker på företagsnivå. Lönervisionsstidpunkt under avtalsperioden är den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024 om inte de lokala parterna enas om annat. I företag där det finns en Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat bedrivs löneprocessen enligt följande. Steg 1 Inledande överläggning De lokala parterna träffas i god tid före lönervisionsstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande: • en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner • företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmissiga förutsättningarna	Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på • 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 Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv. Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. 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. 4. Den lokala lönebildningsprocessen Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i Unionen sker på företagsnivå. Lönervisionsstidpunkt under avtalsperioden är den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 om inte de lokala parterna enas om annat. I företag där det finns en Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat bedrivs löneprocessen enligt följande. Steg 1 Inledande överläggning De lokala parterna träffas i god tid före lönervisionsstidpunkten för en gemensam genomgång. Därvid görs följande: • en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner • företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmissiga förutsättningarna
---	---

OK

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

• 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 upprättar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning. Steg 2 Information Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerrevisionen ska gå till. Steg 3 Individuella lönesamtal De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal. Steg 4 Utvärdering Efter genomförd lönerrevision gör de lokala parterna en utvärdering, enligt punkt 8. i detta avtal, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåts. 5. Det individuella samtalet om lön Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. 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: • verksamhetens uppgift • arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för medarbetaren • samarbete	• 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 upprättar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning. Steg 2 Information Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerrevisionen ska gå till. Steg 3 Individuella lönesamtal De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal. Steg 4 Utvärdering Efter genomförd lönerrevision gör de lokala parterna en utvärdering, enligt punkt 8. i detta avtal, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåts. 5. Det individuella samtalet om lön Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. 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: • verksamhetens uppgift • arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för medarbetaren • samarbete
--	--

AF
AMW

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

• lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation • andra angelägna frågor som rör arbetet Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framtäysftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen. 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. 5.1 Förstärkt lönesamtal 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 lönesittande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant. 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. Anmärkning <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/måuppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.</i>	• lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation • andra angelägna frågor som rör arbetet Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framtäysftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen. 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. 5.1 Förstärkt lönesamtal 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 lönesittande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant. 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. Anmärkning <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/måuppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.</i>
6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas 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. Vid företag där Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enligt med vad som följer av avsnitt 5.	6. Alternativ löneprocess om lokal facklig företrädare saknas 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. Vid företag där Unionenklubb eller ett arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enligt med vad som följer av avsnitt 5.

AF
AMW

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande. 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 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. 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.	Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande. 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 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. 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.
7. Lönerrevision 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. 7.1. Lönejustering 2023 och 2024 samt lägsta lön 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. 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.	7. Lönerrevision Lokal lönerrevision ska bedrivas skyndsamt. Den nya lönen ska utbetalas så snart som möjligt, dock senast i samband med det ordinarie löneutbetalningstillfället i oktober 2025 och juli 2026 om inte de lokala parterna enas om annat. 7.1. Lönejustering 2025 och 2026 samt lägsta lön Enas inte de lokala parterna om annat disponeras ett löneutrymme om 3,0 % den 1 maj 2025 och 2,7 % den 1 maj 2026 för individuell fördelning i enlighet med principerna för lönesättning enligt ovan. Från och med den månad medarbetaren (heltid) fyller 18 år ska månadslönen från och med den 1 maj 2025 uppgå till lägst 21 323 kronor och den 1 maj 2026 uppgå till lägst 21 899 kronor.
8. När lönerrevisionen är avslutad När lönerrevisionen är avslutad gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåts. 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.	8. När lönerrevisionen är avslutad När lönerrevisionen är avslutad gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåts. 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.

ANW

Bilaga 1 – ändringar i avtal om löner

Rött = ny avtalstext

9. 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, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum. 10. Lönebildningsgrupp De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. 11. Avstämning De centrala parterna ska senast den 30 november 2024 ha en avstämning av avtalets tillämpning.	9. 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, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum. 10. Lönebildningsgrupp De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. 11. Avstämning De centrala parterna ska senast den 30 november 2026 ha en avstämning av avtalets tillämpning.
---	---

AT QM

Bilaga 2 – Utrangering av meritid och meritidsersättning m.m

Rött = ny avtalstext

4.1.2 Undantag Bestämmelserna i 4.2 – 4.5, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, meritid och anteckningar om övertid och meritid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande a) medarbetare i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion b) arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller på annat sätt under förhållanden som innebär att det inte kan anses åligga arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.	4.1.2 Undantag Bestämmelserna i 4.2 – 4.5, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, meritid och anteckningar om övertid och meritid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande a) medarbetare i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion b) arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller på annat sätt under förhållanden som innebär att det inte kan anses åligga arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat. Överstrukna delar uträngas ur avtalet per 1 mars 2026
4.3.5 Meritid Med meritid avses sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger medarbetarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Beträffande deltidсанställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 5.5 räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.1 ovan.	4.3.5 Meritid Med meritid avses sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger medarbetarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Beträffande deltidсанställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 5.5 räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.1 ovan. Överstrukna delar uträngas ur avtalet per 1 mars 2026
4.4 Anteckning av övertid och meritid Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid och meritid. Medarbetaren, den lokala fackliga organisationen eller representanter för den centrala arbetslagparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.	4.4 Anteckning av övertid och meritid Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid och meritid . Medarbetaren, den lokala fackliga organisationen eller representanter för den centrala arbetslagparten har rätt att ta del av dessa anteckningar. Överstrukna delar uträngas ur avtalet per 1 mars 2026

AMU

Bilaga 2 – Utrangering av meritid och meritidsersättning m.m

Rött = ny avtalstext

4.5 Sammanlagd arbetstid Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörd medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Anmärkning <i>I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, allmän och extra övertid, meritid samt jourtid. Utfört arbete under beredskap räknas som arbetstid.</i>	4.5 Sammanlagd arbetstid Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörd medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Anmärkning <i>I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, allmän och extra övertid, meritid samt jourtid. Utfört arbete under beredskap räknas som arbetstid.</i> <i>Överstrukna delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026</i>
§ 5 Övertids- och meritidskompensation	§ 5 Övertids-och meritidskompensation <i>Överstrukna delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026</i>
5.1 Rätt till övertidskompensation Medarbetare har rätt till övertidskompensation för arbete som utförts utöver heltidstjänstgöring beräknat enligt 4.2.1, om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.	<i>Följande avsnitt ska tillämpas och ersätter nuvarande 5.1 från och med 1 mars 2026</i> 5.1 Rätt till övertidskompensation

OF MW

Bilaga 2 – Utrangering av mer tid och mer tidsersättning m.m

Rött = ny avtalstext

Anmärkning För medarbetare som träffat överenskommelse om att övertidsarbete i stället ska ersättas med längre semester och/eller högre lön gäller regler i 4.1.3.	Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation 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 Anmärkning För medarbetare som träffat överenskommelse om att övertidsarbete i stället ska ersättas med längre semester och/eller högre lön gäller regler i 4.1.3.
5.2 Rätt till mer tidskompensation Till deltidсансталld tjänsteman som utför arbete utöver den för deltidсансталldningen gällande dagliga arbetstiden ges mer tidskompensation. Om mer tidsarbetet pågår så att det tillsammans med ordinarie arbetstid överstiger den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidсансталldning utges övertidskompensation för överskjutande timmar. Finns det ingen motsvarande daglig arbetstid för heltidсансталldning att jämföra med utges övertidskompensation efter åtta timmar.	5.2 Rätt till mer tidskompensation Till deltidсансталld tjänsteman som utför arbete utöver den för deltidсансталldningen gällande dagliga arbetstiden ges mer tidskompensation. Om mer tidsarbetet pågår så att det tillsammans med ordinarie arbetstid överstiger den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidсансталldning utges övertidskompensation för överskjutande timmar. Finns det ingen motsvarande daglig arbetstid för heltidсансталldning att jämföra med utges övertidskompensation efter åtta timmar. Överstrukna delar uttrangeras ur avtalet per 1 mars 2026
5.3 Kompensation Den tid på vilken övertids- och mer tidskompensation ska beräknas avrundas till närmast högre halv timme. Kompensation utges i kontant ersättning. Efter överenskommelse med berörd medarbetare, kan kompensation utges i form av ledighet.	5.3 Kompensation Den tid på vilken övertids- och mer tidskompensation ska beräknas avrundas till närmast högre halv timme. Kompensation utges i kontant ersättning. Efter överenskommelse med berörd medarbetare, kan kompensation utges i form av ledighet.

AMW

Bilaga 2 – Utrangering av mertid och mertidsersättning m.m

Rött = ny avtalstext

Undantag Arbete under högst 15 minuter i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid räknas inte som övertid. Denna överskjutande tid om högst 15 minuter får inte utnyttjas regelbundet utan endast då särskilda skäl föreligger.	Undantag Arbete under högst 15 minuter i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid räknas inte som övertid. Denna överskjutande tid om högst 15 minuter får inte utnyttjas regelbundet utan endast då särskilda skäl föreligger. Överstrukna delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026
5.5 Mertidskompensation Mertidsersättning per timme betalas enligt följande: <u>Månadslönen</u> 3,5 x genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.	5.5 Mertidskompensation Mertidsersättning per timme betalas enligt följande: <u>Månadslönen</u> 3,5 x genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet. Överstrukna delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026

AM

Bilaga 2 – Utrangering av mertid och mertidersättning m.m

Rött = ny avtalstext

6.1 Ob-ersättning				6.1 Ob-ersättning			
Ordinarie arbetstid och mertid förlagd till nedanstående tider, som inte utgör övertidsarbete, får medarbetare ersättning för per arbetad timme enligt följande:				Ordinarie arbetstid och mertid förlagd till nedanstående tider, som inte utgör övertidsarbete, får medarbetare ersättning för per arbetad timme enligt följande:			
Från kl.		Till kl.		Från kl.		Till kl.	
Vardag, dock ej fredag eller lördag samt påföljande natt		18.00 07.00		18.00 07.00		Ersättning 50 % av timlönen	
fredag samt påföljande natt		18.00 07.00		18.00 07.00		75 % av timlönen	
Lördag		07.00 14.00		07.00 14.00		50 % av timlönen	
lördag samt påföljande natt		14.00 07.00		14.00 07.00		100 % av timlönen	
söndag samt påföljande natt		07.00 07.00		07.00 07.00		100 % av timlönen	
dag före helgdag samt påföljande natt		13.00 07.00		13.00 07.00		100 % av timlönen	
helgdag, påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton		00.00 24.00		00.00 24.00		100 % av timlönen	
Vid förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med öppning och stängning ska tiden tillgodoräknas på samma sätt som tiden närmast efter öppning och före stängning. Kompensation för arbete utfört på obekvämt arbetstid utges endast till medarbetare som har rätt till kompensation för övertidsarbete.				Vid förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med öppning och stängning ska tiden tillgodoräknas på samma sätt som tiden närmast efter öppning och före stängning. Kompensation för arbete utfört på obekvämt arbetstid utges endast till medarbetare som har rätt till kompensation för övertidsarbete.			
Istället för kontant ob-ersättning kan medarbetare efter överenskommelse kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). kompensationsledighet utges med:				Istället för kontant ob-ersättning kan medarbetare efter överenskommelse kompenseras med ledighet på annan ordinarie arbetstid (kompensationsledighet). kompensationsledighet utges med:			

PM

Bilaga 2 – Utrangering av mertid och meridersättning m.m

Rött = ny avtalstext

30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 % ob-ersättning 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 75 % ob-ersättning 60 minuter för varje arbetad timme berättigande till 100 % ob-ersättning Anmärkning Arbetsgivaren och enskild medarbetare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommenelse ska vara skriftlig.	30 minuter för varje arbetad timme berättigande till 50 % ob-ersättning 45 minuter för varje arbetad timme berättigande till 75 % ob-ersättning 60 minuter för varje arbetad timme berättigande till 100 % ob-ersättning Följande bestämmelse ska tillämpas från och med 1 mars 2026; Medarbetare som arbetar på en helgdag, som infaller måndag-fredag, har för sådan arbetad tid, rätt att på begäran erhålla kompensationsledighet enligt ovan istället för kontant OB-ersättning. Medarbetaren ska lämna sådan begäran till arbetsgivaren inför en begränsningsperiod där sådana helgdagar infaller. Efter att sådant arbete utförts ska medarbetaren framföra önskemål om när ledigheten ska förläggas. Arbetsgivaren ska, om medarbetaren så önskar, sträva efter att förlägga kompensationsledigheten sammanhängande, till exempel i anslutning till veckovilan. Ledigheten ska förläggas under den begränsningsperiod som följer på den begränsningsperiod under vilken arbetet utförts men om detta, enligt arbetsgivarens bedömning, inte är möjligt utgår kontant ob-ersättning istället. De lokala parterna kan med stöd av 1.2 träffa överenskommenelse om annat Anmärkning Arbetsgivaren och enskild medarbetare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommenelse ska vara skriftlig. Överstrukna delar utrangeras ur avtalet per 1 mars 2026
---	---

AM

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

4.2 Ordinarie arbetstid	4.2 Ordinarie arbetstid
4.2.1 Längd och begränsningsperiod Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst fyra veckor eller en kalendermånad. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. För medarbetare i kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.	4.2.1 Längd och begränsningsperiod Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex kalendermånader, avrundat till hel vecka. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. För delidsanställda proportioneras ordinarie arbetstid till sysselsättningsgraden.
Anmärkning Parterna är överens om att det är möjligt att istället för ovanstående tillämpa "Avtal om arbetstidsförläggning" i enlighet med bilaga 3 och 4. Arbetsgivaren kan välja att undanta ett eller flera arbetsställen från tillämpningen av "Avtal om arbetstidsförläggning". En försättning för undantag enligt ovan är att det föreligger sakliga skäl. Sakliga skäl föreligger alltid, men inte uteslutande, avseende femdagarsöppna verksamheter.	Det är möjligt att tillämpa olika begränsningsperioder under året. Det är även möjligt att tillämpa olika begränsningsperioder i olika delar av verksamheten. Parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året. Begränsningsperioden ska sammanfalla med schemaperioden. För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.
Parterna vill särskilt påminna om att arbetsgivare inför beslut om tillämpning av "Avtal om arbetstidsförläggning" ska begära förhandling enligt 11 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.	För medarbetare i kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. I samband med att en anställning avslutas ska plus- eller minussaldo om möjligt läggas ut under resterande anställningstid. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid anställningens upphörande har ett minussaldo, ska få detta efterskänkt av arbetsgivaren. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid anställningens

af mm

Bilaga 3 – ändringar i Apoteksavtalet gällande ordinarie arbetstid och uttrangering av Bilaga 3

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

4.2.2 Annan begränsningsperiod Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Sådan överenskommelse kan gälla för en enskild medarbetare eller för en grupp av medarbetare. Uppsägning av sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång. Anmärkning <i>De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.</i> 4.2.3 Arbetstidens förläggning 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. Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under schemaperioden normalt fördelas på högst fem dagar per vecka. Vid ändring av medarbetarens arbetstid kan en skälig övergångsperiod som beaktar ovanstående behövas innan ändringen genomförs. Förändring av arbetstidsschema ska fastställas senast två veckor före tjänstgöringsperiodens början och schemaändringar ska inte göras vid tillfälliga förändringar.	upphörande har ett plussaldo, ska få sådan tid utbetald som lön i samband med slutlön. 4.2.2 Annan begränsningsperiod Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Sådan överenskommelse kan gälla för en enskild medarbetare eller för en grupp av medarbetare. Uppsägning av sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång. 4.2.3 Arbetstidens förläggning Veckoarbetstiden får inte överskrida den för medarbetaren avtalade genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Den ordinarie arbetstiden kan således oavsett kalendervecka inte uppgå till mer än 47 timmar, såvida inte annat överenskommes. Veckoarbetstiden får inte underskrida den för medarbetaren avtalade genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. De veckor då julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen, midsommarafton eller midsommardagen infaller gäller inte denna begränsning. Arbetstiden kan, såvida arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om annat, överstiga den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden under högst sex veckor i sträck. Därpå ska följa minst en vecka där den ordinarie arbetstiden är högst den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden.
---	--

AM

Bilaga 3 – ändringar i Apoteksavtalet gällande ordinarie arbetstid och utträngering av Bilaga 3

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

	Vid tillämpning av en begränsningsperiod om högst sex månader kan +/- 8 timmar föras över till nästkommande begränsningsperiod. Arbetsgivaren och medarbetaren kan oavsett begränsningsperiodens längd komma överens om att flytta fler timmar mellan begränsningsperioderna. Sådan överenskommen ska utgöra en separat skriftlig handling och innehålla överenskomna antal timmar, löptid samt uppsägningstid. 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. Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under en fyraveckorsperiod normalt fördelas på högst fem dagar per vecka. Vid ändring av medarbetarens arbetstidsschema kan en skälig övergångsperiod som beaktar ovanstående behövas. Besked om förändring av arbetstidsschemat ska lämnas senast två veckor innan förändringen avses träda i kraft och schemaändringar ska inte göras vid tillfälliga förändringar. Arbetsgivaren ska sträva efter att förlägga längre arbetspass om minst 3 timmar. Anmärkning Medarbetare ska ges möjlighet att lämna önskemål om arbetstidens
--	---

AN

Bilaga 3 – ändringar i Apoteksavtalet gällande ordinarie arbetstid och utrangering av Bilaga 3

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

	<i>förläggning innan arbetsgivaren fastställer schema för begränsningsperiod. Arbetsgivaren ska ta så stor hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål.</i> <i>Medarbetare ska ha möjlighet att löpande se/ta del av sitt personliga schema för innevarande begränsningsperiod.</i> 4.2.4 Övergångsbestämmelser De nya bestämmelserna i 4.2.1 – 4.2.3 börjar gälla den 1 mars 2026. Fram till dess gäller nuvarande bestämmelser i 4.2 samt bilagorna 3 och 4. Efter MBL förhandling kan arbetsgivaren börja tillämpa de nya bestämmelserna innan den 1 mars 2026.
--	---

GA MW

Bilaga 3 – ändringar i Apoteksavtalet gällande ordinarie arbetstid och utträngering av Bilaga 3

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

Bilaga 3	Bilaga 3
Avtal om alternativ arbetstidsförläggning – Unionen Svensk Handel och Unionen är överens om att det är möjligt att tillämpa avtal om arbetstidsförläggning enligt följande, med avsteg från 4.2.1, 4.2.3 stycke tre och fem, samt 5.1 stycke 1. 1. Den ordinarie arbetstiden får, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, inte överstiga 38,5 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka). Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. 38,5 timmar är proportionerade till en genomsnittlig veckoarbetstid på 40 timmar per helgfri vecka. Är den genomsnittliga veckoarbetstiden per helgfri vecka lägre än 40 timmar ska 38,5 proportioneras i förhållande till den lägre veckoarbetstiden. Exempel: Ett arbetstidsmätt på 37,5 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, blir omräknat 36,1 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka). 2. Begränsningsperioden ska sammanfalla med schemaperioden och uppgå till högst fyra månader avrundat till hel vecka. 3. Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under en fyraveckorsperiod normalt fördelas på högst fem dagar per vecka. 4. Besked om förändring av arbetstidsschemat ska lämnas senast två veckor innan. 5. Veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. 6. Veckoarbetstiden får inte underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. De veckor då julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton eller	<i>Aktuell bilaga utgår per den 1 mars 2026. De nya arbetstidsbestämmelserna återfinns i de allmänna villkoren (4 Arbetstid) och gäller från och med den 1 mars 2026.</i> <i>Efter MBL förhandling kan arbetsgivaren börja tillämpa de nya bestämmelserna innan den 1 mars 2026.</i> Avtal om alternativ arbetstidsförläggning – Unionen Svensk Handel och Unionen är överens om att det är möjligt att tillämpa avtal om arbetstidsförläggning enligt följande, med avsteg från 4.2.1, 4.2.3 stycke tre och fem, samt 5.1 stycke 1. 1. Den ordinarie arbetstiden får, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, inte överstiga 38,5 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka). Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. 38,5 timmar är proportionerade till en genomsnittlig veckoarbetstid på 40 timmar per helgfri vecka. Är den genomsnittliga veckoarbetstiden per helgfri vecka lägre än 40 timmar ska 38,5 proportioneras i förhållande till den lägre veckoarbetstiden. Exempel: Ett arbetstidsmätt på 37,5 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, blir omräknat 36,1 timmar i genomsnitt per vecka (hård vecka). 2. Begränsningsperioden ska sammanfalla med schemaperioden och uppgå till högst fyra månader avrundat till hel vecka. 3. Arbetstiden ska, för medarbetare som så önskar, läggas ut så att den genomsnittligt under en fyraveckorsperiod normalt fördelas på högst fem dagar per vecka.

AMV

Bilaga 3 – ändringar i Apoteksavtalet gällande ordinarie arbetstid och utträngering av Bilaga 3

Rött = ny avtalstext alternativt flyttad avtalstext

nyårsdagen infaller gäller denna begränsning inte för arbetsplats som håller stängt sådan infallande dag. Anmärkning Efter överenskommelse med individen kan +/- tre timmar föras över till nästkommande begränsningsperiod. 7. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid slutreglering innehar ett minussaldo på den genomsnittliga veckoarbetstiden ska få detta efterskänkt av arbetsgivaren. 8. Värde på varje semesterdag beräknas enligt: genomsnittlig veckoarbetstid/5. 9. Heltidsanställd medarbetare har rätt till övertidskompensation om medarbetaren beordras utföra övertidsarbete utöver vid var tid gällande schema. Anmärkning Medarbetare ska ges möjlighet att lämna önskemål om arbetstidens förläggning innan arbetsgivaren fastställer schema för begränsningsperiod. Arbetsgivaren ska ta så stor hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål. Medarbetare ska ha möjlighet att löpande se/ta del av sitt personliga schema för innevarande begränsningsperiod.	4. Besked om förändring av arbetstidsschemat ska lämnas senast två veckor innan. 5. Veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. 6. Veckoarbetstiden får inte underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren. De veckor då julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton eller nyårsdagen infaller gäller denna begränsning inte för arbetsplats som håller stängt sådan infallande dag. Anmärkning Efter överenskommelse med individen kan +/- tre timmar föras över till nästkommande begränsningsperiod. 7. Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, och som vid slutreglering innehar ett minussaldo på den genomsnittliga veckoarbetstiden ska få detta efterskänkt av arbetsgivaren. 8. Värde på varje semesterdag beräknas enligt: genomsnittlig veckoarbetstid/5. 9. Heltidsanställd medarbetare har rätt till övertidskompensation om medarbetaren beordras utföra övertidsarbete utöver vid var tid gällande schema. Anmärkning Medarbetare ska ges möjlighet att lämna önskemål om arbetstidens förläggning innan arbetsgivaren fastställer schema för begränsningsperiod. Arbetsgivaren ska ta så stor hänsyn som möjligt till medarbetarens önskemål. Medarbetare ska ha möjlighet att löpande se/ta del av sitt personliga schema för innevarande begränsningsperiod.
--	--

AF AMW

Bilaga 4 – ändringar i Apoteksavtalet gällande anställning m.m

Rött = ny avtalstext

2 Anställning 2.1 Anställningsformer Anställningsformerna i lagen om anställningsskydd (1982:80) gäller på avtalsområdet, med tillägg enligt nedan. 2.2 Provanställning Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan provanställningen efter enskild överenskommelse förlängas i motsvarande tid. 2.3 Praktikanter Studerande får anställas för viss tid om anställningen avser praktikarbete som krävs för fullgörande av högskoleutbildning. 2.4 Tjänstbarhetsintyg vid anställning Om arbetsgivaren begär det är medarbetare i samband med anställningen skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Läkarintyget får inte vara äldre än tre månader. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren. 2.5 Anställningsavtal och huvudarbetsplats Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal. Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där tjänstgöringen normalt sker.	<i>Nedanstående bestämmelser ersätter nuvarande punkt 2 från och med den 1 januari 2026</i> 2 Anställning De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som gäller enligt detta avtal. 2.1 Anställning tills vidare En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov. 2.2 Provanställning Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid. 2.3 Tidsbegränsade anställningar Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning: – vid vikariat – för vikariat – för avtalad visstid – för medarbetare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 66 år enligt ITP 1, 65 år enligt ITP 2) Med vikariat avses även upprätthållande av en ledigförklarad befattning högst sex månader, om arbetsgivaren och de lokala parterna inte kommer överens om längre tid.
--	--

AM

Bilaga 4 – ändringar i Apoteksavtalet gällande anställning m.m

Rött = ny avtalstext

	Ett avtal med avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om kortare anställningstid. Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid. Anmärkning <i>Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokala parter träffat överenskommelse. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom tillsvidareanställning eller längre visstidsanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffas om kortare anställningstid än sju dagar.</i> <i>Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.</i> 2.4 Praktikanter Studerande får anställas för viss tid om anställningen avser praktiktjänst som krävs för fullgörande av högskoleutbildning.
--	---

Ø
DN

	2.5 Omvandlingsregel Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än 30 månader under en femårsperiod. Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern (för närvarande 66 år enligt ITP 1 och 65 år enligt ITP 2) övergår inte avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. <i>Anmärkning</i> <i>Som huvudregel gäller vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.</i> 2.6 Tjänstbarhetsintyg vid anställning Om arbetsgivaren begär det är medarbetare i samband med anställningen skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Läkarintyget får inte vara äldre än tre månader. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren. 2.7 Anställningsavtal och huvudarbetsplats Arbetsgivaren ska utfärda skriftligt anställningsavtal. Huvudprincipen för anställning är att varje medarbetare har placering på en huvudarbetsplats där
--	--

AMW

Bilaga 4 – ändringar i Apoteksavtalet gällande anställning m.m

Rött = ny avtalstext

	tjänstgöringen normalt sker. 2.8 Övergångsbestämmelser De nya bestämmelserna i 2.1-2.5 gäller anställningar som ingås den 1 januari 2026 eller därefter. Anställningar som har ingåtts före den 1 januari 2026 fortsätter att gälla enligt de villkor som gällde vid anställningens ingående. Möjligheten att tacka nej till en omvandling till tillsvidareanställning enligt 2.5 ovan omfattar alla tidsbegränsade anställningar oavsett när dessa ingåtts.
--	---

AM

Rött = ny avtalstext

12.1 Uppsägningstid för tillsvidareanställda Vid uppsägning från medarbetarens sida gäller följande uppsägningstider: <table><tr><th>Anställningstid</th><th>Uppsägningstid</th></tr><tr><td>mindre än 2 år</td><td>1 månad</td></tr><tr><td>från och med 2 år till 6 år</td><td>2 månader</td></tr><tr><td>från och med 6 år</td><td>3 månader</td></tr></table> Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller uppsägningstiderna enligt lag (1982:80) om anställningsskydd. För närvarande gäller nedanstående uppsägningstider i LAS: <table><tr><th>Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren</th><th>Uppsägningstid</th></tr><tr><td>< 2 år</td><td>1 månad</td></tr><tr><td>2 – 4 år</td><td>2 månader</td></tr><tr><td>4 – 6 år</td><td>3 månader</td></tr><tr><td>6 – 8 år</td><td>4 månader</td></tr><tr><td>8 – 10 år</td><td>5 månader</td></tr><tr><td>> 10 år</td><td>6 månader</td></tr></table> Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningssdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden förlängas med sex månader. Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid gäller inte från och med den månad medarbetare fyller 65 år. Uppsägning ska ske skriftligt. Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla. Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.		Anställningstid	Uppsägningstid	mindre än 2 år	1 månad	från och med 2 år till 6 år	2 månader	från och med 6 år	3 månader	Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid	< 2 år	1 månad	2 – 4 år	2 månader	4 – 6 år	3 månader	6 – 8 år	4 månader	8 – 10 år	5 månader	> 10 år	6 månader
Anställningstid	Uppsägningstid																						
mindre än 2 år	1 månad																						
från och med 2 år till 6 år	2 månader																						
från och med 6 år	3 månader																						
Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid																						
< 2 år	1 månad																						
2 – 4 år	2 månader																						
4 – 6 år	3 månader																						
6 – 8 år	4 månader																						
8 – 10 år	5 månader																						
> 10 år	6 månader																						
<i>Nedanstående bestämmelse ersätter nuvarande 12.1 från och med den 1 januari 2026</i> 12.1 Uppsägningstid för tillsvidareanställda Vid uppsägning från medarbetarens sida gäller följande uppsägningstider: <table><tr><th>Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren</th><th>Uppsägningstid</th></tr><tr><td>mindre än 2 år</td><td>1 månad</td></tr><tr><td>från och med 2 år till 6 år</td><td>2 månader</td></tr><tr><td>från och med 6 år</td><td>3 månader</td></tr></table> Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller uppsägningstiderna enligt lag (1982:80) om anställningsskydd. För närvarande gäller nedanstående uppsägningstider i LAS: <table><tr><th>Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren</th><th>Uppsägningstid</th></tr><tr><td>< 2 år</td><td>1 månad</td></tr><tr><td>2 – 4 år</td><td>2 månader</td></tr><tr><td>4 – 6 år</td><td>3 månader</td></tr><tr><td>6 – 8 år</td><td>4 månader</td></tr><tr><td>8 – 10 år</td><td>5 månader</td></tr><tr><td>> 10 år</td><td>6 månader</td></tr></table> Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningssdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden förlängas med sex månader. Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid gäller inte från och med den månad medarbetare fyller 65 år. Uppsägning ska ske skriftligt. Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid		Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid	mindre än 2 år	1 månad	från och med 2 år till 6 år	2 månader	från och med 6 år	3 månader	Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid	< 2 år	1 månad	2 – 4 år	2 månader	4 – 6 år	3 månader	6 – 8 år	4 månader	8 – 10 år	5 månader	> 10 år	6 månader
Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid																						
mindre än 2 år	1 månad																						
från och med 2 år till 6 år	2 månader																						
från och med 6 år	3 månader																						
Medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid																						
< 2 år	1 månad																						
2 – 4 år	2 månader																						
4 – 6 år	3 månader																						
6 – 8 år	4 månader																						
8 – 10 år	5 månader																						
> 10 år	6 månader																						

AM

Bilaga 4 – ändringar i Apoteksavtalet gällande anställning m.m

Rött = ny avtalstext

	ska gälla. Om medarbetaren vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, ska arbetsgivaren pröva om detta kan medges. Om detta inte kan medges och medarbetaren begär det, ska arbetsgivaren redogöra för skälen till beslutet. <i>Nedanstående bestämmelse gäller från och med den 1 januari 2026</i> 12.2. Avbrytande av provanställning Provanställning kan av både arbetsgivaren och medarbetaren avbrytas före provotidens utgång genom skriftligt besked senast en månad i förväg. Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Arbetsgivaren ska, samtidigt med besked enligt ovan, varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. Medarbetaren och lokal facklig organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Om provanställningen inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det. Parterna är ense om att besked enligt ovan är en ordningsföreskrift. Anmärkning Bestämmelsen innebär att medarbetaren erhåller en månadslön efter besked om provanställnings avbrytande i förtid respektive två veckors lön när provanställning i samband med provotidens utgång inte övergår i en tillsvidareanställning, om inte annat överenskomts.
--	---

AM

Bilaga 4 – ändringar i Apoteksavtalet gällande anställning m.m

Rött = ny avtalstext

	<i>Nedanstående bestämmelse gäller från och med den 1 januari 2026</i> 12.3 Inte iakttagen uppsägningstid från medarbetare Medarbetare som lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstid eller tid för besked om avslut av provanställning har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till inestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren har rätt att innehålla ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar som arbetstagaren inte har infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får totalt högst motsvara lönen för en månadslön. <i>Följdändringar i numrering:</i> <i>Nuvarande punkt 12.2 Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder blir punkt 12.4 osv</i>
--	---

AMW

Arbetsgrupp - Semesteruttag (8.2) i Apoteksavtalet

I avtalsförhandlingarna 2025 har Unionen och Sveriges Farmaceuter haft yrkande om att bestämmelsen i 8.2 (Semesteruttag) i kollektivavtalet ska utgå och att Semesterlagen (1977:480) ska tillämpas avseende förbrukning av semesterdagar.

Under avtalsförhandlingarna har parterna kommit överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp genomföra en översyn över konsekvenserna av en sådan förändring och föreslå en ny reglering som ska ersätta 8.2 med semesterlagen samt eventuella branschanpassningar exempelvis hantering av semester i icke fastställt schema.

Arbetsgruppen ska bestå av högst två representanter vardera från Svensk Handel, Unionen och Sveriges Farmaceuter. Svensk Handel är sammankallande. Arbetsgruppens arbete ska, såvida parterna ej överenskommer om annat, inledas under hösten 2025 och vara slutfört den 31 maj 2026.

Den nya bestämmelsen ska börja gälla den 1 januari 2027. Lokala parter kan komma överens om att efter det att arbetsgruppen presenterat sitt förslag välja att börja tillämpa den nya bestämmelsen innan den 1 januari 2027.

A mu

Avtalets allmänna villkor tillförs en ny skrivning i 14

14 Arbetstidsförkortning

Regler om arbetstidsförkortning gäller i enlighet med reglerna i bilaga 8.

Följdändring i numrering: nuvarande punkt 14 Avtalets giltighet blir punkt 15.

Bilaga 8 Arbetstidsförkortning

1 Intjänande av tid

Intjänande till tidbank påbörjas den 1 januari 2026.

För varje ordinarie arbetstimme som medarbetaren utför arbete under ett kalenderår (intjänandeåret) tjänar medarbetaren in 0,3 minuter som kan nyttjas under det efterföljande kalenderåret (uttagsåret) enligt punkterna 2 och 3.

Medarbetaren tjänar även in tid enligt ovan vid följande frånvaro, frånvaro vid familjeangelägenhet av vikt, betald ledighet på grund av helgdag, betald ledighet enligt förtroendemannalagen och betald ledighet vid uttag ur tidbanken. Medarbetaren tjänar således aldrig in tid vid frånvaro så som semester, sjukdom, tjänstledighet etc.

Vid anställningar som förväntas pågå upp till som längst tre månader förs ingen tid till tidbanken. Sådan intjänad tid utbetalas istället som lön i samband med slutlön.

2 Nyttjande av intjänad tid

Huvudregeln är att tid som tjänats in till tidbank i enlighet med punkten 1 ska läggas ut som ledig tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både medarbetarens önskemål och verksamhetens behov beaktas. I normalfallet ska medarbetaren ta upp önskemål om uttag från tidbanken i god tid.

Inför ett nytt kalenderår kan de lokala parterna exempelvis komma överens om att intjänad tid framgent eller under ett visst kalenderår ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank. Detta kan ske helt eller delvis.

Om tid lagts ut i enlighet med ovan och medarbetaren är frånvarande exempelvis pga sjukdom eller tjänstledighet utges ingen annan kompensationsledighet.

3 Hantering av tid i tidbank

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan tid i tidbank betalas ut i kontant lön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan tecknas för ett år i taget.

Tid i tidbank som den 31 december varje kalenderår överstiger 8 timmar, ersätts genom utbetalning av kontant lön. Sådan utbetalning ska göras senast den sista februari.

I samband med att en anställning avslutas ska om möjligt tid i tidbanken schemaläggas under resterande anställningstid.

Tid som kvarstår i tidbanken vid anställningens upphörande ska hanteras genom utbetalning av kontant lön i samband med slutlön.

AF dmw