

Kollektivavtal

mellan Seko och
CityMail Sweden AB

2026-2027



seko
CITYMAILKLUBBEN



Förord

Denna avtalsbok är det gällande kollektivavtal tecknat mellan Seko CityMailklubben och CityMail Sweden AB (nedan kallat CityMail).

Utgångspunkten för avtalsboken är det centrala branschavtalet, 2025-2027 Bransch Kommunikation, tecknat mellan Seko och arbetsgivarorganisationen Almega. Branschavtalet är golvet på vilket det lokala avtalet vilar. Varje paragraf inleds med avtalstext från det centrala avtalet. I de fall vi har tecknat lokalt avtal, anpassning eller tillämpning, följer den texten i en textruta med rubriken LOKALT TILLÄGG.

I de fall vi har ändrat villkoren, inte genom att lägga till lokal avtalstext utan genom att helt ersätta en central skrivning, är den centrala avtalstexten överstruken och en textruta med rubriken LOKAL ÄNDRING, därefter följer våra lokala villkor. Om en central skrivning har ersatts med en lokal så är det **alltid den lokala som gäller**.

Förutom centrala och lokala avtalstexter finns även protokollsskrivningar med i avtalsboken. Protokollsskrivningar är på alla sätt och vis jämbördiga med avtalstext men de har av olika anledningar inte förts in i kollektivavtalet under avtalsförhandlingarna utan medvetet hållits utanför. Oftast handlar det om tolkningar, förtydligande av intentioner, kommentarer eller sådant som är av övergående karaktär.

Vi har i de fall det varit nödvändigt fört in dessa skrivningar i vår avtalsbok. De står inskrivna under lämplig paragraf, i en textruta med rubriken CENTRAL PROTOKOLLSSKRIVNING eller LOKAL PROTOKOLLSSKRIVNING.

Samtliga lokala avtal och bilagor från kollektivavtalen har tagits med. När det gäller Lokalt kollektivavtal bilaga 1: Avtal om undantag av anställningsform enligt lagen om anställningsskydd §5, villkor för tidsbegränsad anställning, har innehållet skrivits in under tillämplig paragraf i avtalet då denna bilaga har betydelse för medarbetarna. Samtliga centrala tilläggsavtal har av utrymmesskäl endast listats.

Avtalsboken innehåller inte kommentarer eller tolkningar utan ska ses som en ren källa. Tolkningar görs parterna emellan. Vid endast några tillfällen har vi lagt till förtydliganden med ordet Observera och förklarat var bilagan står att finna i denna avtalsbok. Övriga anmärkningar, även de angivna i kursivstil, är del av avtalstexten och skall beaktas som sådan.

Förord Seko Citymailklubben

Det här avtalet är resultatet av ett gemensamt samarbete mellan Seko Citymailklubben och Citymail Sweden AB. Vårt mål har varit att förbättra villkoren för dig som jobbar här – att skapa trygghet, rättvisa och mer inflytande i vardagen på jobbet.

Genom förhandlingar har vi tagit fram en överenskommelse som vi tycker stärker våra rättigheter och förbättrar våra villkor. Avtalet tar upp både stora och små frågor – allt från lön och arbetstid till ledighet och hur vi får vara med och påverka.

En av de största förändringarna i årets förhandlingar är att mertidsersättningen kommer att försvinna. Den som arbetar längre än sitt schema kommer att få rätt till övertidsersättning oavsett anställningsgrad. Något vi tycker är självklart.

Vi ser det här avtalet som ett steg i rätt riktning för ett mer rättvist och hållbart arbetsliv. Det visar också vad vi kan åstadkomma när vi står enade – med gemenskap, engagemang och facklig styrka.

Stort tack till alla er medlemmar som har delat med er av tankar och erfarenheter under vägen. Det är tack vare er som vi kan fortsätta göra skillnad.

Stockholm 2025-09-01

Madeleine Mann

Seko Citymailklubben

Förord CityMail Sweden AB

Efter ett respektfullt och konstruktivt förhandlingsarbete har vi enats om ett nytt lokalt kollektivavtal för de kommande två åren. Förhandlingarna har präglats av en god dialog och ett bra samarbete med våra fackliga parter, där vi haft ett gemensamt mål: att skapa långsiktigt hållbara och tydliga villkor för våra medarbetare – med trygghet, utveckling och pålitlighet i fokus.

Avtalet innehåller några förändringar, varav flera stärker strukturen i vår organisation. En viktig nyhet är att rollen som Teamleader 1 nu blir en permanent del av verksamheten – ett exempel på hur vi utvecklar vårt arbetssätt med både kreativitet och handlingskraft. Vi inför även ersättning för arbete under storhelg samt ersättning vid beredskap. Dessa förändringar bidrar till ökad tydlighet och stringens i villkoren. Dessutom justeras de fasta tilläggen i enlighet med det centrala märket.

Det gångna året har varit starkt för CityMail, mycket tack vare det engagemang våra medarbetare visar varje dag – i stort och smått. Att vi nu landat i ett väl avvägt avtal är ett resultat av ett nära och tillitsfullt samarbete med våra fackliga representanter. Det är i just det samspelet – där vi lyssnar på varandra och agerar tillsammans – som våra värderingar blir verklighet.

Stort tack till alla som varit delaktiga i processen. Med det nya avtalet i ryggen fortsätter vi att tillsammans bygga en modern och hållbar arbetsplats, där vi tar ansvar för både individens trygghet och verksamhetens utveckling – med samarbete, kreativitet, handlingskraft och pålitlighet som vägledning.

Stockholm 2025-09-01

Niklas Hydén

VD

Innehåll

Förord Seko Citymailklubben	3
Förord CityMail Sweden AB	3
Innehåll	4
Vad är ett kollektivavtal.....	5
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Anställning	6
§ 3 Allmänna åligganden	7
§ 5 Lön	7
§ 6 Arbetstid	10
§ 7 Övertid	15
§ 8 Mervärde är struken från 20260101	18
§ 9 Restidsersättning	18
§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap	19
§ 11 Semester	22
§ 12 Sjuklön mm	25
§ 14 Ledighet.....	29
§ 15 Uppsägning	30
§ 16 Giltighetstid	33
Lokalt kollektivavtal bilaga 1 Avtal om undantag av anställningsform enligt lagen om anställningsskydd §5, villkor för tidsbegränsad anställning.	34
Lokalt kollektivavtal bilaga 2 Avtal om villkor avseende Skobidrag, Friskvårdsbidrag och Trivselpeng	36
Lokalt kollektivavtal Bilaga 3 Kollektivavtal 80-90-100 (80 procent arbetstid med 90 procent lön och 100 procent pensionsinbetalningar)	37
Centralt kollektivavtal bilaga 1 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	40
Centralt kollektivavtal bilaga 2 Kompetensutveckling	42
Centralt kollektivavtal bilaga 3 Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft	43
Centralt kollektivavtal bilaga 4 Avtal om löner 2025-08-01 – 2027-07-31 SEKO.....	45
Centralt kollektivavtal bilaga 5 Lokalt avtal Avsiktsförklaring Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	47
Centralt kollektivavtal bilaga 6 Förteckning över avtal som gäller för bransch Kommunikation	48

Vad är ett kollektivavtal?

Ett kollektivavtal är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbund om vilka villkor som ska gälla på arbetsplatsen. I avtalet bestäms till exempel löner, arbetstider, ersättningar, ledighet och andra viktiga villkor.

Fackförbundet företräder medarbetarna och arbetar för bra löner och trygga arbetsvillkor. Arbetsgivaren vill samtidigt driva verksamheten effektivt och hålla kostnaderna under kontroll. Kollektivavtalet är därför en kompromiss mellan parterna där man kommer överens om regler som gäller för alla.

När ett kollektivavtal finns skapas också arbetsfred, vilket innebär att arbetsgivare och fack under avtalsperioden löser frågor genom dialog och förhandling i stället för konflikter.

Vem gäller kollektivavtalet för?

Kollektivavtalet mellan Seko och CityMail gäller alla medlemmar i Seko som arbetar på företaget. Som medlem har man rätt till de villkor som avtalet innehåller och kan få hjälp av facket om något inte följs.

Även anställda som inte är medlemmar omfattas ofta av villkoren i praktiken, eftersom företaget följer kollektivavtalet för alla anställda. Men det är facket och dess medlemmar som har rätten att bevaka och driva frågor om avtalet inte följs.

Varför är kollektivavtal viktigt?

Ett kollektivavtal bidrar till:

- Trygghet – regler om lön, försäkringar och villkor.
- Rättvisa – samma villkor för alla på arbetsplatsen.
- Stabilitet – tydliga regler minskar konflikter.
- Starkare röst för medarbetare – man behöver inte förhandla ensam.
- Sund konkurrens mellan företag – företag konkurrerar med kvalitet och verksamhet, inte med sämre villkor.

Kort sagt skapar kollektivavtal ordning och tydliga spelregler på arbetsmarknaden, till nytta för både medarbetare och arbetsgivare.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Avtalet gäller på arbetstagsarsidan för alla medarbetare med följande undantag:

- medarbetare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte,
- medarbetare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt),
- medarbetare som är anställd för praktik/examensarbete (motsvarande),
- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.

LOKALT TILLÄGG

Parterna är överens om villkor för medarbetare med tidsbegränsade anställningar, villkor för Skobidrag, Friskvårdsbidrag samt Trivselpeng, villkor för pensionsavtal 80-90-100 samt Lokalt avtal om temporär förstärkning (SWAP), se bilaga 1, 2, 3 respektive 4.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Prövotid vid vikariat och visstidsanställningar

Ett vikariat eller en visstidsanställning kan bringas upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. För arbetsgivaren gäller denna möjlighet endast under de första sex månaderna av anställningen. När ett avtal om en visstidsanställning eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse

LOKALT TILLÄGG

Mom 3 Provanställning

Medarbetare som innehaft tidsbegränsad anställning, i enlighet med bilaga 1, och som vid en senare tidpunkt påbörjar en prov- eller tillsvidareanställning hos CityMail får tillgodoräkna sig arbetsdagar som tidsbegränsat anställd vid bestämmande av provanställningstid.

§ 3 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iakta diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktig enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet.
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna.
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas.
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Medarbetaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga medarbetaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Medarbetaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är medarbetaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön

Mom 1 Löneform

Löneformen är månadslön. För de medarbetare som i anställningsavtalet har en sysselsättningsgrad om maximalt 40 % eller en överenskommen anställningstid kortare än tre månader utges timlön om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

För beräkning av timlön används divisorn 175 och utgår från tillämplig månadslön.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd medarbetare som arbetar deltid, belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom 3 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

LOKALT AVTAL

Mom 3

Löneutbetalning sker den 25:e varje månad och om den 25:e infaller under helg/helgdag betalas den ut närmast vardag innan den 25:e. För timanställda sker utbetalning månaden efter.

Mom 4 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

LOKALT AVTAL

Mom 4 Lön för del av löneperiod

Vid anställningens början eller slut under löpande kalendermånad, eller vid förändring av lön eller anställningsförhållande, beräknas lönen proportionerligt utifrån antalet kalenderdagar i månaden.

Månadslönen delas med månadens totala antal kalenderdagar och multipliceras med det antal kalenderdagar som respektive lön eller anställningsvillkor gäller för.

Exempel:

Om en anställning påbörjas den 15 augusti delas månadslönen med 31 och multipliceras med 17 (antalet kalenderdagar 15–31).

Om en ny lön gäller från och med den 10 februari delas månadslönen med 28 och den gamla lönen utbetalas för 9 dagar (1–9), och den nya lönen för 19 dagar (10–28).

LOKALA TILLÄGG

Mom 5 Löneutrymme

Löneutrymmet hanteras utifrån centralt avtalade nivåer.

Anmärkning

Vid beräkning av utrymmet ska lön för medarbetare som omfattas av mom 7 nedan inte beaktas.

Mom 6 Lönetillägg

Under tiden som en medarbetare håller särskilt ansvar utgår ett lönetillägg. Lönetilläggets storlek varierar efter ansvaret:

	2025-08-01	2026-08-01
Teamleader 1	889	913
Teamleader 2	1712	1760
Teamleader 3	3295	3387
Skyddsombud	131	135

Tillägg utgår även i de fall då medarbetare tillfälligt håller ett av de ovan nämnda särskilda ansvar. Lönetillägget utgår per kalenderdag. Ovanstående villkor gäller förutsatt att medarbetaren bär det tillfälliga ansvaret under minst fem (5) sammanhängande arbetsdagar.

Tre nivåer av Teamledare, enheter med TL 1 kräver minst en ytterligare TL som är nivå 2 eller 3.

Mom 7 Lönetrappa månadslöner Cityman/Terminalmedarbetare

Anställningstid (mån)	2025-08-01	2026-08-01
Upp till 12 mån	23 357	24 198
Mer än 12 mån upp till 24 mån	25 108	25 949
Mer än 24 mån	27 254	28 095

Detta moment gäller tillsvidareanställda som fullgjort 24 månaders tjänstetid.

Då en medarbetare fullgjort 24 månaders tjänstetid lämnar medarbetaren lönetrappan och erhåller individuell lön vid första lönerrevisionstidpunkt därefter. Sista steget i ovanstående trappa utgör lägsta lön för medarbetare som erhåller individuell lön. Efter genomförd lönerrevision säkerställer arbetsgivaren att samtliga medarbetare med individuell lön har en lön som lägst motsvarar sista steget i ovanstående lönetrappa. I de fall då en medarbetare med individuell lön har en lön som understiger sista steget i ovanstående lönetrappa ska arbetsgivaren i direkt samband med lönerrevisionen och utom löneutrymmet höja medarbetarens lön upp till lägst lönetrappans sista steg.

Om en medarbetare efter att ha fullgjort 24 månaders tjänstetid avslutar sin tillsvidareanställning och kvarstår i timanställning efter överenskommelse, beräknas timlönen genom att månadslönen delas med 175 timmar. Timlönen utgör i dessa fall en lön utanför lönetrappan och ska uppräknas med avtalsvärdet enligt lokalt avtal.

Lönerrevision följer avtalsåret och äger därmed rum 1 augusti år 2025 och 1 augusti år 2026.

Tjänstledighet med annan orsak än obligatorisk militärtjänstgöring eller hel föräldraledighet med föräldrapenning räknas inte som tjänstetid. Vid beräkning av timanställdas placering i lönetrappan jämförs 20 arbetsdagar med en månad.

Mom 8 Timlön

Lägstalön per timme beräknas enligt ovanstående lönetrappa dividerat med 175.

Mom 9 Lägstalön Inleverans

Lokalt fastställd lägstalön Inleverans utgår per månad enligt nedan:

2025-08-01	2026-08-01
27 335	28 176

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och medarbetare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila medarbetare som omfattas av Vågarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare i stället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För medarbetare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För medarbetare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För medarbetare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

LOKALT TILLÄGG

Det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsanställd under ett kalenderdygn, med andra ord normalarbetsdagens längd, är åtta (8) timmar.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre (3) månader. Med helgdag jämställs nationaldagen, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Medarbetaren ska i arbetstidsschemat erhålla besked om arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Schemaperioden skall omfatta minst en vecka.

Ordinarie arbetstid får inte understiga 4 timmar respektive överskrida 10 timmar per kalenderdygn. Undantag för medarbetare som i huvudsak utför utdelningsarbete mellan klockan 23–06 på vardagar respektive klockan 23–07 på lördag, söndag och helgdag, då ordinarie arbetstid inte får understiga 2 timmar.

Schemaändringstillägg

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg, när ändring i den planerade arbetstiden överenskommes senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden. Medarbetaren har rätt att neka ändring av schema vid varje tillfälle. Schema får ej ändras med mindre än 24 timmars varsel.

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om ändringen sker på medarbetarens initiativ.

Schemaändringstillägg utgår med 275 kr per schemaändringstillfälle.

Arbetstidsmätt Terminal

För medarbetare med befattningen Terminalmedarbetare som är schemalagda efter kl. 20 får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För medarbetare med befattningen Terminalmedarbetare som är schemalagda mellan kl. 00–05 får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00–05 ska medarbetaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 3 Veckovila

Medarbetaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

LOKALT TILLÄGG

I de fall då arbetsdagens sammantagna längd överstiger tio timmar ges medarbetaren rätt att i stället för rast om 30 minuter ta ett måltidsuppehåll om 20 minuter.

LOKALT TILLÄGG

Mom 4.1 Måltider

Huvudprincipen är att medarbetare skall beredas möjlighet att påbörja och avsluta sin rast och/eller måltidsuppehåll på sitt lokala kontor eller lokal hyrd av CityMail för ändamålet. Lokalen skall då betraktas som en del av arbetsplatsen.

Vid avvikelser från huvudprincipen äger medarbetaren rätt att erhålla måltidsersättning enligt Skatteverkets schablonvärde mot uppvisande av kvitto. Där man ser att konstruktionen av enskilda rundor inte medger huvudprincipen skall arbetsgivaren och Seko skyndsamt förhandla om dessa. Under förutsättning att förhandling om avvikelse från huvudprincipen ej ägt rum gäller huvudprincipen.

Parterna skall förhandla enligt huvudprincipen i denna paragraf. Om enighet ej kan uppnås skall parterna skyndsamt skicka frågan vidare till centrala parter.

Parterna är överens om att syftet med måltidsersättning är att den ska vara knuten till konstruktion av utdelningsrundor, inte till enskilda medarbetares prestation eller en tillfällig hög arbetsbelastning.

Parterna är överens om att måltidsersättningen är en åtgärd för de fall där ingen planering medger återgång till lokalt kontor. Syftet med måltidsersättning är vidare att den skall vara en ersättning för en måltid att jämställa med lunch, inte något annat.

Medarbetare redovisar kvitton för att erhålla måltidsersättning, i regel en gång per månad där koppling till rundan tydligt framgår.

Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 6 Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder medarbetare på arbetsstället.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

LOKALT TILLÄGG

Mom 8 Lojalitetsbank

Lojalitetsbank Cityman/Inleverans-/Terminalmedarbetare

Cityman, Inleverans- och Terminalmedarbetare som är berättigade till övertid och har en anställningstid om minst 24, 36, 60, 84 respektive 120 fullgjorda månader erhåller en lojalitetsbank om 5 timmar, 9 timmar, 16 timmar, 24 timmar respektive 40 timmar per år, vilket är maximalt antal lojalitetsbanktimmar som utges per år. Antal timmar står i relation till avtalad sysselsättningsgrad per den 1 januari. 5, 9, 16, 24 respektive 40 lojalitetsbanktimmar erhålls vid 100 % avtalad sysselsättningsgrad.

Anställningstid	Antal timmar
24 månader	5 timmar/år
36 månader	9 timmar/år
60 månader	16 timmar/år
84 månader	24 timmar/år
120 månader	40 timmar/år

Lojalitetsbank administrativ personal

Administrativ personal som är berättigade till övertid och har en anställningstid om minst 60 fullgjorda månader erhåller en lojalitetsbank om 12 timmar per år, vilket är maximalt antal lojalitetsbanktimmar som utges per år. Antal timmar står i relation till avtalad sysselsättningsgrad per den 1 januari. 12 lojalitetstimmar erhålls vid 100 % avtalad sysselsättningsgrad.

Anställningstid	Antal timmar
60 månader	12 timmar/år

Mom 8.1 Hantering av Lojalitetstimmar

Erhållna Lojalitetstimmar sparas i en Lojalitetsbank. Den lediga tiden skall ansökas och planeras enligt ordinarie schemaregler, undantaget om det skall gälla heldag eller del av dag, dock senast dagen innan. Tiden skall planeras tillsammans med närmaste chef.

Medarbetaren har möjlighet att spara upp till 60 lojalitetstimmar. Ej uttagna lojalitetstimmar betalas ej ut i lön. Medarbetaren skall själv ta ansvar för att lojalitetstimmar tas ut. Lojalitetstimmar kan tas ut i antingen timmar eller heldag.

Arbetsgivaren gör ett utdrag per den 1 januari årligen gällande vilka medarbetare som uppfyller fastställda kriterier och hur många lojalitetsbankstimmar som förs till medarbetarens Lojalitetsbank.

Lojalitetsbank som överskjuter 60 timmar regleras den 1 januari årligen; timmar över 60 faller bort.

Lojalitetstimmar får inte tas ut i stället för semester under juni, juli och augusti. I första hand ska semesterdagarna användas, därefter komp- och lojalitetstimmar om inte man har semesterdagar som täcker upp sommarens huvudsemester.

Tillägg – beräkning av lojalitetstimmar

Lojalitetsbank gäller tillsvidareanställda med minst 24 fullgjorda månaders anställningstid. För lön och administrativ hantering:

Lön ansvarar för att korrekt antal timmar förs in i systemet enligt:

Antalet lojalitetstimmar fastställs utifrån anställningstid och avtalad sysselsättningsgrad per den 1 januari. Fullt antal timmar (5, 9, 16, 24, 40 för Cityman/Terminalarbetare, 12 timmar för administrativ personal) gäller vid 100 % sysselsättningsgrad. Timmarna ska beräknas upp till närmsta heltimme.

För deltidsanställda beräknas timmar proportionerligt. Exempel: Vid 50 % sysselsättningsgrad halveras antalet timmar (t.ex. 40 timmar = 20 timmar).

Tjänst- och studieledighet mer än tre månader ger inte rätt till lojalitetstimmar.

Anställningstid per den 1 januari (justerad för ledighet som ej ska inräknas).

Beräknas på avtalad sysselsättningsgrad per den 1 januari

Fastställd lojalitetstimmetabell (5, 9, 16, 24, 40 timmar etc. vid 100 %)

Lön säkerställer också att timmar som överstiger 60 tas bort och att ny tilldelning sker vid årsskiftet.

Exempel:

En medarbetare som per 1 januari har 84 månaders anställningstid och arbetar 75 % får:
 $24 \text{ timmar} \times 0,75 = 18 \text{ timmar till lojalitetsbanken.}$

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande medarbetare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en medarbetare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). För deltidsanställd gäller högst 270 timmar per kalenderår. Timalen får överskridas när det behövs för att medarbetaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas medarbetare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

Mom 3 Nödfallsövertid

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Rätt till övertidskompensation föreligger inte för medarbetare som har ingått individuell överenskommelse enligt § 7 mom 5, och/eller har tre eller fem extra dagar semester.

Mom 5 Individuell överenskommelse med vissa medarbetare

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbetet ska ges genom att medarbetaren i stället får högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. För nya individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och medarbetare är huvudprincipen högre lön och/eller fem extra semesterdagar om annat ej överenskommes.

Sådana överenskommelser kan göras med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen, eller annan medarbetare om särskilda skäl föreligger.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls i stället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Lokalt avtal kan även träffas enligt detta moment.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation när särskild överenskommelse träffas om att kompensation för övertidsarbete ges genom att medarbetaren i stället enbart får högre lön.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår i stället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertid ersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmätt.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Anmärkning 3

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska erhållas innebär i sig inte att överenskommelse därmed har träffats om att medarbetaren är undantagen från restidsersättning och ob-ersättning.

Anmärkning 4

Uppsägningsbarheten för att återgå till huvudregel (övertid ersättning) gäller samtliga överenskommelser, även befintliga avtal tecknade innan 2021-01-01.

Övergångsbestämmelse

Medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen uppgår till 31 100 kronor eller mer (29 700 kronor eller mer för medarbetare som 1995-06-30 har minst den lönen).

Mom 6 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 7 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om medarbetaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör medarbetarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensation för övertidsarbete kan också utgå genom individuella överenskommelser enligt § 7 mom 5.

Mom 7:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00–20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar ($4 \times 1,5 \text{ tim} = \text{sex timmars kompensationsledighet}$).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

Mom 8 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

- b) b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Ersättning betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

LOKAL ÄNDRING

Central skrivning "Ersättning betalas inte ut för kortare tid än 15 minuter i följd" stryks.

Mom 9 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid är struken från 20260101

§ 9 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Medarbetaren har rätt till restidsersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete),
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan till exempel beaktas vid fastställande av lönen,
- medarbetaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan medarbetare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta moment.

LOKALT TILLÄGG

Restidsersättning betalas för de medarbetare som också har rätt till övertidsersättning.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan till tjänstgöringens början respektive till tjänstgöringens slut.

Restid som faller inom klockslagen för medarbetaren ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl. 00–06.00 inte räknas med.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

LOKALT TILLÄGG

Restid beräknas till och från respektive arbetsplats, alternativt hemmet beroende på vad som ligger närmast.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med:-

_____ 2025-08-01 _____ 2026-08-01

_____ 76,85 _____ 79,23 _____

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl. 07.00 på påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme:-

_____ 2025-08-01 _____ 2026-08-01

_____ 115,10 _____ 118,67 _____

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i 2 mom.

LOKAL ÄNDRING

Restidsersättningen utgår per timme enligt nedan:

2025-08-01 _____ 2026-08-01

89

91

Ersättning för restid efter kl. 18:00 dag före arbetsfri dag utgår per timme enligt nedan:

2025-08-01 _____ 2026-08-01

122

125

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Medarbetare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Tillägg för enkel obekväm tid utges per timme med:-

2025-08-01 _____ 2026-08-01

_____ 23,05 _____ 23,76 _____

Tillägg för kvalificerad obekväm tid utges per timme med:-

2025-08-01 _____ 2026-08-01

_____ 51,55 _____ 53,15 _____

Enkel-obekväm-tid är

tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad-obekväm-tid är

- a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- b) tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller Nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- d) tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i andra stycket c) eller d) ska i stället för angivet belopp för kvalificerad-obekväm-tid gälla:

2025-08-01

2026-08-01

115,57 119,15

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

LOKAL ÄNDRING**Mom 1 Obekväm arbetstid**

Vid mertidsarbete under obekväm arbetstid utgår Ob-tillägg jämte mertidsersättning.

Om ordinarie arbetstid förläggs till nattetid utges särskilt tillägg med månadslön (heltid)/400 per arbetad timme mellan kl. 00.00 och kl. 07.00.

För ordinarie arbetstid som förläggs mellan kl. 18.00 och 24.00 utges ett tillägg med månadslön (heltid)/800 per arbetad timme.

Om ordinarie arbetstid förläggs till lördag, söndag samt helgdag utges Ob-tillägg med månadslön (heltid)/400 per arbetad timme.

Om ordinarie arbetstid infaller enligt nedan utges ett tillägg med månadslön (heltid)/200 per arbetad timme.

- a) tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- b) tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Anmärkning

För medarbetare som i huvudsak utför utdelningsarbete mellan kl. 22.00 och kl. 07.00 utgår Ob-tillägg enligt centralt avtalade nivåer.

Mom 2 Jour

Jour är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med medarbetaren.

Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskap. För chefer och handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med medarbetaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

LOKAL ÄNDRING

Beskrivning av beredskap.

Definition: Beredskap är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar och kunna infinna sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren angiven plats inom en timme från kallelse.

Gällande villkor: Beredskap gäller endast för medarbetare inom verksamheter där behörig chef har fattat beslut om beredskapsarbete. Tiden för beredskap startar kl. 16.00 för utdelning och kl. 17.00 för terminal.

Ersättningsregler: Vid arbete som varar längre än 15 minuter under ett beredskapspass utgår två timmars övertid. Om arbetet varar längre än två timmar utgår övertid för faktisk arbetad tid (exempelvis 3 timmar arbete ger 3 timmar övertid).

Ersättningar och tillägg:

Beredskapstillägg inklusive semestertillägg:

2025-08-01

2026-08-01

20

20

Ersättning vid särskilda tider:

Fredag kl. 19.00 till måndag kl. 07.00 samt Trettondagshelg, Kristi himmelsfärdsdag, 1 maj, Nationaldagen och Allhelgonahelgen:

2025-08-01

2026-08-01

41

42

Storhelger (Nyårs-, Påsk-, Pingst-, midsommar- och julhelg):

Ersättning vid särskilda tider:

Mellan kl. 19.00 dag före storhelg och kl. 07.00 vardagen närmast efter storhelg.

2025-08-01

2026-08-01

77

80

Övriga villkor:

Beredskapstillägg utges inte för tid som räknas som arbetstid.

Antalet timmar för beredskapstillägg minskas med faktisk arbetstid som infaller under beredskapen.

Kortare kontakter, såsom telefonsamtal, berättigar inte till övertidsersättning.

Beredskapsschema.

Ett beredskapsschema ska upprättas och meddelas minst två veckor innan det börjar gälla.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Mom 2 Semesterns längd

Semester utgår enligt semesterlagen om inte annat överenskommits.

Individuell överenskommelse kan tecknas enligt § 7 mom 5.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret
-

Ärssemester vid intjänande årets början

	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för medarbetare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 6 Avräkning

Om medarbetaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8.1 Antal sparade semesterdagar

Om medarbetare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Medarbetaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

LOKALT TILLÄGG

Betald semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

Mom 8.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittent deltidsarbete

Om en medarbetare är deltidsarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}}{5}$$

= antalet nettosemesterdagar

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt medarbetarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om medarbetarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för medarbetare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 12 Sjuklön mm

Mom 1 Rätten till sjuklön

Medarbetare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, medarbetaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska medarbetaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att medarbetaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden
$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$
- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$$\frac{20 \% \text{ månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Anmärkningar

1. För medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittliga veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Den innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

3. Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

4. Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 4.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För medarbetare med **månadslön om högst (10 x basbeloppet *)**
12

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

För medarbetare med månadslön över (10 x basbeloppet *)
12

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

Anmärkning

Lönegräns 10 prisbasbelopp (pbb) gäller från och med den 1 januari 2022. Vid beräkning av lönegräns före den 1 januari 2022 används 8 prisbasbelopp (pbb).

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

*) *Det aktuella prisbasbeloppet*

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När medarbetare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärapenning utgår

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när medarbetaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom 7.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

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

Om frånvaron omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön och veckoarbetstid

Mom 8.1 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses – förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad – även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp. kalenderår.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Mom 8.2 Begreppet veckoarbetstid

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan representativ period. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkningar

- 1. Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmätt.*
- 2. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållanden.*
- 3. Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.*

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om medarbetaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om medarbetaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

§ 13 Föräldraledighet

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas

-vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst (10 x basbeloppet *)

12

90 % x månadslönen x 12

365

För medarbetare med månadslön över (10 x basbeloppet *)

12

90 % x (10 x basbeloppet *) + 10 % x (månadslönen x 12 - 10 x basbeloppet *)

365

365

-vid tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken skall ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst sex trettiodagsperioder.

*) Det aktuella prisbasbeloppet

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t.ex. vid nära anhörigs allvarigare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte.

LOKAL ÄNDRING

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar.

Ovan angiven ledighet beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat

Detsamma gäller även, till följd av remissen, av läkaren föreskrivna återbesök. Ledighet ges för högst tre sådana återbesök

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Resdagar vid nära anhörigs begravning kan omfatta upp till 3 (tre) dagar.

Nära anhörigs urnsättning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som den anställda sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

Anhållan om ledighet skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till ledigheten ska på förhand eller, om så inte kan ske, i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ej är sedvanliga fridagar bör ledighet enligt denna policy beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Medarbetare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

- a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.
Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
- a) Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel eller deltid) beräknas avdraget enligt c).
- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.
Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.
- c) Avdrag vid ledighet del av dag.
Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en kalendermånad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

När en medarbetare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från medarbetarens sida

Medarbetarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

Medarbetare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Övergångsbestämmelse

För anställningsavtal som ingåtts före 1 september 1997 gäller inte ovanstående uppsägningstider utan följande uppsägningstid gäller då medarbetaren säger upp sin anställning. Medarbetare som ej fyllt 30 år har två månaders uppsägningstid och medarbetare som fyllt 30 år har tre månaders uppsägningstid.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

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

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4.2 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning när medarbetaren uppnår 69 års ålder såvida inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4.4 Förkortning av uppsägningstiden för medarbetaren

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 4.5 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som medarbetaren varit anställd
- medarbetarens arbetsuppgifter
- om medarbetaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning

I samband med att medarbetarens anställning upphör ska arbetsgivaren på medarbetarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Begärt intyg skall överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.

Mom 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 15 Mom 5, med undantag för anmärkning 1, 2 respektive 3, härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 15 Mom 5 med undantag för anmärkningarna 1, 2 respektive 3 i samma mom.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

Anmärkning 1

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera parten begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas för arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre medarbetare. De sålunda har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket i stället välja att undanta totalt fyra medarbetare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre medarbetare plus en medarbetare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver första driftsenheten.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter.

En arbetsgivare som vid uppsägningen på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera medarbetare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare medarbetare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sågs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställningen avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentsregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara ifall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbrist.

Anmärkning 2 (utgör inte en del av huvudavtalet)

Notera att Branschavtal Kommunikation är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

Anmärkning 3 (utgör inte en del av huvudavtalet)

Notera att även Seko respektive ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats enligt huvudavtalet.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2025 t o m 31 juli 2027.

Efter avtalets utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Lokalt kollektivavtal bilaga 1

Avtal om undantag av anställningsform enligt lagen om anställningsskydd §5, villkor för tidsbegränsad anställning.

Timanställning innebär att medarbetaren arbetar när behov uppstår pga. sjukfrånvaro, semester, arbetstopp eller liknande. Syftet med all timanställning är att den ej skall träffas för att täcka ett stadigvarande behov av arbetskraft. Parterna skall göra en avstämning gällande stadigvarande behov 2 gånger per år under avtalsperioden.

Allmänna tidsgränser

Timanställning får träffas under sammanlagt 18 månader (360 arbetsdagar) under en 5-årsperiod. Därefter går anställningen automatiskt över till tillsvidareanställning. Om en medarbetare varit anställd på flera tidsbegränsade anställningar, i sammanlagt 36 månader (720 arbetsdagar) under en 5-årsperiod övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om den sammanlagda anställningstiden. Seko har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Vid beräkning av fastställande av övergång till tillsvidareanställning jämföras 20 arbetsdagar med en månad.

Arbetsgivaren är inte skyldig att erbjuda arbete vid behov och medarbetaren kan vid varje tillfälle acceptera eller avvisa erbjudande om arbete.

Arbetstidens förläggning

Vid tidpunkt för överenskommelse skall medarbetaren garanteras mellan fyra (4) och åtta (8) timmars arbete. Undantag vardagar, lö, sö och helgdagar kl. 06:00–10:00 då arbetstiden inte får understiga två (2) timmar. Ett sådant arbetspass skall i sin helhet rymmas inom tidsrymden kl. 06:00–10:00.

Ram-avtal

Timanställning kontrakteras för 6 månader i taget med 0 % i sysselsättningsgrad och kan förlängas med 6 månader i taget tills 18 månader (360 arbetsdagar) under en 5-årsperiod är uppnått. Oavsett arbetade timmar per pass räknas det som en (1) arbetsdag. I de fall då arbetsgivare inte längre avser att fortsatt erbjuda arbete ska medarbetaren så medvetandegöras om detta.

Lön och villkor

Lön utgår per arbetad timme enligt kollektivavtal.

Övertidsersättning utgår efter 8 timmars arbete. Ob-tilllägg utgår enligt det lokala kollektivavtalet.

För medarbetare med behovsanställning råder ingen uppsägningstid.

Semesterlagen och Lagen om sjuklön gäller för medarbetare med timanställning.

Ledighet med lön (§14 mom 1) beviljas enligt gällande kollektivavtal om medarbetaren varit inbokad för arbete vid det aktuella tillfället.

Förtursrätt

Timanställda Cityman alternativt Terminalmedarbetare har förtursrätt till tillsvidareanställning på motsvarande befattningar hos arbetsgivaren om medarbetaren skriftligen begär det och har tillräckliga kvalifikationer.

Medarbetaren kan begära förtur på det arbetsställe där anställning påbörjats från första arbetstillfället samt andra arbetsställen där medarbetaren sammanlagt har arbetat vid minst 10 arbetstillfällen. Då flera medarbetare med timanställning har begärt förtur till samma arbetsställe, turordnas dessa efter anställningstid i företaget.

Teamleader undantas från rätten till förtur, vilket även innebär att om behov finns att upprätta tjänst som innefattar Teamleader undantas denna från förturslistan.

Arbetsgivaren är skyldig att informera medarbetare med timanställning om möjligheten att begära förtur till tillsvidareanställning. Medarbetaren har rätt att vid förfrågan erhålla kännedom om anställningstid och plats i förturslistan.

Rätten till tillsvidareanställning gäller den medarbetare som vid rekryteringstillfället har flest inarbetade anställningsdagar. Medarbetarsamtal sker enligt mall (Feedback för Timanställning) för att ge medarbetaren en rättvis feedback på genomfört arbete så att kvalifikationer kan uppfyllas för tillsvidareanställning.

Medarbetare med rätt till utökad tjänstgöringsgrad och medarbetare med företräde till återanställning enligt Lag om anställningsskydd skall beaktas före förturslistan vid tillsättning av tjänst. Medarbetare som önskar byta arbetsställe beaktas före förturslistan.

Rätten till förtur gäller i tre (3) kalendermånader efter sista anställningstillfälle, därefter borttas medarbetaren från förturslistan.

Lokalt kollektivavtal bilaga 2 Avtal om villkor avseende Skobidrag, Friskvårdsbidrag och Trivselpeng

Skobidrag

Medarbetare med befattning som Cityman, Terminalmedarbetare eller Area Manager har möjlighet att erhålla skobidrag med avsikt att kunna köpa ändamålsenliga arbetsskor.

Skobidrag utgår med ett värde av 1 000 kr.

Cityman har rätt till två (2) uttag av skobidrag per år och Terminalmedarbetare samt Area Manager har rätt till ett (1) uttag av skobidrag per år. Uttag av skobidraget följer ej kalenderår, nytt uttag får göras tidigast sex (6) månader (Cityman) respektive tolv (12) månader (Terminalmedarbetare/Area Manager) efter senast uttaget skobidrag.

Medarbetare med anställningsformen vikariat eller allmän visstidsanställning har rätt till skobidrag om anställningen sträcker sig över en period om minst tre (3) månader. Medarbetare med behovsanställning, enligt bilaga 1a, har rätt till skobidrag efter 20 arbetstillfällen, detta under förutsättning att medarbetaren ej har gjort ett uttag under de senaste sex (6) månaderna.

Medarbetare som sagt upp sin anställning, föräldralediga och tjänstlediga har ej rätt till skobidrag. Om skobidraget tas ut under uppsägningstiden blir medarbetaren återbetalningsskyldig. Medarbetare som har erhållit skobidrag men som väljer att säga upp sin provanställning blir återbetalningsskyldiga. Det är anställningsformen (provanställning) vid uppsägningsdatum och inte anställningsform vid sista arbetsdag som avgör återbetalningsskyldigheten. Medarbetare som är återbetalningsskyldiga skall återbetala hela skobidraget oavsett anställningstid.

Friskvårdsbidrag

Summan för Friskvårdsbidrag utgår med 2000 kr/anställd.

Uttag av Friskvårdsbidrag följer kalenderår.

För medarbetare som inte är tillsvidareanställda görs en avräkning på hur stort Friskvårdsbidrag man är berättigad till i förhållande till sysselsättningsgrad den 1 december varje år.

Trivselpeng

Summan för trivselpeng är 700 kr/anställd per kalenderår.

Beräkning görs per den 1 januari. Trivselpeng tillfaller CMC eller enhet på Terminal totalt och ej medarbetaren personligen. Trivselpeng utgår även för föräldraledig medarbetare.

Lokalt kollektivavtal Bilaga 3 Kollektivavtal 80-90-100 (80 procent arbetstid med 90 procent lön och 100 procent pensionsinbetalningar)

§1 Införande av 80-90-100 – bakgrund och syfte

För att underlätta för äldre medarbetare att arbeta länge och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för har parterna kommit överens om nedanstående kollektivavtal om 80-90-100.

§2 Omfattning

80-90-100 enligt detta avtal omfattar

- Tillsviadareanställd produktionspersonal på CityMail Sweden AB (Distribution och Terminal)
- En sammanhängande anställningstid inom CityMailkoncernen om minst 20 år.

Medarbetare i denna grupp har möjlighet att från och med att medarbetaren fyller år (6 år före riktålder) erhålla 80-90-100 enligt nedanstående villkor. Om allmän pensionsålder ändras, följer avtalet med den nya riktåldern.

§3 Period för 80-90-100

Medarbetare och arbetsgivare kommer överens om från vilken tidpunkt 80-90-100 ska börja gälla. Tidigast möjliga tidpunkt är från och med den kalendermånad som medarbetaren fyller år (6 år före riktåldern).

Om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om när medarbetaren ska omfattas av 80-90-100 har medarbetaren rätt att göra det tre månader efter det att medarbetaren meddelat arbetsgivaren att medarbetaren önskar en sådan överenskommelse, dock tidigast från kalendermånaden som medarbetaren fyller år (6 år före riktålder).

Överenskommelsen om 80-90-100 gäller därefter till och med månaden innan medarbetaren når riktåldern.

§4 80-90-100 innebörd

En överenskommelse om 80-90-100 enligt detta kollektivavtal innebär att medarbetaren under perioden enligt 3 § ovan arbetar 80 procent av sin anställning men erhåller en månadslön motsvarande 90 procent av den fasta kontanta lönen och eventuella fasta lönetillägg. Pensionsinbetalningarna ska såvitt avser den fasta lönen bestämmas på 100 procent av heltidslön samt 100 procent av eventuella fasta tillägg.

§5 Arbetstidens förläggning

Medarbetaren lämnar önskemål om arbetstidens förläggning av 80-90-100 i samband med ansökan..

Arbetsgivaren fattar beslut om förläggning och lämnar detta till medarbetaren senast en månad innan 80-90-100 ska börja gälla.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att ändra förläggning under perioden.

§6 Konsekvenser av överenskommen 80-90-100

En medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse kan inte beordras till att arbeta övertid/mertid med mer än 25 h per kalenderår.

Medarbetaren kan lämna CityMail för pension från den månaden Allmän pension kan tas ut.

§7 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med 1 augusti 2023 tills vidare med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Lokalt kollektivavtal Bilaga 4

Lokalt avtal om temporär förstärkning (SWAP)

Syfte

- Att temporärt stärka en arbetsplats genom att tillföra resurs och kompetens.

Tillvägagångssätt

En medarbetare som byter arbetsplats under en tidsbegränsad period om en vecka till två månader, vid längre period sker separat förhandling med Seko. Efter den definierade perioden sker en återgång till ursprunglig arbetsplats.

Som kompensation utgår följande ersättning

- Månatligt tillägg om

2025-08-01

2026-08-01

1242 kr

1776 kr

- Tid understigande en månad ger en proportionell ersättning av månadstillägget
- Täckning för eventuella tillkommande resekostnader

En ömsesidig uppsägningstid om två veckor gäller för endera parten som vill avbryta bytet under pågående period. (Detta då två veckor är möjligt.) Ev. avbrytande av bytet av arbetsplats under pågående period informeras till lokal Seko-klubb

Kopia på de individuella avtal som skrivs som en följd av detta avtal skickas till lokal Seko-klubb.

Centralt kollektivavtal bilaga 1

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som skall iaktas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare¹ och

2. inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

Förhandlingen är normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandling. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

¹ Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

Centralt kollektivavtal bilaga 2

Kompetensutveckling

Omvärldsförändringar ställer stora krav i fråga om anpassning till förhållanden vad gäller företagens affärs- och teknikutveckling. Detta kräver i sin tur en kompetensutveckling hos de anställda i takt med det egna företagets utveckling.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företagen ska lyckas med förnyelse och förändringsarbetet. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för arbetsgivaren. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett eget ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik-, och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med den enskilda anställda. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

Det ankommer på de lokala parterna att föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna – t ex i samverkansgrupp om sådan finns. Härvid ska beaktas frågor såsom:

- att öka företagets anpassningsförmåga till nya krav och förbättrad konkurrenskraft
- att skapa en för företaget lönsam verksamhet
- att vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet
- att stärka de anställdas trygghet i anställning.
- att genomförda utvecklingsinsatser redovisas årligen för de lokala fackliga parterna.

Centralt kollektivavtal bilaga 3

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft

1. Förhandling och tvist om inhyrning

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

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

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

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

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från arbetstagarorganisationen och två ledamöter från Almega. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

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

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

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligen, men nämnden får redovisa skälen muntligen till respektive part.

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

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

Centralt kollektivavtal bilaga 4

Avtal om löner 2025-08-01 – 2027-07-31 SEKO

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

I samband med medarbetarens återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

2. Löneöversyn 2025 och 2026

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 augusti 2025 respektive 1 augusti 2026 och omfatta 3,2 % respektive 2,8 %.

Utrymmet beräknas på månadslönen, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen år 2025 respektive år 2026 ska vara 29 100 kr respektive 30 031 kr, inklusive fasta tillägg dagen före revisionstidpunkten.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att löneprocessen är klar under innevarande år.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 22 786 kr per månad fr o m den 1 augusti 2025 och 23 424 kr per månad fr o m 1 augusti 2026, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen kan central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner begäras hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran skall göras inom 5 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Centrala parterna ska i konsultationen verka för att lokala parter vinnlägger sig att komma överens utifrån löneavtalets principer.

Om de lokala parterna efter genomförd konsultation ej enas kan central förhandling påkallas i frågan.

Enas inte de lokala parterna efter central konsultation ska central förhandling ske om någon av parterna begära de inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 2025-08-01 -2027-07-31.

Centralt kollektivavtal bilaga 5

Lokalt avtal Avsiktsförklaring Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

- CityMail vill och behöver ta en mer uttalad position i samhället gällande social hållbarhet utifrån samhällsinsatser. Genom sin verksamhet och organisation samt genom ett utbrett och moget ledarskap har CityMail goda förutsättningar att kunna bidra till samhället genom att inkludera personer med funktionsvariation i verksamheten. Att genom aktiva insatser skapa förutsättningar för människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig denna, är att bidra till en mer jämställd, jämlik och tryggare arbetsmarknad och ett bättre samhälle.
- Parterna är överens om att i det fall AG tillämpar arbetsmarknadspolitiska åtgärder är intentionen och ansatsen att introducera personer som har svårare att komma in på arbetsmarknaden. De får då en möjlighet att introduceras till arbetsmarknaden, lära sig yrket samt att introduceras och lära sig arbetsuppgifter med möjlighet att lättare kunna ta en anställning vid bolaget eller externt efter avslutad praktik.
- Uppsägningstid: Detta avtal löper med en 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

Centralt kollektivavtal bilaga 6
Förteckning över avtal som gäller för bransch Kommunikation

Huvudavtal Alliansen LO/PTK

Utvecklingsavtal samt avtal om förslagsverksamhet och jämställdhetsavtal

Omställningsavtal

TFA-avtal

TGL-avtal

Pensionsavtal ITP

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtal angående rätten till medarbetares uppfinningar 2015

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtalet 2015

Ett nytt avla om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister 2015

Beredskapsavtal

Flexpension i Tjänsteföretag gäller fr o m 1 augusti 2017. Även medarbetare i åldersintervallet 18–24 år omfattas.

Bli medlem i Seko!

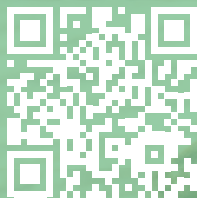
Det kostar bara 50 kronor
i månaden under det
första halvåret.

www.seko.se/blimedlem



Kontakt Citymailklubben

www.seko.se/citymail



Kontakt CityMail Sweden AB

www.citymail.se

