

Sötvaruindustri
KOLLEKTIVAVTAL

mellan Svensk Industriförening och
Livsmedelsarbetareförbundet

1 november 2020 – 31 mars 2023

Sötvaruindustri

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Svensk Industriförening och
Livsmedelsarbetareförbundet

1 november 2020 – 31 mars 2023

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Arbetstid	4
§ 3 Lönesättning	7
§ 4 Tillägg för obekväm arbetstid, skift, övertid m.m.	9
§ 5 Beredskap	11
§ 6 Restid	11
§ 7 Traktamenten	12
§ 8 Löneutbetalning	12
§ 9 Sjuklön m.m.	12
§ 10 Semester	13
§ 11 Helglön	16
§ 12 Permission	17
§ 13 Anmälan om sjukdom m.m.	18
§ 14 Lön vid flyttning i arbetet	18
§ 15 Försäkringar	18
§ 16 Övriga avtal	19
§ 17 Arbetsledning och fördelning m.m.	19
§ 18 Anställnings ingående och upphörande samt permittering	20
§ 19 Ordningsregler	22
§ 20 Tvisters biläggande	23
§ 21 Förhållandet avtal – medbestämmandelagen	23
§ 22 Avtalets giltighetstid	23
Bilaga A	24
Bilaga B	26
Bilaga C	30
Bilaga D	41
Bilaga E	45
Bilaga F	47
Bilaga G	52
Bilaga H	56
Bilaga I	60

§ 1 Avtalets omfattning

1 Avtalet gäller för de företag, som genom fullmakt för Svensk Industriförening tecknat kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet. Ansluter sig företag till Svensk Industriförening, vilkas arbetare tillhör förbundet och tecknas som följd härav kollektivavtal mellan Svensk Industriförening och Livsmedelsarbetareförbundet för detta företag, gäller avtalet från och med den tidpunkt de centrala parterna härom är ense, dock senast när gällande avtal utlöper.

Protokollsanteckning

Den omständighet att avtalet automatiskt träder ikraft hos nytilträdande arbetsgivare, utesluter inte att förhandlingar på framställan av endera parten kan föras rörande särskilda frågor, vilka kan uppstå med anledning av nytilträdande företags speciella tillverkning.

§ 2 Arbetstid

Ordinarie arbetstids längd

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt per helgfri vecka under ett år:

a) Vid dagarbete	40 timmar
b) Vid tvåskiftsarbete	38 timmar
c) Vid diskontinuerligt treskiftsarbete	38 timmar
d) Vid kontinuerligt treskiftsarbete (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar)	36 timmar

Den ordinarie arbetstiden får utgöras av en dagsarbetstid om högst 9 timmar. Skulle speciella skäl motivera avsteg från dessa begränsningar kan detta ske efter medgivande av de centrala parterna.

Den ordinarie arbetstiden utgör, i genomsnitt per helgfri vecka, 38 timmar vid ständigt nattarbete. Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden kl 00.00 – 05.00.

Fridagar

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

1. Skiftarbete

Med skiftarbete avses sådant arbete där två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje fullt arbetsdygn. Ett arbetslag kan bestå av en eller flera arbetstagare. För att skiftarbete ska anses föreligga krävs att det arbete som varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess. Skiftarbetet ska också vara av viss beständighet.

Vid s.k. partnerarbete är arbetstidsförhållandena för den tjänst arbetstagarna delar avgörande för om skiftarbete föreligger eller ej.

2. Ordinarie arbetstids förläggning

Den ordinarie arbetstidens förläggning fastställs efter lokala förhandlingar varvid ska beaktas såväl produktionens som arbetstagarnas berättigade intressen. Förhandlingarna ska äga rum i så god tid som möjligt före aktuell planeringsperiod.

Den ordinarie arbetstiden ska vid dagararbete förläggas måndag – fredag mellan kl 06.00 och 18.00 om lokal överenskommelse ej träffas om annat. Ordinarie arbetstid kan efter lokal överenskommelse även förläggas till lördag. Vid deltidsarbete kan arbetstiden förläggas på annat sätt.

När så av arbetsgivaren begärs ska skiftarbete utföras.

Olika förläggning av arbetstiden under olika tidsperioder, liksom olika lång arbetstid under olika delar av året, ska kunna genomföras.

Lokal överenskommelse kan träffas om undantag från reglerna om nattarbete i 13 § arbetstidslagen.

Arbetstiden ska anges i arbetstidsschema som anslås på arbetsplatsen.

3. Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kan träffa överenskommelse om tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

Om förskjutningen avser mer än en timme och inte omfattar enstaka arbetspass kan den ske först efter lokal förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen.

Med tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden avses av arbetsgivaren begärd förskjutning som pågår under högst tio arbetspass eller annan period som de lokala parterna enas om.

Vid förskjutning av deltidsarbetande arbetstagares arbetstid avses med förskjuten arbetstid den tid som faller utanför ordinarie arbetstidsförläggning för heltidsarbetande med motsvarande arbetsuppgifter.

4. Övertid och kompensationsledighet

När så av arbetsgivaren begärs, ska arbete utföras utöver gällande arbetstidsmätt per arbetspass. Meddelande härom ska i regel lämnas den enskilde arbetstagaren dagen innan arbetet ska utföras. Arbetstagaren kan i det enskilda fallet undantas då väsentligt hinder för att utföra sådant arbete föreligger.

Med övertid avses den arbetstid som överstiger det för heltidsarbetande arbetstagare gällande ordinarie arbetstidsmättet per arbetspass.

Övertidsarbete kan efter lokal överenskommelse ersättas med betald ledighet (kompensationsledighet).

Därvid gäller följande om lokal överenskommelse om annat inte träffas.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet ska sådan övertid, dock högst 75 timmar per kalenderår, inte räknas som övertid enligt arbetstidslagen.

Övertid ska antecknas oavsett ersättningsform. Om övertiden ersätts med kompensationsledighet återförs det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledighet till övertidsutrymmet.

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om kompensationsledighet ej är att betrakta som en avvikelse från arbetstidslagen.

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av övertid utöver vad anges i 8 § arbetstidslagen.

5. a Livsarbetstid

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda enligt vad som anges i bilaga C.

5. Förberedelse- och avslutningsarbeten

Mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kan överenskommelse träffas om att nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten ska utföras. Med förberedelse- och avslutningsarbeten avses regelbundet återkommande arbetstid som överstiger det för heltidsarbetande arbetstagare gällande ordinarie arbetstidsmättet per arbetspass.

§ 3 Lönesättning

1. Lönesättningsprinciper

Lönesystemet utformas så att det stöder en utveckling av ökad produktivitet, kvalitet och en förbättrad arbetsorganisation samt en utveckling av de anställdas arbetsuppgifter och kunskaper.

Parterna är överens om att arbetare i sin anställning ska kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, krav eller ansvar. Till detta ska även kunna tillkomma vidgad kompetens för arbetet genom utbildning samt lång anställningstid i företaget.

Förändringar i lönesystemet ska ske genom lokala förhandlingar.

2. Lönesystemets uppbyggnad

Beskrivning och värdering av befattningar och befattningssteg ska utformas i samverkan mellan företaget och den lokala fackliga organisationen.

Lönesystemet bör innehålla minst två lönedelar, grundlön och befattningslön. Utöver detta kan i lönesystemet även tillkomma en individuell och/eller en rörlig del.

2.1 Grundlön

Grundlönen utgör ingångslönen i befattningen och ska utgå från en beskrivning av arbetets innehåll, svårighet, ansvar och krav. Grundlönen kan variera mellan olika befattningar dock får den aldrig för vuxna arbetare understiga lägsta lön i avtalet.

2.2 Befattningslönedel

Befattningslönedelen ska utgå från en beskrivning av arbetets innehåll, svårighet, ansvar och krav. Befattningsbeskrivningen ska vara uppdelad i trappsteg som innebär ett successivt ökat krav på arbetets svårighetsgrad, den anställdes ökade kunskap, större ansvar och ökade krav i arbetet.

Inplacering i befattningsgrupp görs av företaget efter samråd med lokal facklig företrädare. Placering av den anställda i befattningsgrupp ska ske i den högsta grupp som personen har kompetens för och i vilken denne med viss regelbundenhet också utför arbete. Anställds inplacering i befattningslönesteg ska regelbundet prövas i förhandling av de lokala parterna.

Beskrivningarna av arbetets innehåll bör regelbundet utvecklas och revideras i takt med att produktionen och dess förutsättningar förändras.

2.3 Individuell lönedel

Den individuella lönedelen kan baseras på:

- den anställdes utbildning utom eller inom företaget
- erfarenhet, antal år i yrket och yrkeskunnande.

Anmärkning

Utbildning som är direkt avsedd för en utveckling av arbetet i befattningen till ett högre trappsteg premieras i befattningslönedelen.

Med yrkeskunnande i 2.3 avses, arbetstagarens förmåga att vid arbetets utförande på ett effektivt sätt använda sin yrkeserfarenhet.

2.4 Rörlig lönedel

Den rörliga lönedelen ska omfatta minst ett arbetslag eller motsvarande. Den rörliga lönedelen kan till exempel baseras på produktivitet, genomloppstider och/eller leveranssäkerhet.

Grundlön enligt avtalets definition i § 3 mom 2:1 utgår enligt följande:

Arbetskategori/Lägsta timlön	1 november 2020	1 april 2022
Arbetstagare fyllda 18 år	135,69	139,47
Fyllda 18 år, 1 års anst.	142,60	146,38
Fyllda 18 år, 2 års anst.	144,90	148,68
Nyanställd t o m 6 mån anst.	132,83	136,61
Arbetstagare fyllda 17 år	117,82	121,60
Arbetstagare fyllda 16 år	114,87	118,65

Till arbetstagare i yrkesteknisk färdigutbildning (6 mån) utges lägsta timlön enligt ovan. Lönetillägg för anställningstid gäller anställd som ligger på minimilönetariff.

§ 4 Tillägg för obekväm arbetstid, skift, övertid m.m.

1. Tillägg för obekväm arbetstid

Då arbetstid förläggs till s.k. obekväm arbetstid utges tillägg enligt följande

Förläggning/Tillägg	1 november 2020	1 april 2022
a) mån–fred 18.00–23.00	13,80	14,11
b) mån–fred 23.00 – 06.00 fred 23.00–lörd 12.00	31,50	32,19
c) lörd 12.00–mån 06.00 Helger: 18.00 dagen före helgdagen till 06.00 dagen efter helgdagen. Dock från 00.00 på avtalsenliga fridagar	49,12	50,20

Tillägg för obekväm arbetstid utges utöver eventuella skiftandetillägg, förskjutningstillägg, övertidstillägg och tillägg för förberedelse- och avslutningsarbete.

2. Skiftandetillägg

Vid skiftarbete utges ett tillägg för varje arbetstimme om:

- 6,89 kr fr.o.m. 1/11 2020
- 7,04 kr fr.o.m. 1/4 2022

3. Skiftformstillägg

Till tim- och ackordsavlönade arbetare utges (fr.o.m. 1/9 1995) skiftformstillägg per arbetad timme beräknat på arbetarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord

- vid tvåskiftsarbete och diskontinuerligt treskiftsarbete 5,3 %
- vid kontinuerligt treskiftsarbete 11,1 %

Skiftformstillägg utges ej till arbetare, för vilka lön fastställts per vecka eller månad. Tillägget utges ej för arbetstimmar för vilka övertidserättning utgår.

4. Förskjutningstillägg

Vid tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden som påkallats av arbetsgivaren utges ett tillägg för varje arbetstimme om:

- 28,57 kr fr.o.m. 1/11 2020
- 29,20 kr fr.o.m. 1/4 2022

Beträffande definition av tillfällig förskjutning av arbetstiden se § 2 punkt 4. Förskjutningstillägg kan ej utges samtidigt med övertidstillägg.

5. Tillägg för övertidsarbete

Vid övertidsarbete som påkallats av arbetsgivaren utges tillägg enligt följande:

Förläggning/Tillägg	1 november 2020	1 april 2022
a) mån–fred 06.00–23.00	53,23	54,40
b) mån–fred 23.00–06.00 fred 23.00–mån 06.00 helger: 18.00 dagen före helgdagen till 06.00 dagen efter helgdagen. Dock från 00.00 på avtalsenliga fridagar.	79,78	81,53

Beträffande definition av övertidsarbete se § 2 punkt 5.

6. Tillägg för förberedelse- och avslutningsarbete

Om regelbundet återkommande nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten påkallas av arbetsgivaren utges övertidstillägg.

Beträffande definition av förberedelse- och avslutningsarbete se § 2 punkt 6.

7. Värmetillägg

För arbete i lokal, där på grund av arbetets natur temperaturen är normalt 30°C eller därutöver, utgår vid såväl tidlöns- som ackordsarbete ett tillägg per timme.

- 1,36 kr fr.o.m. 1/11 2020
- 1,39 kr fr.o.m. 1/4 2022

Dock ska detta tillägg inte utgå vid arbeten beträffande vilka en systematisk arbetsvärdering lagts till grund för lönesättningen.

§ 5 Beredskap

Då arbetstagaren fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen utges ersättning enligt följande:

Måndag–fredag:

- Fr.o.m. 1/11 2020 21,85 kr/tim max 220,02 kr/dygn
- Fr.o.m. 1/4 2022 22,34 kr/tim max 224,87 kr/dygn

Lördag samt sön- och helgdag:

- Fr.o.m. 1/11 2020 57,56 kr/tim
- Fr.o.m. 1/4 2022 58,83 kr/tim

Vid två eller flera beredskapstillfällen utges ersättning för sammanlagt minst sex timmar.

- Fr.o.m. 1/11 2020 59,88 kr/tim max 627,99 kr/dygn
- Fr.o.m. 1/4 2022 61,20 kr/tim max 641,81 kr/dygn

Beredskapsersättning ska ej betalas för tid för vilken övertidsersättning ges.

§ 6 Restid

Beordrad resa under arbetstagarens ordinarie arbetstid ska ej medföra inkomstbortfall. Vid beordrad resa under annan tid utges avtalets timlön för den tid resan varat, dock ej för tiden kl 22–08 om sovplats då bereds arbetare. Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtagas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång, då arbetaren under resa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Ovanstående gäller ej arbetare i vars arbetsuppgifter ingår att regelbundet resa för arbetsgivarens räkning.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra ersättningsregler.

§ 7 Traktamenten

Traktamenten utges i enlighet med vid företaget gällande resereglemente för övriga arbetstagarkategorier.

§ 8 Löneutbetalning

1. Lön betalas ut minst en gång per kalendermånad på fastställd dag. Om denna dag är en helgdag, betalas lönen ut föregående helgfria dag. Arbetstagaren ska erhålla skriftligt lönebesked. Förmedling av lönespecifikationen kan ske digitalt.
2. Förläggning av avlöningsperiod och övergång till nytt betalningssätt ska föregås av förhandling enligt 11 § MBL
Vid förlängning av avlöningsperioden bör tiden mellan intjänandeperiodens slut och utbetalningsdagen om möjligt ej ändras jämfört med vad som varit gällande före förlängningen.
3. Vid övergång till löneutbetalning en gång per kalendermånad eller var fjärde vecka ska följande gälla, såvida inte annat överenskommes lokalt.

Ett förskott utges till arbetare, som är anställda vid tidpunkt, då avlöningsperioden förlänges. Förskottets storlek fastställs i lokala förhandlingar.

Förskottet återbetalas genom avdrag från lönen motsvarande 1/6 av förskottet per månad respektive var fjärde vecka. De arbetare, som slutar sin anställning innan förskottet till fullo återbetalats, erlägger resterande del av förskottet senast vid den tidpunkt anställningen upphör.

4. Arbetsgivaren ska medverka vid inkassering av ordinarie fackföreningsavgifter enligt de regler, som fastställts i överenskommelse mellan parterna.

§ 9 Sjuklön m.m.

1. Sjuklön utges enligt lag.

2. Smittbärare

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

§ 10 Semester

1. Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Semester utges enligt lag.

Om de lokala parterna inte enas om annat, gäller följande regler för beräkning av semesterlön vid ordinarie semester.

Semesterlönen ska utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Lägsta semesterlöner under avtalsperioden:

För semesteråret 2020-11-01 – 2022-03-31:

1468 kr/semesterdag för minderåriga 1082 kr.

För semesteråret 2022-04-01 – 2023-03-31:

1500 kr/semesterdag för minderåriga 1106 kr.

För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska ej inräknas

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen, som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen.

Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar, som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas därvid som ”rörliga lönedelar” dividerade med det antal dagar under intjänandeåret, under vilka arbete utförts.

Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag.

Vad som ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning.

2. Beräkning av semesterlön vid sparad semester

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande regler för beräkning av lön för sparad semesterdag.

Semesterlönen för varje sparad semesterdag ska utgöra 0,53 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgöres av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. Med intjänandeår avses året närmast före det semesterår, då den sparade semestern tas ut. I semesterunderlaget ska ej inräknas

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget ska för varje frånvarotimme – exklusive frånvarotimmar på grund av ordinarie semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester – ökas med ett belopp motsva-

rande den genomsnittliga inkomst, som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med alla avdrag från lönen som gjorts för tid, då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet. Dessutom sker uppräknig av semesterlöneunderlaget för rörliga lönedelar, på samma sätt som vid beräkning av ordinarie semesterlön men då för all frånvaro (exklusive frånvaro p.g.a. ordinarie semester och permittering med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester).

Med ”andel av full arbetstid” enligt § 23 semesterlagen avses arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under ifrågavarande intjänandeår.

Vad som ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning för sparade semesterdagar.

Vid frånvaro på grund av sparad semester görs avdrag på sätt som vid ordinarie semester.

3. Förläggning av "huvudsemester"

Förhandlingar angående förläggning av semester enligt 10 § semesterlagen ska ske med ”mottagaren av MBL” på arbetsplatsen.

Anmärkning

De lokala parterna bör årligen i god tid behandla frågan om huvudsemesterns förläggning och dess samband med företagets driftsplanering i övrigt. Företagets driftsförhållanden (t.ex. säsongsvariationer, skiftgång och liknande) bör därvid beaktas.

4. Visstidsanställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

5. Semesterlönegrundande frånvaro

För att kvalificera till semester respektive semesterlön ska sjukfrånvaron anmälas och styrkas, på sätt i § 13 anges. Detsamma gäller om arbetare, som är sjuk under semestern, ska kunna beviljas ledighet under annan tid.

Vad gäller såväl sjukfrånvaro som annan frånvaro som är semesterlönegrundande kan de lokala parterna träffa lokal överenskommelse om anvisningar rörande arbetstagarens skyldighet att i anslutning till varje frånvarotillfälle styrka sådan frånvaro för att möjliggöra en riktig beräkning av semesterlönen.

§ 11 Helglön

1. Huvudregel

Helglön utges för det antal ordinarie arbetstimmar, som skulle ha utförts om inte veckodagen varit helgdag eller sådan fridag som anges i § 2 punkt 2. Om arbetstid förläggs till helgdag ska arbetstiden reduceras med motsvarande tid under ett annat arbetspass i aktuell löneperiod.

2. Undantag

a) Kort anställningstid

Helglön utges inte till arbetstagare som varit anställd under en kortare sammanhängande period än 21 kalenderdagar närmast före helgdagen/fridagen.

b) Ledighet/frånvaro

Helglön utges inte till arbetstagare som är frånvarande/lediga om helgdagen/fridagen infaller senare än 21 kalenderdagar från ledighetens början.

Semester, sjukdom och permittering likställs med arbetad tid.

Vid frånvaro/ledighet för militärtjänst eller studier utges helglön endast om återgång i arbetet omfattar mer än 7 arbetsdagar.

c) Annan ersättning utges

Helglön utges inte till arbetstagare som erhåller ersättning för helgdagen/fridagen till följd av lag eller andra kollektivavtalsbestämmelser.

c) Olovlig frånvaro

Helglön utges inte om arbetstagaren utan giltig anledning är frånvarande mer än halva arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen/fridagen.

Som giltig anledning förstås ledighet som beviljats enligt lag eller avtal.

3. Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord jämte tillägg för obekväm arbetstid, skiftformstillägg och skiftandetillägg under den löneperiod i vilken helgdagen eller fridagen infaller, såvida lokal överenskommelse ej träffas om annan period.

4. Utbetalningstidpunkt

Helglön betalas vid det löneutbetalningstillfälle, som avser den löneperiod inom vilken helgdagen eller fridagen infaller.

5. Veckolön eller lön för längre tidsenhet

Veckolön eller lön för längre tidsenhet utges med oförändrat belopp oavsett under perioden infallande helg- eller fridag.

§ 12 Permission

1. Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning och gravsättning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning och gravsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

2. Med ”bibehållen lön” avses den anställdes utgående blandade tidlöns- och ackordsförtjänst (T+A) i öre per timme under den avlöningsperiod som närmast föregått permissionen.

Då sjuklön erhållits från arbetsgivaren eller då sjukpenning erhållits från försäkringskassan utges inte permissionslön.

§ 13 Anmälan om sjukdom m.m.

Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska alltid snarast anmälas till arbetsgivaren och om möjligt i så god tid att ersättare kan sättas in i den frånvarandes ställe.

Besked ska dessutom lämnas om beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Arbetsgivaren kan kräva att intyg uppvisas från läkare som anvisas av arbetsgivaren. I sådana fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget.

§ 14 Lön vid flyttning i arbetet

Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler i de fall arbetare med minst ett års obruten anställning flyttas från befattningen gällande arbetsområde. Träffas ej sådan överenskommelse, gäller vad som föreskrives i Bilaga E.

§ 15 Försäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna och upprätthålla följande försäkringar enligt de regler som Svenskt Näringsliv och LO rekommenderar.

- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Försäkring om föräldrapenningtillägg

- Omställningsförsäkring för arbetare (TSL)
- Avtalspension SAF-LO
- Premiefrielseförsäkring i Avtalspension SAF-LO

Samt deltidspensionsförsäkring enligt detta avtal, se Bilaga C.

§ 16 Övriga avtal

Mellan parterna gäller följande avtal med i resp. avtal gällande giltighetstider:

- Avtal om fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal
- Arbetsmiljöavtal
- Utbildningsavtal
- Överenskommelser om facklig studieverksamhet
- Utvecklingsavtal och avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet
- Avtal om statistiksamarbete
- Överenskommelse angående deltidsarbete.

§ 17 Arbetsledning och fördelning m.m.

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetarna, att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivares fordran, att förmän inte må tillhöra arbetares fackorganisation.

Med förmän avses här den, vilken är anställd som arbetsgivarens särskilda representant gentemot arbetarna och åtnjuter avlöning som

sådan – helst fast års- eller månadslön – samt utövar befäl med uppdrag att leda, fördela och kontrollera arbetet.

§ 18 Anställnings ingående och upphörande samt permittering

1. För anställning och uppsägning av anställning gäller lagen om anställningsskydd med följande ändringar och tillägg.

Vid provanställning enligt 6 § lagen om anställningsskydd (LAS), ska följande gälla mellan parterna:

Innan arbetsgivaren ingår sådant anställningsavtal ska överenskommelse härom träffas med den lokala fackliga organisationen i varje individuellt fall.

I stället för överenskommelse om provanställning i varje individuellt fall, kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att arbetsgivaren endast har skyldighet att anmäla ingångna provanställningar till arbetstagarparten. En sådan överenskommelse utgår från att en provanställningstid om högst tre månader tillämpas. Om särskilda skäl föreligger har dock de lokala parterna rätt att träffa sådan överenskommelse för längre tid.

Arbetstagare som är nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal klubb vid företaget anordnad information om den fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid samma arbetsplats delta vid sådan information en gång.

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

2. Vid tidsbegränsade anställningar, som avbryts i förtid, ska om annat ej överenskommes en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla. För ett sådant avbrott från arbetsgivaren ska det finnas saklig grund.

Vid provanställning gäller i detta avseende vad som stadgas i 6 och 31 §§ LAS.

3. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist kan överenskommelse träffas med den lokala fackliga organisationen om den turordning, som ska iakttas.

Lön enligt 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd utges till tim- och ackordsavlönade arbetare med den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik före uppsägningen eller permitteringen, såvida annat ej överenskommes lokalt.

Anmärkning

Med genomsnittsförtjänst avses den blandade tidlöns- och ackordsförtjänsten jämte tillägg som utges vid skiftarbete i öre per arbetad timme enligt uppgifterna till parternas senast tillgängliga gemensamma kvartalslönestatistik.

4. Inhyrning från bemanningsföretag:

Under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger kan arbetsgivare, efter fullgjord förhandlingsskyldighet enligt lag, hyra in personal för visst arbete, endast om de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

5. Om arbetare slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, går han förlustig innestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av uppsägningstiden som ej iakttas. Beloppet får inte överstiga vad som motsvarar avtalsenlig timlön för ordinarie arbetstid under en vecka. Sålunda innehållet belopp ska utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna tillföras en fond för utbildning.

Anmärkning

Enligt lagen om anställningsskydd 11 § gäller följande:

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller följande.

”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

- två månader vid fyllda 25 år
- tre månader vid fyllda 30 år
- fyra månader vid fyllda 35 år

- fem månader vid fyllda 40 år
- sex månader vid fyllda 45 år”.

För anställningsavtal som ingåtts fr.o.m. den 1 januari 1997 gäller följande.

”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.”

§ 19 Ordningsregler

1. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och umgänget på arbetsplatsen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.
2. Arbetstagaren är skyldig att iaktta den fastställda arbetstiden samt tider för raster och pauser. Om arbetstagaren önskar erhålla ledighet från arbetet görs framställning om detta hos arbetsledningen.
3. Arbetstagaren ska efter bästa förmåga utföra sina arbetsuppgifter samt därvid behandla råvaror, material, maskiner och verktyg med omsorg och aktsamhet.
4. Arbetstagaren ska iaktta och följa gällande skyddsföreskrifter så att ohälsa och olycksfall i arbetet undviks.
5. Arbetstagaren ska även iaktta och följa övriga föreskrifter som lokalt utfärdas rörande t.ex. hygieniska frågor, tobaksrökning, al-

kohol- och andra berusningsmedel, in- och utpassering och personkontroll.

6. Det åligger arbetsgivaren att på lämpligt sätt informera om dessa föreskrifter.

§ 20 Tvisters biläggande

För behandling av tvister, preskription och rätten att vidtaga stridsåtgärder gäller vad som är föreskrivet i Kap II av huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen.

§ 21 Förhållandet avtal – medbestämmandelagen

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

§ 22 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 t.o.m. den 31 mars 2023.

Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2020 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part äger dock rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Stockholm den 17 november 2020

SVENSK INDUSTRIFÖRENING

Magnus Lindström

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET

Anders Hernborg

BILAGA A

Protokollsanteckningar till kollektivavtal för sötvaruindustrin

Protokollsanteckning till § 2

Till förhandlingsprotokollet har noterats behovet av en flexibel arbetstid för vissa delar av sötvaruindustrin. Det konstaterades att varierad arbetstid inom industrin för närvarande prövas inom flera andra avtalsområden. Parterna var ense om att företagen inom sötvarubranschen måste följa denna utveckling. De centrala parterna avsåg att positivt behandla eventuella avsteg från begränsningarna av dag- och veckoarbetstiden i enlighet med avtalets § 2 mom 1 där företagens speciella marknadssituation motiverade detta under förutsättning att arbetarskyddsaspekterna inte eftersattes.

Protokollsanteckning till § 18

Till förhandlingsprotokollet har antecknats att parterna är ense om att sedvanligt säsongarbete med anställning på viss tid får förekomma.

Angående hygieniska förhållanden

Arbetsgivarna ska hålla ordentliga mat- och omklädningsrum, som under den kalla årstiden ska hållas väl uppvärmda. Tvättställ ska finnas i såväl arbetslokaler som i mat- och omklädningsrum och arbetsgivarna ska tillhandahålla tvål och en ren handduk.

Arbetsgivarna är skyldiga att hålla snygga toalettanordningar i tillräckligt antal. Parterna är ense om önskvärldheten av att möjlighet till dusch beredes arbetarna, där så kan ske.

Angående arbetskläder och tvätt

Arbetsgivaren är skyldig hålla arbetare med för de olika grupperna lämpliga arbetskläder samt ombesörja tvätt och lagning av desamma. Arbetarna ska erhålla rena arbetskläder minst en gång per vecka. Dessa arbetskläder förblir arbetsgivarens egendom.

Arbetskläderna får ej föras från arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även tillhandahålla arbetsskor.

Angående arbetsorganisation

Parterna är ense om betydelsen av utvecklingsavtalet LAF-Livs § 3 mom 2. Bestämmelsen har följande lydelse:

”Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter. Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från den anställdas behov och av god arbetsmiljö.”

Angående lön vid flyttning i arbetet

De lokala parterna rekommenderas att vid tillämpningen av överenskommelsen om flyttning i arbetet inte tillämpa åldersgränsen 50 år i punkt 5 sista stycket.

BILAGA B

Arbetsmiljö – lokalt arbete

De lokala parterna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ansvaret för att det vidtas konkreta åtgärder för att uppnå fastställda mål.

Konsekvensbedömningar

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. De risker som kan förekomma ska regelbundet kartläggas. Vid MBL-förhandlingar angående arbetstider, bemanning och arbetsorganisation ska konsekvenserna av förändringar analyseras och ingå som ett naturligt led i förhandlingsprocessen. Det är av gemensamt intresse för parterna att i samförstånd söka lösa de frågor som uppstår.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ska tillsammans med den lokala arbetstagarparten följa upp och utvärdera arbetet minst en gång per år.

Formerna för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till utformas efter de lokala förutsättningarna och efter samverkan med den lokala fackliga organisationen.

Förbundsparterna är överens om att rekommendera följande arbetsordning.

1. Regelbunden partsgemensam genomgång där arbetsmiljömål fastställs och arbetsmiljöfrågor listas
2. Prioritering av arbetsmiljöfrågor
3. Genomförande av eventuella åtgärder
4. Uppföljning och utvärdering minst en gång per år

5. Ny partsgemensam genomgång med uppdatering av prioriteringslista

För att åstadkomma ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete ska parterna då behov föreligger uppdatera listan med prioriterade åtgärder. I syfte att få till stånd ett konstruktivt arbete där konkreta åtgärder genomförs är det lämpligt att fokusera på ett fåtal frågor som blir grundligt genomlysta och effektivt åtgärdade.

Rehabilitering

Det är viktigt att åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering sätts in så tidigt som möjligt. Den anställdes arbetsplats eller driftenhet ska undersökas för att se vilka åtgärder som behöver vidtas för att den anställde ska kunna återgå till sitt arbete. Om det inte är möjligt för den anställde att återgå till sina gamla arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren inrikta undersökningen på arbetsuppgifter inom annan del av företaget eller inom andra driftsenheter.

Arbetet med rehabilitering sker i samverkan mellan de lokala parterna, försäkringskassan, företagshälsovården och den anställde. För att uppnå goda resultat i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet är den enskilde skyldig att aktivt medverka.

Företagshälsovård

För att ett långsiktigt, framgångsrikt och förebyggande arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas krävs att det inom företaget finns tillgång till kunskap inom följande områden:

- Belastningsergonomi
- Branschspecifik teknisk kompetens
- Psykosocial kompetens
- Medicinsk kompetens gällande arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall
- Fysiska påverkansfaktorer
- Psykiska påverkansfaktorer
- Rehabilitering
- Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en

expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Saknar företaget egen kompetens inom nämnda områden ska dessa upphandlas i form av företagshälsovård eller motsvarande på orten.

Det är angeläget att den lokala arbetstagarorganisationen får möjlighet att delta vid upphandling av företagshälsovård och vid uppdragets utformning.

Utbildning av chefer och skyddsombud

God utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren är en nödvändig förutsättning för all verksamhet.

Dessa liksom exempelvis ledamöter i skyddskommittéer ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningarna BAM och SAM samt vidareutbildning. I syfte att uppnå goda förutsättningar för samverkan i arbetsmiljöfrågor bör det eftersträvas att skyddsombud och chefer gemensamt genomgår utbildningarna.

Utbildningarna ska förläggas till ordinarie arbetstid och bekostas av arbetsgivaren. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts utanför ordinarie arbetstid ska utöver ordinarie lön även övertidsersättning utges.

I grundutbildningarna för skyddsombud ska de av Prevent framtagna partsgemensamma studiematerialen "Bättre arbetsmiljö" och "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (40 timmar vardera) eller motsvarande av parterna godkänt material, användas.

Utbildningen bör genomföras inom tre månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget. Skyddsombud ska dock ha erhållit utbildningen senast tolv månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget.

Introduktion

Det är arbetsgivarens uppgift att genom introduktion/utbildning se till att alla anställda har kunskap om risker i det egna arbetet. Arbetsgivaren ska genom ett systematiskt arbete säkerställa att de anställda får kunskap om de åtgärder som vidtagits för att förebygga risker i det

egna arbetet. Berörda arbetstagare ska ges möjlighet att få introduktion/utbildning i arbetsmiljöfrågor under arbetstid.

De lokala parterna ska gemensamt utforma introduktionen efter förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen. Vid introduktion av nyanställda ska risker i den aktuella verksamheten särskilt belysas. Introduktionen ska ges så snart som möjligt efter påbörjad anställning. Vid introduktionen ska den lokala fackliga organisationen ges tillfälle att lämna information. Om inte lokal överenskommelse om annat träffas, kan det av Prevent framtagna partsgemensamma verktyget Aril med fördel användas.

När arbetsuppgifter, arbetsutrustning och arbetsmetoder förändras samt vid längre frånvaro från arbetsuppgifterna ska berörda arbetstagare ges möjlighet att komplettera kunskaperna.

BILAGA C

A. Arbetstidskonto

Dessa regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

1. Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda.

2. Avsättning, underlag m.m.

Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp som beräknas per kalenderår. Underlag är den lön som utbetalts under kalenderåret.

Avsättning i procent anges i punkt [5.1]. I löneunderlaget ingår

- lön, lönetillägg och ersättningar för arbete under ordinarie tid - lön för betald ledighet utom semester.
- I löneunderlaget ingår inte
- lön och ersättning för övertidsarbete
- inställelseersättning
- beredskapsersättning
- reseersättning och traktamente
- semesterlön och semesterersättning
- avsättning till arbetstidskonto.

3. Uppgift till den anställda

Arbetsgivaren ska senast den 15 februari lämna uppgift till den anställda om storleken på den avsättning som gjorts.

4. Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan uttas som

- betald ledig tid,
- pensionspremie/deltidspensionspremie eller
- kontant ersättning.

Anmärkning

Från och med år 2015 ersätts möjligheten att välja pensionspremie av möjligheten att välja deltidspensionspremie.

Den anställde ska senast den 28 februari skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas.

Om arbetsgivaren inte får något meddelande betalas beloppet ut som pensionspremie/deltidspensionspremie.

Den anställde har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

5. Betald ledighet

5.1 För anställd som valt betald ledig tid gäller följande

Löneunderlag	Avsättning Procent	Betald ledighet, tim per år			
		Period för ledighet	Veckoarbetstid		
			40	38	36
1/1 – 31/12 2020	2,64	1/4 2021 – 31/3 2022	47,5	45	43
1/1 – 31/12 2021	2,64	1/4 2022 – 31/3 2023	47,5	45	43
1/1 – 31/12 2022	2,64	1/4 2023 – 31/3 2024	47,5	45	43

Antalet timmar i tabellen gäller för heltidsanställd då betald ledig tid erhålles. För deltidanställda, för anställda som börjat sin anställning under föregående år och för anställda som haft obetald ledighet eller frånvaro reduceras antalet i tabellen i proportion till heltidsanställning.

Reducering görs enbart med fulla halvtimmar.

5.2 Förläggning av betald ledighet

Betald ledig tid utlägges efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Det förutsätts att ledighet beviljas såvida ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

5.3 Lön under betald ledighet

Under betald ledighet utges lön per timme som beräknas enligt följande.

Beloppet på arbetstidskontot enligt punkt 2 divideras med antalet timmar för den anställda enligt punkt 5.1.

Behållningen på arbetstidskontot reduceras med det belopp som enligt denna punkt utbetalas som lön.

5.4 Ej uttagen ledighet

Ledighet som inte uttagits under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållning på arbetstidskontot utbetalas kontant till den anställda senast den 30 april.

6. Pensionspremie

För anställd som valt pensionspremie/deltidspensionspremie gäller följande.

6.1

Arbetsgivaren upprättar en förteckning med uppgift om namn, personnummer och avsatt belopp för var och en som valt alternativet pensionspremie/deltidspensionspremie.

6.2

Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till FORA Försäkringscentral AB senast den 30 april.

6.3

Även till anställd, som inte underrättat arbetsgivaren senast den 28 februari om hur avsättningen ska utnyttjas, utbetalas aktuellt belopp som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

7. Kontant ersättning

Till anställd som valt kontant ersättning utbetalar arbetsgivaren aktuellt belopp senast den 30 april.

8. Anställd som slutar

För anställd som slutar sin anställning gäller följande. Behållning på arbetstidskonto utbetalas kontant.

Avsättning av belopp enligt punkt 2 för det år då anställningen upphör utbetalas kontant. Beloppet kan efter anmälan från den anställda

senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie/deltids-pensionspremie.

9. Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning utom i det fall beloppet ska inbetalas som pensionspremie/deltidspensionspremie.

B. Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

1. Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspension börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar mertid eller övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar mertid eller övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat mertid eller övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelse enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

2. Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren. (Beloppet räknas fr.o.m. 2014 upp med KPI)

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagare normalt har rätt till flyttningstillägg enligt Bilaga E i detta kollektivavtal. Dock ska flyttningstillägg i dessa situationer betalas under högst 24 månader från flyttningen i arbetet. De centrala parterna uppmanar de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Bilaga E ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr. punkten 3).

Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar

och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och den lokala fackliga organisationen. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning.

Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom.

Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parterns intresse att

arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering.

Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmoment, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger anställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den

deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för två arbetstagarna att dela på heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna.

Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbriaga på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension.

Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och den lokala fackliga organisationen har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension ha avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avlagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brutit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen.

Skadeståndsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd

tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela den lokala fackliga organisationen om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att den lokala fackliga organisationen kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av den lokal fackliga organisationen.

Anmärkning år 2013

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med 0,2 procent från och med den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015. Premien faktureras och administreras av F o r a .

Anmärkning år 2016

För premieintjänande till deltidspension avsätts ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Anmärkning år 2017

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

Anmärkning år 2020

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med ytterligare 0,2 procent från och med den 1 november 2020 och uppgår därefter till 1,4 procent fram till den 31 mars 2023.

BILAGA D

Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter.

§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter

Företaget ska på sätt nedan anges medverka vid inkassering av ordinarie fackföreningsavgifter för medlemmar i Livsmedelsarbetareförbundet.

§ 2 Fullmakt

Avdrag för fackföreningsavgift sker för de arbetstagare, som lämnat skriftlig fullmakt till Livsmedelsarbetareförbundet. Av förbundet tillhandahållet redovisningsmaterial såsom avgiftslista eller datafil räknas som bekräftelse på att fullmakt lämnats av medlemmen.

Felaktigt dragna belopp regleras mellan Livsmedelsarbetareförbundet och medlemmen.

§ 3 Avdrag och inbetalning

Företaget ska i samband med löneutbetalning (ej dellön eller förskott) göra avdrag för av Livsmedelsarbetareförbundet beslutad ordinarie fackföreningsavgift.

Avdrag görs endast om efter verkställda avdrag återstående lönebelopp (nettolön) minst motsvarar fullt avdrag.

Den totalsumma som avdrags vid löneutbetalningstillfällena under två månader inbetalas senast den 18 i efterföljande månad till Livsmedelsarbetareförbundet enligt särskilda anvisningar.

Företag som så önskar kan inbetala avgifterna vid varje löneutbetalningstillfälle eller varje kalendermånad.

Anmärkning

- a) Med ”bruttolön” avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

- b) Avdrag för fackföreningsavgiften görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- c) Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.
- d) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter som dragits enligt denna överenskommelse.

§ 4 Företagets uppgiftsskyldighet

Företaget ska till Livsmedelsarbetareförbundet lämna följande uppgifter rörande arbetare som lämnat fullmakt.

- namn och personnummer
- avdraget belopp för varje arbetare
- belopp som i förekommande fall ej avdragits
- arbetare för vilka avdrag ej gjorts samt orsaken härtill om denna är känd för företaget.

Orsaken kan anges med följande förkortningar

Sjukdom = Sj

Militärtjänst = M

Tjänstledighet = T

Annan orsak = Ö

- arbetare som slutar = S
- arbetare som återtagit sin fullmakt = Å
- arbetare som ej uppburit lön under redovisningsperiod

Anmärkning

Vid frånvaro som varar över flera redovisningsperioder i följd behöver uppgift om att lön ej uppburits endast lämnas vid det första redovisningstillfället.

Av redovisningen ska vidare framgå

- redovisningsperiod
- företagets namn

- företagsnummer (företagets organisationsnummer och i förekommande fall ett arbetsställesnummer).

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt föregående stycken ska företaget tillämpa en period om högst två kalendermånader (omfattande januari–februari, mars–april osv.).

Uppgifterna ska senast den 18 i månaden efter redovisningsperiodens slut översändas till Livsmedelsarbetareförbundet.

Anmärkning

Livsmedelsarbetareförbundet tillhandahåller erforderliga redovisningslistor förtryckta med uppgifter rörande redovisningsperiod, företags och arbetsplatsens namn, medlemmarnas namn och personnummer m.fl. uppgifter.

- a) Företag, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.
- b) Företag, som avser att ändra redovisningsmetod – exempelvis övergång till dataredovisning – eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta Livsmedelsarbetareförbundet härom snarast och senast en månad före ändringen. Ändring under löpande redovisningsperiod bör ej ske.
- c) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, datalistor eller liknande, ska sådan redovisning göras enligt av Livsmedelsarbetareförbundet fastställd layout.

I de fall Livsmedelsarbetareförbundet övergår till att inkassera medlemsavgifter via autogiro förändras företagets uppgiftsskyldighet enligt följande.

- Företaget redovisar alla anställda inom förbundets verksamhetsområde den 31 mars, 30 juni, 30 september samt 31 december.
- Av redovisning ska företagets namn och organisationsnummer samt de anställdas personnummer och namn framgå.
- Redovisning sker på av förbundet tillhandahållet redovisningsmaterial via lista en datafil. Av underlaget ska framgå anställda vid föregående redovisning varvid företaget gör de kompletteringar som är nödvändiga.

- Redovisningsmaterial framtagna av Livsmedelsarbetareförbundet ska vara företaget tillhanda den 1 mars, 1 juni, 1 september samt 1 december.

§ 5 Livsmedelsarbetareförbundets uppgiftsskyldighet

Senast 15 dagar före avlöningsperioden slut ska Livsmedelsarbetareförbundet till företaget överlämna erforderliga fullmakter från arbetare för vilka avgift ska börja dras.

Det åligger Livsmedelsarbetareförbundet att vid förändring av tidigare meddelat avdrag, skriftligen underrätta varje enskilt företag senast en månad före om storleken av den fackföreningsavgift som ska tillämpas för respektive medlem.

Anmärkning

Fackföreningsavgiften kan ändras under löpande kalenderår om Livsmedelsarbetareförbundets ekonomi väsentligt skulle påverkas av offentlig myndighets beslut, som förbundet inte bort kunna räkna med och som förbundet inte kunnat påverkat.

Livsmedelsarbetareförbundet underrättar berörda företag om den förändrade fackföreningsavgiften senast en månad innan det ska börja tillämpas.

§ 6 Nya företag

Nya företag som ska omfattas av detta avtal och vilka inte tidigare medverkat vid inkassering av fackföreningsavgifter enligt denna överenskommelse, ska påbörja sådan medverkan fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att fullmakterna inlämnats till företaget.

Livsmedelsarbetareförbundet ska informera företaget om redovisningsrutiner m.m. Företaget ska senast i samband med första löneavdraget lämna skriftligt besked till Livsmedelsarbetareförbundet om vilken redovisningsperiod som ska tillämpas.

§ 7 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

BILAGA E

Lön vid flyttning i arbetet

1. Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om vilka betalningsregler som ska gälla när en anställd flyttas från det ordinarie arbetet och som en följd av detta får en förtjänstminskning.

Om parterna inte träffat någon överenskommelse gäller vad som anges nedan.

2. Rätt till lönetillägg

Lönetillägg utges till anställd som haft en obruten anställning på mer än ett år. Anställningen räknas som obruten även för anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist och därefter återanställs med tillämpning av bestämmelserna om företrädesrätt.

Tillägg utges endast om flyttningen varar längre än en arbetsdag.

Tillägg utges inte

- a) om den anställde erhåller motsvarande ersättning genom arbetsskadelivränta
- b) när den anställde flyttar på egen begäran och hälso- och åldersskäl saknas
- c) när den anställde själv har föranlett flyttningen
- d) då det i den anställdes arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden.

3. Beräkning av lönetillägg

Tillägget motsvarar den minskning av genomsnittlig tim- och prestationslön (T+P) som flyttningen i arbetet medför för den anställde. Genomsnittsförtjänsten beräknas på senast kända kvartal före flyttningen.

Om lönen i det nya arbetet höjs efter flyttningen, ska tillägget minskas i motsvarande grad. Generella lönehöjningar som fastställts av de centrala parterna medför ingen minskning av tillägget.

4. Tilläggsperiod

Anställd som uppfyller villkoren enligt punkt 2 har vid flyttningen rätt till tillägg enligt följande.

<i>Obruten anställningstid</i>	<i>Tilläggsperiod</i>
Mer än 1 år	4 veckor
Mer än 4 år	15 veckor
Mer än 10 år	24 veckor

Varje flyttningsperiod räknas för sig.

Anställd som flyttas på grund av fastställd arbetsskada, får tillägget utan tidsbegränsning om den anställde inte samtidigt har rätt till livränta.

Till anställd som har minst 10 års obruten anställning och som fyllt 50 år vid flyttningen, betalas tillägget så länge det inte är helt avräknat enligt reglerna i punkt 3.

BILAGA F

Riktlinjer för månadslön

Dessa riktlinjer utgör kompletterande regler för månadsavlönade. Det är möjligt att lokalt tillämpa andra regler än vad som anges i riktlinjerna.

Definitioner

Med månadslön avses aktuell fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Månadslönen utges med fastställt belopp per kalendermånad oberoende av under månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Månadslönen kan vara kombinerad med en rörlig lönedel i form av premie, bonus eller liknande. Den rörliga lönedelen kan vara beräknad per månad, timme eller annan tidsperiod. Med ordinarie veckoarbetstid avses antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka. Om den anställde har oregelbunden veckoarbetstid beräknas den ordinarie veckoarbetstiden som ett genomsnitt per månad eller annan tidsperiod.

1. Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$

2. Lön för del av löneperiod

Till anställd som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas lön enligt följande:

- Anställningen omfattar högst fem arbetsdagar under månaden = lön per timme.
- Anställningen omfattar sex eller fler kalenderdagar under månaden = lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

3. Övertidsarbete

För övertidsarbete betalas dels lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer dels övertidstillägg enligt avtalet.

Vid beräkning av lön per timme anses den ordinarie veckoarbetstiden vara 40 timmar även vid skiftarbete för heltidsanställda.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtalet görs inget löneavdrag under ledigheten.

4. Skiftarbete

Separat skiftformstillägg betalas inte till anställda med månadslön. Dessa behåller sin månadslön även om den ordinarie arbetstiden är kortare vid skiftarbete än vid dagarbete.

5. Sjuklön

5.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en anställd är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs löneavdrag per timme enligt följande:

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande:

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52}$$

Karensavdraget ska vara 20 % av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande:

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Arbetstagare som skulle varit berättigade till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av OB-ersättningen som sjuklön.

Anmärkningar

1. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.
2. Om den anställde under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio karensavdrag ska ytterligare karensavdrag inte göras.
3. För anställd, som enligt beslut av Försäkringskassan är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska inget karensavdrag göras.

5.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar görs avdrag med lön per dag.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

6. Helglön

Förutsättningar för att erhålla helglön framgår av avtalet.

Månadslön betalas utan löneavdrag även under perioder då helg- eller avtalsenlig fridag infaller om förutsättningarna är uppfyllda för att erhålla helglön.

7. Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön enligt avtalet. Då permission beviljas görs inte något löneavdrag.

8. Semester

Semesterlönen utgör 13,2 % av semesterlöneunderlaget liksom för timavlönade. Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag.

Lokal överenskommelse kan träffas om att semesterlön utgörs av aktuell månadslön och semestertillägg.

9. Smittbärare

9.1 T.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning, görs löneavdrag per timme med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

9.2 Fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje frånvarodag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar görs avdrag med lön per dag.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

10. Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje frånvarotimme med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

11. Annan frånvaro

11.1 Frånvaro högst fem arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer för varje frånvarotimme.

11.2 Frånvaro under mer än fem arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag enligt punkt 1 i dessa riktlinjer för varje frånvarodag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar.

11.3 Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen.

12. Övergångsregel

Förhandling enligt MBL 11 § ska äga rum innan månadslön införs.

Vid övergång från timlön till månadslön multipliceras den genomsnittliga timlönen exkl. skifttillägg och skiftformstillägg med 174.

Tiden mellan slutet av en intjänandeperiod och löneutbetalningsdag bör om möjligt inte förlängas jämfört med vad som gällt innan månadslön börjar tillämpas.

Vid övergång till löneutbetalning en gång per kalendermånad ska följande gälla, såvida inte annat överenskommits lokalt.

Ett förskott utges till arbetare, som är anställda vid den tidpunkt, då avlöningsperioden förlängs. Förskottets storlek fastställs i lokala förhandlingar.

Förskottet återbetalas genom avdrag från lönen motsvarande $1/6$ av förskottet per månad. De arbetare, som slutar sin anställning innan förskottet till fullo återbetalats, erlägger resterande del av förskottet senast i samband med utbetalning av slutlön.

BILAGA G

Utbildning och kompetens

Gemensamma värderingar

Parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering av sin framtida verksamhet.

Målet är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter till gagn för företaget och att öka de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter.

Välutbildad och kompetent personal är en viktig förutsättning för företagets produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed också för de anställdas anställningstrygghet, utveckling i arbetet och löneutveckling.

Företagens verksamhet genomgår ständiga förändringar. Detta understryker vikten av att utbildning och kompetensutveckling bedrivs fortlöpande.

De lokala parterna rekommenderas att anpassa dessa insatser till förhållandet vid det enskilda företaget.

Resultatet av utbildningsinsatserna stärks om insatserna görs målmedvetet som ett led i företagets långsiktiga utveckling och i den anställdes utveckling i arbetet.

Företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande vid företagsförlagd utbildning och ge möjligheter för studerande att utföra projekt- och examensarbeten.

I de delar en fråga regleras både i denna bilaga och på annan plats i kollektivavtalet, gäller reglerna på annan plats i kollektivavtalet.

Lokal partssamverkan

Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en parts-gemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för en sådan samverkan.

Förhandlingar äger rum mellan de lokala parterna om riktlinjer för omfattning och genomförande av utbildnings- och kompetenshögjande åtgärder.

Vid företag där utbildning och kompetensutveckling förekommer kan den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de anställda i företaget för att aktivt stödja och främja sådan verksamhet. Yrkesombuden omfattas av förtroendemannalagen.

Personlig utveckling för redan anställda

Alla anställda ska ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och bristfällig utbildning för de arbetsuppgifter som förekommer vid företaget.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda får möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En förutsättning för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling är utvecklingsplanering. En sådan kan exempelvis ske genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Med kompetensutveckling avses alla insatser som syftar till att höja kompetensen hos anställd personal. Den kan bedrivas inom eller utanför företaget.

Utbildningsformer i samverkan mellan skola och arbetsliv

För att rekrytera morgondagens medarbetare erbjuder utbildningssystemet utbildningar på olika nivåer. I utbildningarna är kopplingen mellan skolan och arbetslivet viktig och den uppnås genom olika former av praktik inom ramen för gymnasieskolan och de eftergymnasiala utbildningarna.

Olika utbildningsformer kan bli aktuella, t.ex.

- lärlingsutbildning (gymnasial och traditionell lärlingsutbildning)
- arbetsplatsförlagd utbildning
- yrkesteknisk färdigutbildning
- yrkeshögskoleutbildning
- praktikarbete

1. Lärlingsutbildning

a) Gymnasial lärlingsutbildning

Gymnasial lärlingsutbildning bedrivs med skolan som huvudman. En betydande del av utbildningen är förlagd till ett eller flera företag.

Eleven är inte anställd i företaget.

b) Traditionell lärlingsutbildning

Med traditionell lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som bedrivs i ett företags regi enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.

Deltagarna är anställda i företaget.

Elever i traditionell lärlingsutbildning får under första utbildningsåret 85 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Under andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90 % respektive 95 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

2. Arbetsplatsförlagd utbildning

Med arbetsplatsförlagd utbildning avses delar av en utbildning som genomförs i ett företag, där utbildningen anordnas med en skola som huvudman (t.ex. APL i en gymnasieskola).

Utbildningen bedrivs enligt överenskommelse mellan företaget och skolan. Deltagarna är inte anställda i företaget.

3. Yrkesteknisk färdigutbildning

Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.

Deltagarna är anställda i företaget.

Under yrkesteknisk färdigutbildning utgör lönen 95 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

4. Yrkeshögskoleutbildning

En yrkeshögskoleutbildning (YH-utbildning) är en eftergymnasial utbildning där delar av utbildningen är förlagd till företag, så kall-

lat lärande i arbete (LIA). Huvudman är skolan. Deltagarna är inte anställda i företaget.

5. Praktikarbete

Med praktikarbete avses verksamhet som syftar till att ge studerande praktiska kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger.

Deltagarna är anställda i företaget.

Lön för anställda praktikanter utges med 65 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Praktikarbete utan anställning jämförs med arbetsplatsförlagd utbildning (APU/APL).

BILAGA H

Jämställdhetsavtal

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl.a. inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden.

Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön för kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan. SAF, LO, PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtas i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom 1 i utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

§ 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet

att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor

att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män

att en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana samsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna samt

att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

Protokollsanteckning

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål ska, med beaktande av vad som anges i 3 § Jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

§ 2 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

§ 3 De lokala parternas uppgifter

De lokala parterna ska bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte ska de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta arbete ska bedrivas i former enligt § 8 utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen. Vidtagna jämställdhetsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

§ 4 Personalrekrytering

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav vid platsannonsering, samt befattningsbeskrivningar ska utformas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas. Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons samt att det underrepre-

senterade könet särskilt uppmanas att söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).

§ 5 Arbetsförhållanden

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor. Detta kan bl.a. ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymmen för både män och kvinnor samt att tekniska hjälpmedel när så erfordras ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

§ 6 Arbetsledning

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

§ 7 Utveckling av den anställde i arbetet

Med tillämpning av § 3 mom 4 utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariatstjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt. Vid rekrytering till utbildning ska män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

§ 8 Utveckling på jämställdhetsområdet

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt ska följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 9 Meningsskiljaktigheter

Twister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska, i tillämpliga delar behandlas i enlighet med § 16 mom 2–5 utvecklingsavtalet.

Protokollsanteckning

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att skiljenämndens utslag efterföljs. Om rättelse ej sker inom av skiljenämnden fastställd tid må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter skiljenämndens beslut. Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder. Skadeståndspåföljd ska ej ifrågakomma i tvist som avgörs av skiljenämnd.

§ 10 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

BILAGA I

Överenskommelse angående deltidsarbete

Företagen ska tillse, att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras.

Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagarerna ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidсанställda ska informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar, ska arbetstiden för den deltidсанställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov gäller LAS § 25 a.

