

Kafferosterier och Kryddfabriker

1 april 2017 - 31 mars 2020

Livsmedelsföretagen
Livsmedelsarbetareförbundet

Kollektivavtal mellan
Livsmedelsföretagen och
Livsmedelsarbetareförbundet
1 april 2017 – 31 mars 2020

| Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2016 – 2017 års avtalstryck.

	SIDA
1 Avtalets giltighetsområde	8
2 Arbetets ledning och fördelning, föreningsrätt	8
3 Anställning	9
3.1 Anställningsavtalet	9
3.2 Anställning tills vidare	9
3.3 Tidsbegränsad anställning	9
4 Anställnings upphörande	10 – 11
4.1 Turordning m.m.	10
4.2 Ej iakttagen uppsägningstid	10
4.3 Uppsägningstider	10
4.4 Tidsbegränsad anställning	11
5 Ordningsregler	11
6 Avlöningsbestämmelser	12 – 15
6.1 Löneprinciper	12
6.2 Minimilöner per timme	13
6.3 Chaufförstillägg	13
6.4 Lön till yrkes- och specialarbetare m.fl.	13
6.5 Vikariatersättning	13
6.6 Ferielön	13
6.7 Helgersättning	14
6.8 Utbetalning av lön	15
6.9 Månadslön – Löneavdrag	15
7 Ackordsarbete	15
8 Beklädnadsförmåner	16
9 Traktamenten	16
10 Restidsersättning	17

11 Arbetstid, ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid	18 – 21
11.1 Huvudregel	18
11.1.1 Ordinarie arbetstid	18
11.1.2 Arbetstidsschema	18
11.1.3 Förskjuten tid	18
11.1.4 Ersättning – förskjuten ordinarie arbetsid	19
11.1.5 Kontinuerligt nattarbete	19
11.2 Alternativregel	19
11.2.1 Ordinarie arbetstid	19
11.2.2 Arbetstidens förläggning	20
11.2.3 Förskjuten tid	20
11.3 Annan övertid, mertid samt natt- och veckovila	21
11.4 Arbetstidskonto	21
12 Övertidsarbete	22 – 23
12.1 Arbetskyldighet	22
12.2 Ersättningsregler	22
12.3 Anmälan – ej kontrollerad övertid	23
12.4 Tillfälligt ackord – ej övertidsersättning	23
12.5 Kortare ledighet – byte av tid/löneavdrag	23
13 Skiftarbete	24 – 25
13.1 Arbetstidskonto	24
13.2 Tvåskiftsarbete	24
13.2.1 Intermittert tvåskiftsarbete	24
13.2.2 Kontinuerligt tvåskiftsarbete	25
13.3 Treskiftsarbete	25
13.3.1 Intermittert treskiftsarbete	25
13.3.2 Kontinuerligt treskiftsarbete	25
14 Sjukdom	26
14.1 Anmälan om sjukfrånvaro	26
14.2 Rätt till sjuklön	26
14.4 Sjukförsäkring	26

15 Föräldradedighet	27
16 Permission	27
17 Semester	28
18 Permitteringslön	30
19 Avtalsförsäkringar	30
20 Huvudavtalet	30
21 Avtalets giltighetstid	31

Bilagor A – J

Bilaga A – Anställningsavtal	32
Bilaga B – Arbetsmiljö – lokalt arbete	34
Bilaga C – Arbetstidskonto, deltidspension	38
Bilaga D – Företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter	43
Bilaga E – Lön vid flyttning i arbetet	47
Bilaga F – Regler för månadslön och löneavdrag	49
Bilaga G – Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet)	51
Bilaga H – Förhandling och tvist om inhyrning	53
Bilaga I – Lönerrevision	55
Bilaga J – Fredsplikt och förhandlingsordning	57

1 Avtalets giltighetsområde

1.1

Detta riksavtal äger tillämpning för företag inom kafferosteri- och kryddfabriksbranscherna anslutna till Livsmedelsföretagen samt för hos dem anställda arbetstagare.

1.2

Erhåller Livsmedelsföretagen under riksavtalets giltighetstid medlem på arbetsplats, där Livsmedelsarbetareförbundet redan har medlemmar, eller får Livsmedelsarbetareförbundet medlemmar på arbetsplats, tillhörigt företag inom kafferosteri- och kryddfabriksbranscherna, som är anslutet till Livsmedelsföretagen, vinner detta avtal, så snart framställning därom från någondera huvudorganisation göres, tillämpning för den ifrågavarande arbetsplatsen.

1.3

Finnes vid arbetsplats, som i 1.2 här ovan avses, tidigare träffat kollektivavtal, gäller nämnda avtal intill den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvitt överenskommelse om kortare giltighetstid ej träffas.

2 Arbetets ledning och fördelning, föreningsrätt

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

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta.

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

Såsom kränkning av föreningsrätten anses icke arbetsgivarens fordran, att arbetsledare icke får tillhöra arbetarnas fackförening. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal, och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

3 Anställning

3.1 Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS), **Bilaga A**.

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

Ordningsregler som utfärdats av arbetsgivaren ska följas.

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.

3.2 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om annat.

3.3 Tidsbegränsad anställning

För vikariat gäller vad som anges i 5 § LAS. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i 5 och 6 §§ LAS:

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 18 månader för en och samma arbetstagare.

Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas.

Anmärkning:

De arbetstagare som, beroende på tidigare säsongsanställning, har intjänat företrädesrätt till återanställning för ny säsong per den 1 maj 2004 kan även fortsättningsvis anställas för sådan säsong enligt 5 § punkt 1 lagen om anställningsskydd. Upphör företrädesrätten att gälla kan säsongsanställning därefter ej användas för sådan arbetstagare.

4 Anställnings upphörande

4.1 Turordning m.m.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist kan de lokala parterna inför uppsägning eller återanställning träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna.

Företagets behov av kompetens ska i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse om det föreligger synnerliga skäl. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan gäller en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.

4.2 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor.

4.3 Uppsägningstider

Enligt 11 § LAS 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
- tre månader vid fyllda 30
- fyra månader vid fyllda 35
- fem månader vid fyllda 40
- sex månader vid fyllda 45 år.”

För anställningsavtal som ingåtts efter 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,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.”

4.4 Tidsbegränsad anställning

Vid tidsbegränsade anställningar som avbryts i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, om någon annan överenskommelse inte finns. För ett sådant avbrott ska det finnas saklig grund.

5 Ordningsregler

Arbetstagare är skyldig att ställa sig till efterrättelse utfärdade föreskrifter, vilka ej står i strid mot detta avtal.

6 Avlöningsbestämmelser

6.1 Löneprinciper

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt ändamålsenliga informationssystem utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter.

Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska utjämnas och förhindras. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget, ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

6.2 Minmilöner per timme

Lönegrupp	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
16 år	100,31	103,44	106,63
17 år	107,62	110,75	113,94
18 år	127,48	130,61	133,80
+ 12 månader	136,12	139,25	142,44
+ 24 månader	138,42	141,55	144,74

6.3 Chaufförstillägg

Chaufför, som kör bil med släpvagn eller semitrailer, erhåller utöver enligt första stycket fastställd lön ett särskilt tillägg om 100 öre per körtimme. Då körningen utföres utan att medhjälpare medföljer, utgör tillägget 150 öre per körtimme.

Anmärkning:

Med körtimme i här avsedd bemärkelse förstås den tid per timme, varunder chauffören utför körning och i samband därmed förekommande lastnings- och lossningsarbete.

6.4 Lön till yrkes- och specialarbetare m fl

Yrkes- och specialarbetare ska erhålla högre lön än avtalets tarifflöner. Samma gäller för andra arbetstagare, vilkas arbetsuppgifter är av så kvalificerad beskaffenhet, att de motiverar högre lön än avtalets tarifflöner.

I de fall arbete i frysrum förekommer i betydande utsträckning, må lokala förhandlingar kunna påkallas om särskilt tillägg härför.

6.5 Vikariatsersättning

Arbetstagare, som utsetts att under längre tid (minst två veckor) vikariera i högre befattning, erhåller särskild ersättning härför.

Överenskommelse om sådan ersättning ska normalt träffas före vikariatets början.

6.6 Ferielön

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om ferielön för anställda upp till och med 25 års ålder. Ferielön betalas vid feriearbete, det vill säga arbete under ledigheter under en pågående utbildning eller vid övergång mellan en avslutad utbildning och start av en planerad ny utbildning.

6.7 Helgersättning

För på vardag infallande helgdag, julafton, nyårsafton och midsommarafton utgår lön i nedan angivna fall och under där angivna förutsättningar.

Till arbetstagare utgår efter en månads anställning i följd lön för sådan dag om arbetstagaren deltagit i arbetet i omedelbar anslutning till dagen ifråga (antingen på arbetsdagen före eller arbetsdagen efter). Beviljad ledighet begränsad till kvalifikationsdag före och/eller efter helgdag medför ej att rätten till ersättning bortfaller. Den beviljade ledigheten i detta avseende är maximerad till två hela dagar.

Styrkt sjukfrånvaro på kvalifikationsdag medför ej heller att rätten till helgersättning bortfaller. Sjukdom på helgdag medför ej att rätten till helgersättning bortfaller om helgdagen infaller under de 14 första kalenderdagarna av sjukperioden.

Helglön betalas inte till arbetstagare som återgår i arbete när de är lediga enligt lagen om totalförsvarspikt. Helglön betalas inte heller till arbetstagare som är lediga för studier och som återgår i arbete vid uppehåll i studierna. För övriga tjänstlediga arbetstagare som tillfälligt inträder i tjänst utgår ej helgersättning om tjänstgöringsperioden understiger tio kalenderdagar.

Ersättning utgår för det antal ordinarie arbetstimmar, som skulle ha fullgjorts, därest dagen icke varit fridag.

Ersättning utgör därvid per timme:

- vid tidlönsarbete - den för arbetstagaren fastställda timlönen.
- vid ackordsarbete - den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönestimmar den avlöningsperiod under vilken helgdagen, julafton, nyårsafton eller midsommarafton infaller.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den förtjänst, som enligt ovan angivna regler ska utgå.

Särskild helgdagslön utgår ej till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Tillämpningsanvisning

Ordinarie arbetstid ska reduceras under vecka med helgdag med det antal ordinarie arbetstimmar som enligt gällande schema utförs under veckodag då helgdag infaller. Reduktionen av arbetstiden görs alltid med ett helt arbetspass. Arbetstiden reduceras under beräkningsperioden där helgen infaller. Den reducerade arbetstiden ersätts med helglön enligt ovan.

När ordinarie arbetstid i anslutning till helg (arbetstid som helt eller delvis är förlagt till tid före kl. 00.00 då helgdagen börjar) reduceras enligt ovan, betalas helglön för hela arbetspasset.

6.8 Utbetalning av lön

Lönen utbetalas i efterskott enligt vid företaget gällande praxis eller vid tidpunkt som fastställts genom lokal överenskommelse.

Arbetstagaren ska erhålla ett skriftligt lönebesked.

6.9 Månadslön – Löneavdrag

Beträffande regler för månadslön och löneavdrag, se Bilaga F.

7 Ackordsarbete

Bestämmelser om ackordsarbete kan efter överenskommelse införas vid de företag, där sådant arbete lämpar sig.

Tids- och metodstudier samt andra förberedande åtgärder bör sålunda i förekommande fall för erhållande av riktigt mått på prestationerna bedrivas i god tid dessförinnan.

Införes nya arbetsmetoder eller ändras de tekniska, strukturella och/eller organisatoriska förutsättningarna för arbetet, upphör härav berört ackord att gälla med 14 dagars uppsägningstid.

Det bör vara parterna på respektive arbetsplatser angeläget att själva träffa uppgörelse om ackordsvillkoren. Kan sådan lokal överenskommelse ej träffas, må frågan hänskjutas till huvudorganisationerna.

8 Beklädnadsförmåner

Arbetsgivaren tillhandahåller all personal lämpliga överdragskläder samt fri tvätt av desamma. Kläderna ska handhas med aktsamhet. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att klädesförmånen i stället ersätts med ett belopp per månad.

När hygienförhållandena så påfordrar ska arbetsgivare, förutom lämpliga överdragskläder, även tillhandahålla arbetsskor.

Anmärkning:

I den mån överenskommelse om klädesförmåner härutöver förelegat, ska dessa icke rubbas av denna bestämmelse.

9 Traktamenten

9.1

Då arbetstagare på grund av färd utom ordinarie tjänstgöringsort icke kan intaga sin huvudmåltid för dagen på vanlig tid och plats, utgår ersättning från och med:

	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
med kronor	93	95	97

under förutsättning att bortovaron varar minst fyra timmar och hela måltidsrasten infaller under denna tid.

	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
med kronor	93	95	97

för kvällsmål under förutsättning att bortovaron varar minst tre timmar efter ordinarie arbetstids slut och erforderlig rast för intagande av sådan måltid ej beretts på tjänstgöringsorten före färdens påbörjande.

Dessa ersättningar utgör såväl bidrag till måltidskostnaden som vederlag för under sådan måltidsrast eventuellt utfört övertidsarbete, som ej särskilt beordrats.

9.2

Överenskommelse om traktamenten/resekostnadsersättningar i samband med tjänsteförrättningar görs lokalt i företagen. Utgångspunkt härvid ska vara inkomstskattelagens normer med i förekommande fall överenskomna förrättningsstillägg/researvoden.

10 Restidsersättning

Följande regler gäller för personal som endast undantagsvis företar tjänsteresor.

- A. Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för den anställde räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför den anställdes ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22–08 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då den anställde under tjänsteresa 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 vid traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

- B. Restidsersättning utges per timme med ett belopp motsvarande 60 procent av timlönen utom när resan har företagits under tiden från kl. 18 fredag fram till kl. 06 måndag eller från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06 dag efter helgdag, då ersättningen är 75 procent av timlönen.

Restidsersättningen enligt 60-procentregeln utges för högst fem timmar per kalenderdygn.

Med timlön avses respektive anställds ersättning vid ordinarie tid lönearbete.

11 Arbetstid, ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid

11.1 Huvudregel

11.1.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid under året utgör, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förläggs i regel måndag – fredag mellan kl. 07.00 och kl. 18.00 samt lördag mellan kl. 07.00 och kl. 12.00.

Där så är möjligt, bör arbetstiden förläggas så att lördagar, söndagar eller andra lämpliga dagar blir hellediga.

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om andra tider för ordinarie arbetstid.

11.1.2 Arbetstidsschema

Vid fastställande av arbetstidsschema ska hänsyn tas till såväl företagets behov av att bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkurrenskraftig verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen, såsom familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen. Vid förläggning av arbetstiden ska i görligaste mån arbete på helgdagar fördelas jämnt bland personalen.

Arbetstidsscheman ska upprättas för varje arbetsplats.

11.1.3 Förskjuten tid

Förskjuten tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass. Arbetstiden kan förskjutas under högst tio arbetspass vid varje tillfälle, om inte de lokala parterna enats om annan period.

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

11.1.4 Ersättning – förskjuten ordinarie arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd före respektive efter de i 11.1 angivna tidpunkterna utgår tillägg med 40 procent på den lön som utgör bas för övertidsberäkning enligt 12.2. På arbetsplats, där högre ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid är överenskommen, bibehålles denna högre ersättning.

11.1.5 Kontinuerligt nattarbete

Arbetstiden för kontinuerligt nattarbete utgör högst 38 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår. Skiftformstillägget utgör 5,26 %.

Anmärkning:

Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden 00.00 – 05.00.

11.2 Alternativregel

Efter lokal överenskommelse kan arbetstiden förläggas enligt nedan. För det fall lokal överenskommelse inte kan träffas, kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet).

Användning av alternativregeln förutsätter månadslön. För anställda med sammanhängande anställningstid understigande en månad kan dock timlön utges.

11.2.1 Ordinarie arbetstid

Planeringsperioden för arbetstid är längst 12 månader. Periodens längd fastställs i samband med förhandling om arbetstidens förläggning. Längden kan inte utan lokal överenskommelse ändras förrän inför nästkommande period.

Vid kortare planeringsperiod proportioneras arbetstiden nedan på motsvarande sätt.

Efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar och semester är arbetstiden, raster oräknade, under löpande 12-månadersperiod

- a) vid dagarbete 1796 timmar
- b) vid tvåskiftsarbete 1706 timmar
- c) vid diskontinuerligt treskiftsarbete 1706 timmar
- d) vid kontinuerligt treskiftsarbete 1616 timmar
(arbete som regelbundet pågår utan uppehåll
även sön- och helgdagar) och
- e) vid ständigt nattarbete 1706 timmar

Anmärkning:

1. Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden kl. 00.00-05.00.
2. Ett företag kan för olika verksamheter samtidigt ha arbetstidsförläggning både enligt huvudregel och alternativregel.
3. Arbetstidsmättet förutsätter fullt uttagen semester. Vid sparande av semester ökas arbetstidsmättet i motsvarande mån. Uttag av sparad semester avräknas arbetstidsmättet.

11.2.2 Arbetstidens förläggning

Arbetstidsschema

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka för perioden fastställs i lokala överenskommelser.

Förhandling om fastställande av arbetstiden för kommande planeringsperiod ska genomföras i så god tid att arbetstidsschema för perioden är fastställt fyra veckor före ikraftträdandet.

Vid fastställande av arbetstidsschema ska hänsyn tas till såväl företagets behov av att bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkurrenskraftig verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen, såsom familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen. Vid förläggning av arbetstiden ska i görligaste mån arbete på helgdagar fördelas jämnt bland personalen.

För heltidsanställd får arbetstiden inte understiga 30 timmar per vecka om inte annat fastställs lokalt. Under 12-månadersperioden är arbetstagaren härutöver garanterad att vara ledig tio pass varav sex helgdagar eller helgdagsaftnar om inte annat överenskommes.

Om parterna inte överenskommit om annat är den ordinarie arbetstiden högst nio timmar per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka.

Anmärkning:

Användandet av förläggning av arbetstid enligt B alternativregel innebär att reglerna om helglön i punkt 6.6 inte äger tillämpning.

11.2.3 Förskjutet tid

Förskjutet tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass. Arbetstiden kan förskjutas under högst tjugo arbetspass vid varje tillfälle, om inte de lokala parterna enats om annan period.

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

11.3 Annan övertid, mertid samt natt- och veckovila

Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattarbete, veckovila, dygnsvila och total veckoarbetstid.

11.4 Arbetstidskonto

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

12 Övertidsarbete

12.1 Arbetskyldighet

När arbetsgivaren anser att förhållandena påfordrar att arbete utföres även under annan tid än ordinarie arbetstid har arbetstagare att utföra dylikt arbete mot härför fastställd betalning.

Då övertidsarbete ska utföras, ska såvitt möjligt underrättelse härom lämnas före kl. 12.00 (på lördagar före frukostrasten).

Anställd som anför godtagbara skäl må ej förvägras befrielse från övertidsarbete.

12.2 Ersättningsregler

För övertidsarbete, som verkställs på arbetsgivarens begäran, betalas dels för arbetstagaren gällande ordinarie tidlön respektive ackord, dels övertidstillägg med:

- a) 50 procent för övertidsarbete de två första timmarna efter ordinarie arbetstidens slut på vardagar
- b) 70 procent för annat övertidsarbete på vardagar
- c) 100 procent för allt arbete på sön- och helgdagar samt jul-, nyårs- och midsommarafton.

Med övertidsarbete på söndag jämställes sådant övertidsarbete på lördag som förlägges efter kl. 12.00.

Övertidsarbete må efter överenskommelse i varje särskilt fall kunna ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande grunder:

Övertid enligt a) = 1 1/2 timmes ledighet för varje övertidstimme

Övertid enligt b) = 1 3/4 timmes ledighet för varje övertidstimme

Övertid enligt c) = 2 timmars ledighet för varje övertidstimme

De under a) – c) angivna procentsatserna beräknas på:

- vid **tidlönearbete** den för arbetstagaren fastställda timlönen;
- vid **ackordsarbete** den genomsnittliga individuella timförtjänst som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod, under vilken övertidsarbete utförts.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för övertidsberäkningen.

Anmärkingar:

1. Då övertidsarbete ska utföras och överenskommelse har träffats om förläggning av måltidsrast efter ordinarie arbetstidens slut, utgår övertidstillägg enligt a) för de två första timmarna efter rasten samt först därefter enligt b).
2. I de fall arbetstagare beordras utföra arbete på dag, som p.g.a. arbetstidens förläggning utgör fridag, utgår övertidstillägg enligt b), dock utgår tillägget enligt c) för övertidsarbete förlagt efter kl. 12.00 på lördagar.

Arbetsgivare och vederbörande arbetstagare må dock alternativt överenskomma om annan ledighetsdag i stället för den, varpå arbete beordrats. Därest fridag enligt ovanstående måste tagas i anspråk, ska arbetsgivaren varsla härom så snart ske kan.

Vad ovan sagts berör ej de företag för vilka ersättningsfrågan vid inkallelse på fridag redan reglerats mellan parterna.

3. I de fall övertidsarbete påkallas på sön- eller helgdag samt på dag, som p.g.a. arbetstidens förläggning utgör fridag, ska ersättning utgå för minst tre timmar.

12.3 Anmälan – ej kontrollerad övertid

När arbete utförts under övertid, som icke omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, ska den använda tiden senast arbetsdagen efter anmälas så att rätten till övertidsersättning inte går förlorad.

12.4 Tillfälligt ackord – ej övertidsersättning

För tillfälligt uppgjort ackord betalas ingen förhöjning, då det utföres under övertid.

12.5 Kortare ledighet – byte av tid/löneavdrag

Vid beviljande av kortare permission eller tjänstledighet kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetstagare om att den senare – i den mån så är förenligt med stadganden i gällande lag – har att fullgöra motsvarande tid på annan än ordinarie arbetstid, utan att arbetstagaren för sådant arbete äger åtnjuta övertidsersättning. Om tiden icke sålunda fullgöres, äger arbetsgivaren avdraga däremot svarande avlöning.

13 Skiftarbete

13.1 Inledning

Vid skiftarbete, som varar minst en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd, utgår tillägg för skiftarbete förlagt till annan än ordinarie arbetstid enligt 13.2 och 13.3. Vid skiftarbete, som varar kortare tid än en arbetsvecka enligt gällande arbetstidsschema eller motsvarande antal arbetsdagar i följd, ska för arbete, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgå tillägg med de belopp som gäller för övertidsarbete.

13.2 Tvåskiftarbete

13.2.1 Intermittent tvåskiftarbete

Vid intermittent tvåskiftarbete om 40 timmar per helgfri vecka äger arbetstagarna tillgodoräkna sig betald ledighet motsvarande två timmar för varje fullgjord sådan arbetsvecka. Vid arbete del av vecka tillgodoräknas ledigheten i proportion därtill. Lokal överenskommelse träffas enligt ettdera av följande alternativ:

- a) utläggning som betald ledighet del av dag eller hel dag;
- b) genom utläggning i överenskommet arbetstidsschema;
- c) genom ett kontant tillägg som för varje fullgjord skiftvecka om 40 timmar motsvarar två timlöner för arbetstagaren (timlönen beräknas enligt 12.2).

Kan överenskommelse ej träffas utlägges betald ledighet del av dag eller hel dag efter samråd mellan de lokala parterna.

Under ledighet enligt punkt a) och b) ovan utges till tim- och ackordsavlönade timlön enligt 12.2. Vecko- och månadsavlönade bibehåller sin lön under ledigheten.

För skiftarbete, förlagt till annan än ordinarie arbetstid, utgår tillägg med 40 procent på den lön som utgör bas för övertidsberäkning enligt 12.2. För skiftarbete förlagt mellan kl. 23.00 och 06.00 utgår dock tillägget med 70 procent.

13.2.2 Kontinuerligt tvåskiftsarbete

För skiftarbete förlagt till annan än ordinarie tid utgår ersättning enligt 13.2.1.

För skiftarbete förlagt till söndag utgår dock tillägg såsom för overtid.

13.3 Treskiftsarbete

13.3.1 Intermittent treskiftsarbete

Vid intermittent treskiftsarbete ska arbetstiden i genomsnitt vara 38 timmar per helgfri vecka och år. Lön utgår med ordinarie timlön (beräknad enligt 6.2) ökad med i 13.2.1 angivna tillägg för timmar förlagda till annan än ordinarie arbetstid, varvid dock den sålunda framräknade lönen ökas med 5,26 procent.

13.3.2 Kontinuerligt treskiftsarbete

Vid kontinuerligt treskiftsarbete (d.v.s. arbete som bedrivs såväl vardag som söndag) ska arbetstiden i genomsnitt vara 36 timmar per helgfri vecka och år. Lön utgår med ordinarie timlön (beräknad enligt 6.2) ökad med i 13.2.2 angivna tillägg för timmar förlagda till annan än ordinarie arbetstid, varvid dock den sålunda framräknade lönen ökas med 11,11 procent.

Anmärkningar till 13:

- 1. På arbetsplats där högre tillägg för skiftarbete är överenskommet bibehålles det högre tillägget.*
- 2. Det bör vara arbetsgivare angeläget, att vid nattskiftsarbete vidtaga sådana åtgärder, som kunna förhindra att ensam arbetstagare kommer till skada under pågående arbete.*

Anmärkning till 13.3:

Lokal överenskommelse kan träffas om annan beräkningsmetod för uppräknade lönen, innebärande att löneutfallet vid 38 respektive 36 timmars treskiftsarbete i snitt motsvarar vad som utgår vid 40 timmars tvåskiftsarbete.

14 Sjukdom

14.1 Anmälan om sjukfrånvaro

Frånvaro p.g.a. 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.

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

14.2 Rätt till sjuklön

Utgår enligt lag om sjuklön.

14.3 Sjukförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig teckna sjukförsäkring i Arbetsmarknadsförsäkringar, AFA Sjukförsäkring (AFA), under de förutsättningar och på de villkor som angivits i mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffad överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).

15 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i lagen om rätt till föräldraledighet vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren i god tid och senast före de i lagen angivna tidsgränserna samt därvid ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas.

Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem mot-tager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

FÖRÄLDRA-
LEDIGHET

PERMISSION

15 – 16

16 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid av inrättningen föreskrivna återbesök. Bättre praxis vid enskilt företag bibehålles.
- Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen p g a arbetsskada skall erhålla permission under denna tid. Förutsättningar för att permissionen ska utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat fr.o.m. insjuknandeg-dagen enligt lagen om allmän försäkring.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Urnedsättning avseende nära anhörig.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/make, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållande, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, 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.

Lön vid permission beräknas enligt samma regler som gäller för helgdagslön.

17 Semester

Semester utgår enligt lag, varvid rätt till semesterlön förvärfvas under intjänandeåret den 1 april - 31 mars före semesteråret, där ej annan intjänandeperiod om tolv månader överenskommit.

Härutöver gäller följande:

1. Tidsbegränsad anställning (5 § andra stycket semesterlagen)

Tidsbegränsad anställning som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning. Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan den anställda och arbetsgivare vid anställningstillfället.

Semesterersättning ska ej i något fall inbegripas i lönen.

2. Rätten till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern (9 § andra stycket semesterlagen)

Anställd, som önskar begagna sig av den i 9 § andra stycket semesterlagen angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skäligen rådrunder – meddela arbetsgivaren detta i samband med fastställande av semesterledighetens förläggning.

3. Förläggning av huvudsemestern (12 § semesterlagen)

Där säsongsvariationer kan föranleda att den i 12 § angivna semesterledigheten utlägges på annat sätt än som anges i denna paragraf må lokal överenskommelse om sådan förläggning träffas.

Parterna är vidare ense om att den ledighetsperiod, som avses i 12 § må påbörjas med ingång av den kalendervecka, i vilken den 1 juni infaller, och avslutas med utgången av den kalendervecka, i vilken den 31 augusti infaller.

4. Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester (16 § semesterlagen)

Semesterlön ska utgöra 13,2 procent av semesterlöneunderlaget.

För vuxna arbetare över 18 år med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag (garantibeloppet) dock lägst utgå enligt följande:

Fr.o.m.

2017-04-01: 1 374 kronor

2018-04-01: 1 401 kronor

2019-04-01: 1 429 kronor

5. Sparad semester

Semesterlön för sparad semester utges med samma belopp per dag som semesterlönen i övrigt det semesterår de sparade semesterdagarna uttages.

6. Lokal överenskommelse

Vid företag som tillämpar månadslön kan lokal överenskommelse träffas om tillämpning av samma semesterlöneregler som gäller för tjänstemän vid företaget.

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. Antalet frånvarotimmar per arbetsdag baseras därvid på det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetsdag 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, ob-tillägg, övertidstillägg o dyl.). Tillägget per dag utgör: ifrågavarande lönedelar dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

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

18 Permitteringslön

Överenskommelsen om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige av den 12 april 1984 gäller på avtalsområdet.

19 Avtalsförsäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO har antagits att gälla parterna emellan:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidrag (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Trygghetsöverenskommelsen SAF-LO

Avtal om omställningsförsäkring

20 Huvudavtalet

Parterna har antagit det mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtalet.

Med förbund i huvudavtalets mening avses Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet.

21 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

Stockholm 24 april 2017

LIVSMEDELSFÖRETAGEN LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET

Protokollsanteckningar

1. I de fall hittills gällande avtal innehåller bestämmelser av lokalt betonad karaktär, förbehåller sig organisationerna rätt att påyrka överläggningar därom.
2. Beträffande s.k. chaufför/försäljare ska i förekommande fall lokala förhandlingar föras beträffande lönerna.
3. Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.
4. Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade utvecklingsavtalet.

①

Företag

Adress

Arbetsplats

Tel nr

Organisationsnummer



ANSTÄLLNINGSAVTAL

PERSONUPPGIFTER

Anställningsnr	
Namn	Personnr
Adress	Telefonnr

ANSTÄLLNING

②	Arbetstid	<input type="checkbox"/> Heltid <input type="checkbox"/> Deltid	Yrkesbenämning	Timmar/dag eller vecka
③	Anställningsform	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning fr o m tillträdesdag <input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning <input type="checkbox"/> För viss tid *) fr o m t o m <input type="checkbox"/> Vikariat för fr o m <small>(ordinarie arbetstagares namn)</small> och upphör vid dennes återinträde i tjänst dock längst t o m		

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalsbestämmelser	För arbetstagaren gäller avtal mellan LIVSMEDELSFÖRETAGEN och SVENSKA LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET
④ Lön m m	Begynnelselön..... Löneutbetalning.....
⑤	Overenskomst om semester. Under innevarande semesterår önskar den anställda ta ut..... obetalda semesterdagar. Under det därpå följande semesteråret önskar den anställda ta ut..... obetalda semesterdagar.

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

*) ⑥ Overenskomst om tidsbegränsad anställning överstigande sammanlagt 18 månader.

(Ort och datum)

(Den fackliga organisationens underskrift)

ANVISNINGAR - UPPLYSNINGAR - ANSTÄLLNINGSAVTAL

- Här anges företagets namn, adress, arbetsplats och telefonnummer samt organisationsnummer.
- Här anges arbetstagarens arbetsuppgifter eller yrkesbenämning som t ex livsmedelsarbetare samt antalet timmar per dag eller vecka oavsett anställningsform.
- Det finns två olika huvudtyper av anställningar:

Tillsvidareanställning
Tidsbegränsad anställning

(Säsongsanställning kan förekomma enligt övergångsregel i Livsmedelsavtalet 2.3 *Anmärkning.*)

Vid **tillsvidareanställning** gäller följande uppsägningstider:

Arbetsgivarens uppsägning**Arbetstagarens uppsägning****Sammanlagd anställningstid**

kortare än två år
minst två år men kortare än fyra år
minst fyra år men kortare än sex år
minst sex år men kortare än åtta år
minst åtta år men kortare än tio år
minst tio år

Uppsägningstid

en månad
två månader
tre månader
fyra månader
fem månader
sex månader

Uppsägningstid

en månad oavsett anställningstid

De **tidsbegränsade** anställningsformerna är:

Viss tid
Vikariat

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av ett anställningsbevis om anställningstiden överstiger en månad. En kopia av denna blankett kan användas.

Viss tid - Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 18 månader för en och samma arbetstagare. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl till varför anställningen ska vara tidsbegränsad.

Vikariat måste knytas till viss ledig arbetstages anställning eller till bestämmd ledig befattning. Vid längre vikariat då osäkerhet råder om när ordinarie arbetstages återkommer, kan det vara lämpligt att ange en längst tid för vikariatet "dock längst t o m". Under en semesterperiod gäller också som huvudregel att vikariatet knytts till viss semesterledig arbetstages anställning eller bestämmd ledig befattning. Emellertid kan förhållandena ibland vara sådana, att det inte går att knyta vikariatet till vissa personer eller befattningar, utan enbart till viss avdelning eller dylikt.

Vid **tidsbegränsad anställning** gäller följande uppsägningstid:

Vid tidsbegränsade anställningar som avbryts i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, om någon annan överenskommelse inte finns. För ett sådant avbrott ska det finnas saklig grund.

- Här anges begynnelselönen samt hur ofta lönen ska betalas ut.
 - Här anges hur många obetalda semesterdagar arbetstagesaren önskar ta ut under innevarande och kommande semesterår. Observera att arbetstagesaren fritt ska få välja om han önskar ta ut obetalda semester eller inte. Semester utgår vid fullt intjänande med 25 betalda dagar.
- Även andra överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagesaren kan regleras här, såsom uppsägningstid etc.
- Visstidsanställning överstigande sammanlagt 18 månader kräver lokal överenskommelse. Anteckning kan ske här eller dokumenteras på annat sätt.

Anställningsavtalet finns på respektive förbunds hemsida.

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 driftsenhet ska undersökas för att se vilka åtgärder som behöver vidtas för att den anställda ska kunna återgå till sitt arbete. Om det inte är möjligt för den anställda 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 anställda. 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.

Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet)

I syfte att förstärka de lokala parternas samarbete i arbetsmiljöfrågor inrättas ett särskilt råd för behandling av bl a arbetsmiljöfrågor; Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet).

I de fall då de lokala parterna inte är överens i viss fråga kan endera parten hänskjuta frågan till AKA-rådet. Att en fråga hänskjuts till AKA-rådet hindrar inte att övriga processer/förhandlingar fortgår.

Arbetstidskonto, deltidspension

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 betalats ut 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 overtidsarbete
- inställelseersättning
- beredskapsersättning
- reseersättning och traktamente
- semesterlön och semesterersättning
- föräldralön
- avsättning till arbetstidskonto.

3. Uppgift till den anställde

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

4. Val av alternativ

Belopp på arbetstidskontot kan tas ut som

- betald ledig tid
- pensionspremie/deltidspensionspremie
- 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 meddela arbetsgivaren skriftligen 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 ledig tid

5.1 För anställd som valt betald ledig tid gäller följande

Löneunderlag	Avsättning procent	Betald ledighet, timmar per år			
		Period för ledighet	Veckoarbetstid		
			40	38	36
1/1-31/12 2017	2,64	1/4 2018 - 31/3 2019	47,5	45	43
1/1-31/12 2018	2,64	1/4 2019 - 31/3 2020	47,5	45	43
1/1-31/12 2019	2,64	1/4 2020 - 31/3 2021	47,5	45	43

Antalet timmar i tabellen gäller för heltidsanställda som får betald ledig tid.

För deltidanställda och för anställda som börjat sin anställning under föregående år reduceras antalet timmar i tabellen i proportion till heltidsanställning. Detsamma gäller för anställda som haft obetald ledighet eller frånvaro.

Reducering görs enbart med fulla halvtimmar.

5.2 När betald ledighet får tas ut

Betald ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Det förutsätts att den anställde beviljas ledighet, om ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

5.3 Lön under betald ledighet

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

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

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

5.4 Ledighet som inte tagits ut

Ledighet som inte tagits ut under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållningen på arbetstidskontot betalas som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

6. Pensionspremie

För anställda som valt pensionspremie/deltidspensionspremie gäller följande.

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

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

Även anställd som inte meddelat arbetsgivaren hur avsättningen ska utnyttjas, får det aktuella beloppet betalt som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

7. Kontant ersättning

Till anställda som valt kontant ersättning betalar arbetsgivaren det aktuella beloppet senast den 30 april.

8. Anställda som slutar

För anställda som slutar sin anställning gäller följande.

Behållningen på arbetstidskontot betalas ut kontant.

Beloppet som enligt punkt 2 avsatts för det år då anställningen upphört betalas ut kontant.

Beloppet kan betalas som pensionspremie/deltidspensionspremie, om den anställda anmäler detta till arbetsgivaren senast sista anställningsdagen.

9. Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning utom i det fall beloppet ska betalas in 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 deltidspensionen 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.

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 överenskommits 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 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har 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 avtalsstillämpning.

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 Fora.

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. Premien faktureras och administreras av Fora.

Företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter – överenskommelse

1. Inkassering av fackföreningsavgifter

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

2. Fullmakt

Företaget ska göra avdrag för fackföreningsavgift för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt till Livsmedelsarbetareförbundet. Som bekräftelse på att arbetstagaren lämnat fullmakt räknas redovisningsmaterial såsom avgiftslista eller datafil, som förbundet har lämnat till företaget. 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 den ordinarie fackföreningsavgift som Livsmedelsarbetareförbundet beslutat om.

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

Den totalsumma som dragits av vid löneutbetalningstillfällena under två månader betalas in senast den 18:e i efterföljande månad till Livsmedelsarbetareförbundet enligt särskilda anvisningar.

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

Anmärkning:

- a) *Med bruttolön avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturförmåner.*
- b) *Avdrag för fackföreningsavgiften görs efter det att sådana avdrag har gjorts som regleras i lag och förordning och betingas av arbetsgivarens fordringar eller hänger samman med anställningsförhållandet.*
- c) *Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.*
- d) *Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till att redovisa de avgifter som dragits enligt denna överenskommelse.*

4. Företagets uppgiftsskyldighet

Företaget ska till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning lämna följande uppgifter om varje arbetstagarare som lämnat fullmakt:

- namn och personnummer
- avdraget belopp eller
- belopp som inte dragits av

Om något avdrag inte har gjorts, ska orsaken anges om företaget känner till den. Orsaken kan anges med följande förkortningar:

Sjukdom = Sj

Militärtjänst = M

Tjänstledighet = T

Arbetstagarare som slutat = S

Arbetstagarare som återtagit
sin fullmakt = Å

Annan orsak = Ö

arbetstagarare som inte haft lön under redovisningsperioden.

Anmärkning:

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

Av redovisningen ska vidare framgå

- redovisningsperiod
- företagets namn
- företagsnummer (företagets organisationsnummer och i förekommande fall ett arbetsställesnummer)
- Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelnings nummer.

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:e i månaden efter redovisningsperiodens slut översändas till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning.

Anmärkning:

- a) *Livsmedelsarbetareförbundet lämnar företaget förtryckta redovisningslistor med uppgifter om redovisningsperiod, företagets och arbetsplatsens namn, medlemmarnas namn och personnummer m.fl. uppgifter.*
- b) *Företag som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan föra över sina skyldigheter till dem enligt denna överenskommelse.*
- c) *Företag som avser att ändra redovisningsmetod – exempelvis gå över till dataredovisning – eller redovisningsperiod, ska meddela Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning detta skriftligen senast en månad före ändringen. Någon ändring bör inte göras under löpande redovisningsperiod.*
- d) *Om redovisning av avgifter sker via magnetband, datalistor eller liknande, ska den göras enligt den layout som fastställts av Livsmedelsarbetareförbundet.*

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 eller datafil. Av underlaget ska framgå anställda vid föregående redovisning varvid företaget gör de kompletteringar som är nödvändiga.
- Redovisningsmaterial framtaget av Livsmedelsarbetareförbundet ska vara företaget tillhanda den 1 mars, 1 juni, 1 september samt 1 december.

5. Livsmedelsarbetareförbundets skyldighet att lämna uppgifter

Livsmedelsarbetareförbundet ska senast 15 dagar före avlöningsperiodens slut lämna fullmakter till företaget från de arbetstagare som ska betala sin fackföreningsavgift via företaget och som företaget ska börja göra avdrag för.

Om avgiften ändras, ska förbundet skriftligen meddela varje enskilt företag vilken den nya avgiften blir för varje medlem. Detta ska göras senast en månad före ändringen.

Anmärkning:

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

Livsmedelsarbetareförbundet ska underrätta berörda företag om den nya fackföreningsavgiften senast en månad innan den ska börja tillämpas.

6. Nya medlemsföretag

Företag som blir medlemmar i Livsmedelsföretagen och som inte tidigare medverkat vid inkassering av fackföreningsavgifter enligt denna överenskommelse, ska börja göra detta fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att fullmakterna lämnats in till företaget. Livsmedelsarbetareförbundet ska informera företaget om redovisningsrutiner m.m.

Företaget ska senast i samband med det första löneavdraget lämna skriftligt besked till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning om vilken redovisningsperiod som ska tillämpas.

7. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 23 april 2004 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

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 arbetskadivärnta
- 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 prestationsslön (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.

Obruten anställningstid	Tilläggsperiod
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.

Regler för månadslön och löneavdrag

1. Månadslön

Vid företag som tillämpar eller övergår till månadslön erhålles tillämplig minimilön efter multiplikation med 174.

Vid kortare arbetsvecka än 40 timmar nedräknas talet 174 i proportion därtill.

2. Löneavdrag

Vid företag som tillämpar månadslön gäller följande avdragsregler vid frånvaro p.g.a. sjukdom, tjänstledighet, semester etc.

2:1 Heltidsanställda

Frånvaro hel dag

Vid frånvaro, som omfattar hel dag, göres avdrag med 4,6 procent av månadslönen för varje dag, på vilken arbete skulle ha utförts. (Avdrag görs alltså icke för arbetsfri sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden).

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 arbetskyldiga dagar, göres i stället avdrag enligt formeln

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetskyldiga dagar i månaden}}$$

Omfattar frånvaro hel kalendermånad göres avdrag med hela månadslönen. Om frånvaro under viss kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två, betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{174}$$

Frånvaro del av dag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, skall avdrag göras med 1/174 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

2:2 Deltidsanställd

Avdrag sker med dagslön för varje dag, på vilken arbete eljest skulle ha utförts.

Dagslön = den deltidсанställdes månadslön dividerad med under månaden schemalagda dagar för denne.

2:3

Vid företag, där löneuträkningen för månadslöneanställda redan sker med tillämpning av annat avdragssystem kan dylikt – efter lokal överenskommelse – tillämpas i stället för reglerna i 2.1 och 2.2.

Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet)

AKA-RÅDET

BILAGA G

Rådets uppgifter är:

- att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet för Livsmedelsindustrin samt de lokala kollektivavtal som föreligger inom avtalsområdet,
- att överlägga om frågor som har anknytning till dessa avtal,
- att pröva frågor avseende arbetsmiljö som omfattas av Livsmedelsavtalets Bilaga B om vilka de lokala parterna ej kan enas,
- att pröva frågor avseende val av arbetstid enligt huvud- eller alternativregel enligt Livsmedelsavtalet samt därmed sammanhängande spörsmål om vilka de lokala parterna ej kan enas samt
- att ge skriftliga rekommendationer och yttranden till parterna i frågor som hänskjutits till Rådet.

De lokala parterna förbinder sig att ta hänsyn till Rådets yttranden och rekommendationer avseende arbetsmiljö och arbetstid.

Rådet ska bestå av fem ledamöter, varav två utses av Livsmedelsföretagen och två utses av Livsmedelsarbetareförbundet. De fyra partsledamöterna utser den femte ledamoten, vilken tillika blir Rådets ordförande.

Rådets ledamöter utses för den tid parterna bestämmer.

Rådet äger handlägga de ärenden som hänskjutits dit, på det sätt som Rådet finner lämpligast. Såväl skriftlig som muntlig handläggning kan förekomma. Rådets handläggning av arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor ska ske skyndsamt.

Rådet kan i anslutning till behandling av viss fråga tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för bedömningen.

Parterna förbinder sig att följa de instruktioner som Rådet ger avseende handläggningen vid Rådet.

Parterna ska förse Rådet med nödvändig information och nödvändiga resurser.

Twister

För det fall det inte kan uppnås enighet vid central förhandling inom avtalsområdet rörande tolkningen och tillämpningen av Livsmedelsavtalet eller lokala kollektivavtal inom avtalsområdet, i fråga som ej avser arbetstid eller arbetsmiljö, ska under den tid som Rådet behandlar frågan den centrala förhandlingen vara ajournerad. Efter det att Rådet avgett yttrande eller rekommendation till parterna ska förhandlingen återupptas.

Det är parternas bestämda intention att i god anda söka lösa samtliga uppkomna avtalstolkningstvister, och endast i yttersta undantagsfall föra frågan vidare till Arbetsdomstolen.

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det 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 förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare 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 arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 3 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, 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 § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, 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 en ledamot från respektive arbetsstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

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 arbetsstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut 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 skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt 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 § 1 inte iakttas.

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

§ 3 Överenskommelse om turordning

Angående överenskommelse om turordning, se avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker 4.1.

Lönerevision

1. Lönepott

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- 306 öre per timme och anställd per den 1 april 2017
- 313 öre per timme och anställd per den 1 april 2018
- 319 öre per timme och anställd per den 1 april 2019

Vid månadslön utgör potten för heltidsavlönade istället

- 533 kr per månad för anställd per den 1 april 2017
- 545 kr per månad för anställd per den 1 april 2018
- 555 kr per månad för anställd per den 1 april 2019

Vid deltidarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden (med faktorn 174 timmar per månad för heltidsarbete).

2. Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare som omfattas av lönerevisionen ur lönepotten erhålla en löneökning om minst

- 153 öre per timme eller, vid månadslön, 267 kronor i månaden.
- 157 öre per timme eller, vid månadslön, 273 kronor i månaden.
- 160 öre per timme eller, vid månadslön, 278 kronor i månaden.

Vid deltidarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.

3. Löneförhandlingen

Vid lönerevisionen ska de lokala parterna förhandla om fördelningen av lönepotten. I förhandlingen ska parterna överväga och diskutera de förslag till fördelning som läggs fram. Fördelningen ska göras med utgångspunkt från kollektivavtalets löneprinciper, se avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker punkt 6.1 och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Syftet med förhandlingarna är att de lokala parterna ska enas om en fördelning av lönepotten. Vid behov kan de centrala parterna bistå de lokala parterna i lönerevisionsarbetet med information om lönebestämmelsernas innebörd och tillämpning.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.

Ett riktämärke för de lokala förhandlingarna är att de bör vara avslutade senast den 30 september.

4. Samverkan

De lokala parterna bör i god tid före lönerrevisionen i samverkan arbeta fram faktorer för lönesättningen som utgår från löneprinciperna och är anpassade till förutsättningarna på företaget.

5. Vad gäller vid oenighet?

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av lönepotten har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Innan central förhandling ska de lokala parterna i skrifter till sina respektive förbund klargöra i vilka delar och av vilka orsaker de lokala parterna inte kunnat enas.

Central förhandling ska begäras senast två månader från den dag lokal förhandling förklarats avslutad. Har en begäran om central förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Livsmedelsföretagen-Livs. Detta ska ske senast en månad efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med ledning av vad som anges i löneprinciperna.

Lönenämnden består av två representanter för Livsmedelsföretagen, två representanter för Livs och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i denna punkt förlorar rätten att föra frågan vidare. Efter att en tidsfrist löpt ut eller Lönenämnden fattat beslut betalar arbetsgivaren ut de nya lönerna.

Fredsplikt och förhandlingsordning

1. Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under avtalets giltighetstid.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt kap. III huvudavtalet SAF-LO.

2. Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

3. Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

4. Betalningstvister och tvister om arbetskyldighet

Vad som i punkterna 5-7 och 10-11 sägs ifråga om frister och väckande av talan gäller inte tvister som avses i 34 § och 35 § MBL. I sådana tvister gäller vad som sägs i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter förhandlingsordningens bestämmelser 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

5. Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist enligt lagen om anställningsskydd ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Om tvisten avser ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran nå motparten senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Gäller tvisten skadestånd eller annat fordringsanspråk enligt lagen om anställningsskydd ska begäran nå motparten senast fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, t.ex. då uppsägningen skedde, eller fordringen förföll till betalning. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan eller skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 §

andra stycket i lagen om anställningsskydd räknas tiden från den dag anställningen upphörde. Gäller tvisten ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande uppgår tidsfristen för att begära förhandling i ett sådant fall till en månad.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

6. Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

När det gäller tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL och förhandlingar rörande inhyrning eller entreprenad enligt 38 § MBL ska begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

I en annan tvist än som avses i tredje och fjärde stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader från den dag då lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje, fjärde eller femte stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

7. Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

8. Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska justeras av parterna.

9. Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

10. Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Detta gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

11. Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare, ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. I tvist om skadestånd eller annat fordringsanspråk som grundar

sig på anställningsskyddslagen ska talan väckas inom fyra månader från nu nämnda dag. I andra tvister ska talan väckas inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

12. Övrigt

Parterna är överens om att denna förhandlingsordning gäller med samma löptid och uppsägningstid som 1938 års huvudavtal mellan SAF-LO. Det innebär att förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Om det mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet gäller kollektivt löneavtal vid den tidpunkt då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut förlängs förhandlingsordningen att upphöra att gälla med löneavtalets utlöpande.

När det gäller bestämmelsen i punkten 1 Fredsplikt i denna förhandlingsordning är parterna överens om att den regleringen avser fredsplikt under giltighetstiden för Livsmedelsavtalet, Tobaksavtalet, Avtalet för Vin- och spritindustrin och Avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker.

I vissa särskilda fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar och denna förhandlingsordning ska inte medföra förändringar av gällande rätt.

Förhandlingsordningen ersätter kap. II huvudavtalet SAF-LO som i övrigt gäller mellan parterna.

