

Arbetsgivarfrågor Vin- och spritindustrin Maj 2013

Livsmedelsföretagen har tidigare sänt ut information om de kollektivavtal som tecknats och som gäller från och med den 1 april 2013 (cirkulär 2013 nr 3 och 4). Där beskrivs bland annat de tre lönerevisioner som ska göras per den 1 april 2013, den 1 april 2014 och den 1 april 2015. I detta cirkulär finns siffror för lägsta lön m.m. som kommer att gälla för arbetare i just er bransch för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016.

Avtal för vin- och spritindustrin 1 april 2013 – 31 mars 2016

A. LÖNER

1 Lägsta lön

Nya minimilöner

	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per månad		
16 år	18 080	18 337	18 638
17 år	18 666	18 923	19 224
18 år	19 837	20 094	20 395
18 år – 1 års anställning	20 487	21 000	21 602
18 år – 2 års anställning	20 887	21 400	22 002

2 OB-tillägg

	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
1) Alla dagar kl 16.00-22.00 samt för arbetstagare som inte är skiftgående även kl 06.00-07.00	26,29	26,81	27,43
2) Alla dagar kl 22.00-06.00	65,70	67,01	68,55
3) Lördag-måndag kl 06.00-06.00. Dag före helgdag/fridag kl 18.00-06.00 påföljande dag	131,28	133,91	136,99



Livsmedelsföretagen

3 Skifttillägg

Vid skiftarbete mellan kl 06.00 påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt helgdagar och kl. 06.00 påföljande dag utges ett särskilt tillägg med

1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
kronor per timme		
272	278	284

Protokollsanteckning:

Då arbete utförs i kontinuerlig skiftgång utöver den ordinarie tiden på dag före alla helgons dag utges ersättning med

1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
kronor per timme		
136,49	139,22	142,42

Ob-ersättning utges inte då övertidsersättning erhålls.

4 Tillägg för förskjuten tid

1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
kronor per timme		
40,13	40,93	41,87

5 Semesterdagstillägget

	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per dag		
För vuxna arbetstagare	1 266	1 291	1 321
För minderåriga arbetstagare	933	952	974

B. Allmänna villkor

Deltidspension

En ny modell för deltidspension införs i avtalen, se **Bilaga 1**. Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Premier

De premier arbetsgivaren ska betala för deltidspensionen uppgår till

- 0,2 procent för 2014 och
- 0,3 procent för 2015.

Betalningen ska göras till Fora och vi återkommer med närmare beskrivning om hur och när betalningen ska genomföras. Vi strävar efter att minimera den administrativa belastningen för företagen.

Om arbetstagaren inte använder de pengar som avsatts för att gå i deltidspension, kommer de i stället att förstärka den kollektivavtalade ålderspensionen (Avtalspension SAF-LO, ASL).

Ansökan om deltidspension

Arbetstagaren kan ansöka om deltidspension från 60 års ålder. En skriftlig ansökan ska göras sex månader före det att deltidspensionen ska börja gälla och arbetsgivaren ska svara på ansökan inom två månader.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en **beaktansvärd störning** i verksamheten. Bedömningen görs alltså med utgångspunkt från vad som är förenligt med företagets produktion och verksamhet.

Arbetstagaren kan i ansökan om deltidspension ange vilken sysselsättningsgrad som helst, men om det blir tvist om vad som är möjligt med hänsyn till verksamheten ska bedömningen utgå från en sysselsättningsgrad om **50 procent**.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen görs då med utgångspunkt från begreppet beaktansvärd störning. Kraven är då lägre än när det gäller föräldraledighet eller när arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt på grund av sjukdom. Om arbetsgivaren inte kan bevilja deltidspension med de arbetsuppgifter som arbetstagaren redan har, ska arbetsgivaren överväga möjligheten att omfördela arbetsuppgifter eller att omplacera arbetstagaren.

En arbetsgivare som inte följer avtalets regler om hantering av ansökan om deltidspension kan bli skadeståndsskyldig. Avtalet innehåller dock inte någon rätt till deltidspension som en arbetstagare med rättsliga medel kan tilltvinga sig.

Reglerna gäller från den 1 april 2013. Vi kommer senare att uppdatera våra informationsmaterial om arbetstidskonto och kommer då att föra in texter med mer utförlig information om deltidspension.

Visstidsanställning

Den tid som en person kan vara visstidsanställd har förlängts från 12 till **18 månader**.

Dessutom har det införts en beräkningsperiod för visstidsanställningar på tre år. Det innebär att en arbetstagare kan vara visstidsanställd högst 18 månader under en **treårsperiod**. Om en person varit visstidsanställd 18 månader går det alltså, efter att treårsperioden löpt ut, åter att visstidsanställa samma person.

Vi vill särskilt uppmärksamma alla företag på den företrädesrätt till återanställning som följer av anställningsskyddslagen. En arbetstagare som varit anställd

sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning. Det är därför viktigt att en arbetsgivare - före längre visstidsanställningar - noga överväger om det är en person som passar för arbetet som anställs.

Företrädesrätten gäller för arbetstagare som anmäler anspråk på företrädesrätten och under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller på den arbetsplats (driftsenhet) där arbetstagaren tidigare arbetat och för arbeten som omfattas av samma kollektivavtal som den förra anställningen.

Anställningsbevis

Vid nyanställningar ska den lokala fackliga organisationen, dvs. Livs-klubben eller Livsmedelsarbetareförbundets region, få en kopia av anställningsbeviset (anställningsavtalet).

Detta gäller dock endast för anställningar som är längre än en (1) månad.

Vi rekommenderar att företagen i den kopia Livs som får, stryker över uppgifterna om personnummer, adress och telefonnummer.

Facklig introduktion

En arbetstagare som är nyanställd har fått en rätt att på betald tid under en timme delta i information om den fackliga verksamheten. Detta gäller endast på de företag där det finns en lokal klubb. En arbetstagare kan vid samma arbetsplats bara delta vid sådan information en gång.

Arbetskläder

Det framgår av Livsmedelsverkets vägledning om livsmedelshygien att alla personer som arbetar på arbetsplatser där livsmedel hanteras ska bära lämpliga, rena och skyddande kläder och skor. Lämpliga och skyddande syftar på livsmedlen och inte på personen som bär kläderna.

I kollektivavtalet skrivs det nu in att arbetsgivaren ska tillhandahålla överdragskläder och tvätt av dem samt arbetsskor. Detta gäller i de fall det krävs med hänsyn till hygienkraven på företaget ("när hygienförhållandena så påfordrar"). Det innebär att texten ska läsas mot bakgrund av de krav som Livsmedelsverket uppställer när det gäller livsmedelshygien.

Lönebesked

Det framgår nu av kollektivavtalet att arbetstagaren ska få ett skriftligt lönebesked. Ett sådant kan lämnas på olika sätt, till exempel på ett papper, genom ett e-postmeddelande (om arbetstagaren har tillgång till en dator) eller genom att arbetstagaren kan öppna en fil i en dator på arbetsplatsen.

Det krävs inte att lönebeskedet ska vara utformat på ett visst sätt. Allmänt kan dock sägas att det ligger i arbetsgivarens intresse att lönebeskedet är tydligt och

begripligt för de anställda, eftersom de ska kontrollera sitt lönebesked och reagera om de kan se att något blivit fel.

Föräldralön 6 månader och ny försäkringslösning

Rätten till föräldralön utökas från och med den 1 april 2013 från fem till sex månader.

En ny försäkringslösning för föräldralön ska enligt planerna tillämpas från och med den 1 januari 2014. Reglerna om föräldralön i kollektivavtalet kommer då att utmönstras från avtalet.

Den nya försäkringslösningen har förhandlats fram av Svenskt Näringsliv och LO och innebär att en kompletterande föräldraförsäkring kommer att meddelas av AFA Försäkring. Ersättningen kommer att motsvara 10 procent av föräldrapenning-underlaget upp till 10 prisbasbelopp och 90 procent för lönedelar däröver. Rätten till ersättning förutsätter, liksom för närvarande, att anställningen pågått under en tid.

- För att ha rätt till ersättning under 60 dagar ska medarbetaren vid barnets födelse ha varit anställd minst 12 månader i företaget.
- För att ha rätt till ersättning under 180 dagar ska medarbetaren vid barnets födelse varit anställd minst 24 månader i företaget.

Vi återkommer med mer information när den nya försäkringslösningen ska börja tillämpas.

Ferielön

Det införs en ny möjlighet för de lokala parterna att träffa överenskommelse om ferielön för anställda upp till och med 25 års ålder. En sådan ferielön kan alltså vara lägre än den avtalslön som annars gäller för arbetet.

Ferielön betalas i sådant fall 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. Detta innebär alltså inte att alla sommarvikarier kan betalas ferielönen.

De ferielöner som redan finns inom vissa branscher finns kvar. Även i dessa branscher är det möjligt för de lokala parterna att enas om en annan ferielön för dem som är upp till 25 år.

Se även Bilaga 2 för detaljerade textändringar i avtalet för Vin- och spritindustrin.

Var god kontakta undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anna Nordin', with a stylized flourish at the end.

Anna Nordin
Tel 08-762 65 07
E-post anna.nordin@li.se

Bilaga C Arbetstidskonto

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.

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 att 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 förpliktelserna 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 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.

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.

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

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 Livsmedelsavtalet. 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 parter 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 anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, 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 nyanställda.

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 de två arbetstagarna att dela på en 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 uppbringa 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 det 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 anställda 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 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 avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit 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 brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan 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 lokala fackliga organisationen.

Bilaga 2**Textändringar i avtalet för Vin- och spritindustrin****1 Facklig introduktion**

I avtalet för Vin- och spritindustri punkt 2.1 tillförs ett nytt stycke med följande text:

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.

2 Anställningsbevis

Avtalet för Vin- och spritindustri punkt 2.1.1 andra stycket ändras och får följande innehåll:

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

3 Visstidsanställning

Avtalet för Vin- och spritindustri 2.1.3 andra stycket andra meningen ändras och får följande innehåll:

Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 18 månader för en och samma arbetstagare.

Protokoll från arbetsgrupp

Parterna har i en arbetsgrupp diskuterat användningen av tidsbegränsad anställning. I det upprättade protokollet hänvisas till Livsmedelsavtalet. Parterna är överens om att hänvisningen också innefattar avtalet för Vin- och spritindustri.

4 Ferielön

Avtalet för Vin- och spritindustri får en ny punkt, 3.3, med följande innehåll:

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.

5 Föräldralön

- 5.1 Avtalet för Vin- och spritindustri punkten 13.4 första strecksatsen i första stycket ändras och får följande innehåll:

Föräldralön betalas under upp till sex månader inom en period av 18 månader efter barns födelse eller adoption.

- 5.2 Reglerna om föräldralön i Livsmedelsavtalet kommer att utmönstras från avtalet när den nya försäkringslösningen för föräldralön börjar tillämpas.

6 Lönebesked

Avtalet för Vin- och spritindustri 6.1 får följande tillägg:

Arbetstagaren ska erhålla ett skriftligt lönebesked.

7 Arbetskläder

Avtalet för Vin- och spritindustri får en ny punkt 15 med följande innehåll:

15. Arbetskläder

När hygienförhållandena så påfordrar ska arbetsgivare, förutom lämpliga överdragskläder samt tvätt av dessa, även tillhandahålla arbetsskor.

8 Deltidspension

Bilaga C Arbetstidskonto

Ett system för deltidspension införs. Under avtalsperioden kommer premieintjänande till deltidspensionsförsäkring att införas med 0,2 procent från och med den 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015, d.v.s totalt 0,5 procent.

Bilagan erhåller en ny punkt med rubriken deltidspension med innehåll enligt bifogade **Bilaga 1**.
