

## Arbetsgivarfrågor

Nr 3

April 2013

### Nya treårsavtal med Livs

Livsmedelsföretagen träffade den 2 april 2013 nya avtal med Livsmedelsarbetareförbundet för tiden den 1 april 2013 – 31 mars 2016. Enligt avtalen ska lönerna öka med 287 öre per timme och anställd per den 1 april 2013. Reglerna om generellt utlägg vid oenighet om pottens fördelning har ersatts av en regel om individgaranti. Det införs också en modell för deltidspension och en andel av lönesumman ska avsättas som premier till deltidspensionen. Det totala avtalsvärdet är 6,8 procent under treårsperioden.

#### Lönepotter

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- 287 öre per timme och anställd per den 1 april 2013
- 293 öre per timme och anställd per den 1 april 2014
- 344 öre per timme och anställd per den 1 april 2015.

Vid månadslön utgör potten (per heltidsanställd) i stället

- 500 kr per anställd den 1 april 2013
- 508 kr per anställd den 1 april 2014
- 600 kr per anställd den 1 april 2015

Lönepotten fördelas genom överenskommelse mellan de lokala parterna och fördelningen ska göras med utgångspunkt från Livsmedelsavtalets löneprinciper (punkten 4 i de allmänna villkoren) och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer.

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av lönepotten har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Ytterst kan frågan om pottens fördelning avgöras av lönenämnden som då ska besluta om fördelningen med utgångspunkt från löneprinciperna.

Skrivningarna om att en viss del av potten vid oenighet mellan parterna ska läggas ut generellt, har alltså tagits bort. I stället har vi återgått till en modell med individgarantier som förekommit tidigare, se nedan.

De centrala parterna har under förhandlingarna diskuterat vad som är ett lämpligt riktmärke för när de lokala löneförhandlingarna bör vara avslutade och anser att den **30 september** är rimligt. Det innebär att lokala parterna bör ha avslutat revisionsarbetet inom sex månader från revisionstidpunkten.

### **Individgaranti**

Avtalet innehåller regler om avstämning av löneutvecklingen för alla tre avtalsåren.

Avstämningen ska avse löneutvecklingen avseende tiden

- 1 april 2013 - 31 oktober 2013
- 1 april 2014 - 31 oktober 2014
- 1 april 2015 - 31 oktober 2015

Om det vid dessa avstämningskonstateras att löneökningen under avstämningsperioden för någon anställd inte uppgår till minst 50 % av potten för året, ska lönen höjas med mellanskillnaden. Höjningen ska göras från och med den 1 november.

För år 2013 är individgarantin 144 öre per timme eller 250 kr i månaden.

Avstämningen ska avse de som varit anställda under hela avstämningsperioden. Det är genomsnittet av tim- eller månadslön samt prestationslön som kontrolleras. Exempelvis ob- tillägg eller övertidsersättning ska inte tas med i jämförelsen.

Alla löneökningar får avräknas och det spelar inte någon roll om löneökningen tas från potten eller uppkommit av andra skäl, till exempel att lönen höjs för att komma upp till den nya avtalslönen när arbetstagaren varit anställd ett år.

Detta innebär i praktiken att arbetstagaren är garanterad en löneökning som motsvarar halva pottvärdet. Modellen är densamma som tillämpades åren 2001-2009.

### **Att tänka på vid pottfördelningen**

Företagen behöver redan vid pottfördelningen tänka på att individgarantin ska uppfyllas. Oftast är det bäst använda potten till individgarantin.

Företaget riskerar annars att senare (1 november) få betala individgarantin och är potten sedan tidigare (1 april) utlagd innebär det en totalt sett högre kostnad.

Det är också bra att vid revisionen fundera på vilka arbetstagare som snart kommer upp i ett eller två års anställning och därför kan träffas av avtalens ett- respektive tvåårslöner. Ibland är det bäst att redan vid revisionen använda potten till att höja dem till den nya lägslönen.

## Avtalslöner

Avtalslönerna, dvs. lägsta tillåtna lön, höjs för arbetstagare med mindre än ett års anställning (och löner för ungdomar fyllda 16 och 17 år) med

- 144 öre per timme från och med den 1 april 2013
- 147 öre per timme från och med den 1 april 2014
- 172 öre per timme från och med den 1 april 2015

För anställda med 1-års respektive 2-års anställning uppräknas avtalslönerna med

- 287 öre per timme från och med en 1 april 2013
- 293 öre per timme från och med en 1 april 2014
- 344 öre per timme från och med en 1 april 2015.

## OB-tillägg, lägsta semesterlön m.m.

OB-tillägg och övriga ersättningar i avtalen höjs med

- 2,0 procent från och med den 1 april 2013
- 2,0 procent från och med den 1 april 2014
- 2,3 procent från och med den 1 april 2015.

Lägsta semesterlön höjs till

- 1266 kronor från och med den 1 april 2013 för vuxna arbetare och till 933 kronor för minderåriga
- 1291 kronor från och med den 1 april 2014 för vuxna arbetare och till 952 kronor för minderåriga
- 1321 kronor från och med den 1 april 2015 för vuxna arbetare och till 974 kronor för minderåriga.

För bagerier höjs lägsta semesterlön till (i bageritillägget finns inte någon lägsta semesterlön för arbetstagare under 18 år)

- 1323 kronor från och med den 1 april 2013
- 1349 kronor från och med den 1 april 2014
- 1380 kronor från och med den 1 april 2015.

Vi återkommer när lönetabellerna och de avtalsenliga ersättningarna har fastställts för respektive bransch.

## 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.

### **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 Livsmedelsavtalet 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.

Den text som nu införs i avtalet finns sedan tidigare i bageritillägget.

### **Lönebesked**

Det framgår nu av Livsmedelsavtalet 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.

### **Helglön**

Parterna har skrivit om avtalets bestämmelser om helglön, se **Bilaga 2**. Syftet med detta är att klargöra avtalets innebörd. Innehållet i bestämmelserna är ganska komplicerat och även om vi nu förtydligar texten är det inte helt lätt att alltid förstå hur reglerna ska tillämpas. Parterna har därför kompletterat avtalet med en kommenterande text där det för konkreta situationer klargörs om och hur mycket helglön som ska betalas.

### **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.

### **Semesterlön**

För sparade semesterdagar ska semesterlönen utgöra 0,53 % av semesterlöneunderlaget (talet 0,52 ändras alltså till 0,53 i Livsmedelsavtalet 5.8 under rubriken "Beräkning av semesterlön vid sparad semester").

### **Omfattning m.m.**

De nu beskrivna ändringarna gäller samtliga Livsmedelsföretagens kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet. Vi återkommer med cirkulär för de olika branscherna, där bland annat de nya avtalslönerna kommer att framgå.

Myndigheter frågar i vissa sammanhang företagen vilken dag de nya avtalen undertecknades. Det nya avtalet med Livsmedelsarbetareförbundet är undertecknat den 2 april 2013.

Förhandlingar om nya avtal med Hotell och Restaurang Facket och Handelsanställdas förbund fortsätter eller genomförs senare i vår. Det gäller Serveringsavtalet, Butiksavtalet, avtalet för ostföretag, avtalet för äggförsäljningsfirmor och slutligen avtalet för lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare.

Med vänlig hälsning

**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anna Nordin', with a stylized, cursive script.

Anna Nordin

I denna bilaga utgör fetmarkerad text avtalstext och övrig text är kommenterande och förklarande.

## **Bilaga 1**

### **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 kr<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

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

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagare normalt har rätt till flyttningstillägg enligt Bilaga E i 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 anställde och den lokala fackliga organisationen har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

### **3. Förhandling och tvist**

**Om ansökan om deltidspension 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 arbetsgiversidan. 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

### Helglön

#### 5.1 Helglön

##### 5.1.1 Reducerad arbetstid

Vid helgdag och fridag enligt tilläggsavtal ska den ordinarie arbetstiden reduceras för de arbetstagare som enligt gällande schema skulle ha arbetat om veckodagen inte varit helgdag eller fridag. Reduktionen görs med hela arbetspasset enligt följande:

- A. Arbetstiden reduceras för de arbetstagare vars arbetspass helt infaller under helgdags/fridagsdygnet.
- B. När arbetspass förlagts över en dygnsgräns reduceras arbetstiden för de arbetstagare vars arbetspass börjar före klockan 00 och fortsätter in under helgdags/fridagsdygnet.

Vid **helgdag** reduceras arbetstiden med ett helt arbetspass under den beräkningsperiod för arbetstid då helgen infaller. Beräkningsperioden är den period som de lokala parterna träffat överenskommelse om eller fyra veckor enligt arbetstidslagen. Reduktion av arbetstiden för **fridagar** görs alltid på respektive fridag.

##### 5.1.2 Helglönens storlek

Helglön betalas för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om veckodagen inte varit helgdag eller fridag.

Helglönen utgörs av arbetstagarens genomsnittliga tim- och prestationslön under den avlöningsperiod då helgdagen/fridagen infaller. I helglönen ingår också eventuella lönetillägg (exempelvis ob-tillägg) som skulle ha utgått, om veckodagen inte varit helgdag eller fridag. Lokal överenskommelse kan träffas om annan beräkning.

##### 5.1.3 Frånvaro, ledighet

Helglön betalas för helgdag och fridag som infaller under semester och permittering oavsett längd. Helglön betalas även för frånvaro under sjuklöneperioden eller under ledighet som omfattar högst två veckor. Helglön betalas dock inte för sådana dagar då arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från försäkringskassan.

Helglön betalas inte till den som varit frånvarande utan giltig orsak, helt eller delvis, under arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen/fridagen. Detta gäller även arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgdagen/fridagen som är frånvarande utan giltig orsak under helgdagen eller fridagen.

Helglön betalas inte till arbetstagare som återgår i arbete när de är lediga enligt lagen om totalförsvarspåbud. Helglön betalas inte heller till arbetstagare som är lediga för studier och som återgår i arbete vid uppehåll i studierna.

#### **5.1.4 Tidsbegränsad anställning**

Helglön betalas inte till arbetstagare som anställs för kortare tid än fyra veckor i följd.

#### **5.1.5 Utbetalning**

Helglön betalas ut vid samma avlöningstillfälle som gäller för löneperiod, inom vilken arbetsdagen eller helgdagen/fridagen infaller.

Nedanstående blå text kommer i avtalen att finnas som en kommenterande text.

##### *a) Ledighet*

Då arbetstiden reduceras under en helgdag eller fridag betalas helglön för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag eller fridag.

##### *b) Ledighet annan dag under beräkningsperioden*

När arbetstid reduceras vid ett annat tillfälle under beräkningsperioden betalas helglön för den senare dagen. För arbetet under helgdagen erhåller arbetstagaren lön samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

##### *c) Övertidsarbete*

Till arbetstagare som skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som utför arbete under helgdagen som inte kompenseras genom ledighet under beräkningsperioden, betalas helglön samt kompensation för övertidsarbete enligt punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet och eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

Till arbetstagare som enligt gällande schema inte ska arbeta under den veckodag då helgdagen infaller och då arbetar övertid betalas kompensation enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3 för övertidsarbetet, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

Vid arbete under avtalsenlig fridag betalas helglön, kompensation för övertidsarbete enligt punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

*d) Schemaläggning*

När ledighet för helgdag har beaktats vid schemaläggning av arbetstid, ska inte ytterligare reducering ske.

## **Månadslönebilagan**

### **6. 1 Helglön**

Om förutsättningarna för reduktion av arbetstiden och helglön i punkten 5.1 i Livsmedelsavtalet är uppfyllda, betalas månadslönen utan avdrag för ledigheten. När ledighet för helgdag har beaktats vid schemaläggning av arbetstid, ska inte ytterligare reducering ske.

Hur helglön ska beräknas för arbetstagare med prestationslön framgår av respektive tilläggsavtal.

### **Övertid**

1. Till arbetstagare som skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som utför arbete under helgdagen som inte kompenseras genom ledighet under beräkningsperioden, betalas månadslön samt kompensation för övertidsarbete enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet och eventuellt ob-tillägg enligt tabell.
2. Till arbetstagare som inte skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som under helgdagen arbetar övertid betalas kompensation enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3 för övertidsarbetet, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.