

Butiksavtalet

1 april 2012 - 31 mars 2013

Livsmedelsföretagen
Handelsanställdas förbund

Kollektivavtal mellan
Livsmedelsföretagen och
Handelsanställdas Förbund
1 april 2012 – 31 mars 2013

| Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2010 – 2012 års avtalstryck.

	SIDA
1 Avtalets omfattning	6
2 Arbetets ledning	6
2.1 Leda och fördela arbetet	6
2.2 Föreningsrätt	6
2.3 MBL	6
3 Anställning och uppsägning m.m.	7
3.1 Provanställning	7
3.2 Upphörande av provanställning	7
3.2.1 Upphörande under pågående provanställning	7
3.2.2 Upphörande vid provanställningens slut	7
3.3 Tidsbegränsad anställning	7
3.4 Anställningsbevis	8
3.5 Inte iakttagen uppsägningstid	8
3.6 Tjänstgöringsintyg/betyg	8
3.7 Överenskommelse om turordning	8
3.8 Företrädesrätt till återanställning	9
4 Arbetstid	10
4.1 Heltidsanställda	10
4.2 Gemensamma bestämmelser för hel- och deltidsanställda	11
4.3 Försäljningsställen med öppethållande 7 dagar per vecka	11
4.4 Deltidsanställda	12
5 Löner	13
5.1 Månadslön/timlön	13
5.2 Lön till deltidsanställd	14
5.3 Anställningstillägg	14
5.4 Personliga lönetillägg	14
5.5 Vikariatsersättning	14
5.6 Branschvana	14
5.7 Löneutbetalning och lönespecifikation	15
6 Obekvämlighetstillägg	15
7 Övertid	16
7.1 Allmänt	16
7.2 Anspråk på övertidsersättning	16
7.3 Övertidstillägg	16
7.4 Beräkning av övertidstillägg	16
7.5 Kompensationsledighet	17

8 Sjuklön, föräldralön m.m.	17
8.1 Sjuklön	17
8.2 Föräldralön	17
8.3 Föräldraledighet	17
8.4 Ersättning till smittbärare	17
9 Löneavdrag vid frånvaro	18
9.1 Heltidsanställda	18
9.2 Deltidsanställda	18
10 Semester	19
10.1 Förläggning av huvudsemestern (semesterlagen 12 §)	19
10.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern (semesterlagen 9 § andra stycket)	19
10.3 Anställning för viss tid m.m. (semesterlagen 5 § andra stycket)	19
10.4 Beräkning av semesterlön	19
11 Permission	20
12 Allmänna bestämmelser	21
12.1 Arbetskläder	21
12.2 Sjukanmälan, Läkarintyg	21
13 Arbete utom hemorten	21
14 Meningsskiljaktigheter	22
15 Försäkringar	22
16 Samarbetsavtal	23
17 Avtalets giltighetstid	23
Bilaga A	24
Förhandling och tvist om inhyrning	

1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för medlemmar i Livsmedelsföretagen och hos dem anställd butikspersonal med undantag för personal vid försäljningsställe med servering.

2 Arbetets ledning

2.1 Leda och fördela arbetet

Med iakttagande av bestämmelser i avtal och lag har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att antaga eller avskeda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.

2.2 Föreningsrätt

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part.

2.3 MBL

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

3 Anställning och uppsägning m.m.

På avtalsområdet gäller lagen om anställningsskydd med följande tillägg enligt lagens § 2.

3.1 Provanställning

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om provanställning i åtta månader. Vid frånvaro kan arbetsgivare och anställd skriftligen överenskomma om en mot frånvaroperioden svarande förlängning av provanställningen.

3.2 Upphörande av provanställning

3.2.1 Upphörande under pågående provanställning

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagaren besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid ska underrätta arbetstagaren minst 14 dagar i förväg.

Vill arbetstagaren avbryta provanställningen i förtid ska han underrätta arbetsgivaren minst 14 dagar i förväg.

3.2.2 Upphörande vid provanställningens slut

Om arbetsgivaren eller anställd vill att provanställningen ska upphöra vid provanställningens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska han underrätta arbetstagaren/arbetsgivaren 14 dagar före periodens slut.

3.3 Tidsbegränsad anställning

Arbetstagare som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Beträffande semestervikarier som anställs för semesterperioden juni, juli och augusti eller del därav har även arbetsgivaren möjlighet att avbryta anställningen genom att lämna besked 14 dagar i förväg.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än ett år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Denna bestämmelse gäller för anställningar ingångna fr.o.m. 1 augusti 2012.

3.4 Anställningsbevis

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön och/eller branschvana. Som anställningsbevis anses vid korta tillfälliga anställningar (högst två veckor) anställningsbevis där anställningen vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga. Kopian av bilagan ska senast inom en månad överlämnas till den anställde.

Avser anställningen begränsad tid ska, om det är möjligt, tidpunkten för anställningens upphörande anges. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändring av befattning eller arbetstidsmätt.

3.5 Inte iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till inestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren har rätt att innehålla ett belopp motsvarande lönen för de antal dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

3.6 Tjänstgöringsintyg/betyg

Arbetstagare som slutar sin anställning ska av arbetsgivaren få ett intyg innehållande uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran betyg med vitsord, om anställningen omfattat sex månader eller längre tid. Arbetsgivaren ska utfärda betyget senast i samband med utbetalning av slutlön.

Arbetsgivaren ska också lämna nödvändiga intyg för arbetslöshetskassa, senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

3.7 Överenskommelse om turordning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna inför uppsägningen eller återanställningen 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.

3.8 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller inte tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar.

4 Arbetstid

Genomsnittlig arbetstid är för heltidsanställd 40 timmar per helgfri vecka. Genomsnitt får beräknas på högst 12 månader.

Den ordinarie veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än fem timmar per vecka om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstägaren.

Deltidsanställd med begränsningsperiod om minst 11 veckor ska erhålla månadslön. Månadslön för deltidanställd beräknas enligt punkt 5.2.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

4.1 Heltidsanställda

A.

Arbetstiden ska normalt förläggas så att arbetstägaren erhåller två ledighetsdagar per vecka och därav minst var tredje söndag fri. Ledighetsdagar utöver en per vecka bör som regel förläggas i samband med söndagsledighet. Ledighetsperiod ska omfatta minst 36 timmars sammanhängande ledighet. Individuellt må överenskommas om annat.

På vardag infallande helgdag är fredag med bibehållen lön. I de fall arbete påkallas gäller reglerna i punkt 7. I veckor då jul-, nyårs- och midsommarafton infaller reduceras arbetstiden med minst två timmar men inte i de fall helgdagsafton infaller på lördag.

Då helgdag infaller på annan dag än söndag, minskas veckoarbetstiden med åtta timmar för varje sådan dag. Då nationaldagen infaller på en söndag reduceras veckoarbetstiden med ytterligare åtta timmar.

Genomsnittsberäkning görs för den tid arbetstidsschemat omfattar dock längst 12 månader.

B.

Vid företag, där femdagarsvecka inte tillämpas eller skriftlig överenskommelse om annan ordning inte träffats, erhåller arbetstägarna kompensation för uteblivna ledighetsdagar som beskrivs nedan.

För varje ledighetsdag som fattas av åtta ledighetsdagar under en fyra-veckorsperiod, utgår särskilt tillägg med 129 kronor i månaden.

4.2 Gemensamma bestämmelser för hel- och deltidsanställda

A.

Arbetstiden ska läggas ut så att arbetstagarna får arbetsfri dag antingen på julafton eller nyårsafton. Juliafton ska vara arbetsfri minst vartannat år.

B.

Arbetstidsschema, som tar upp den ordinarie arbetstidens förläggning ska skriftligen meddelas arbetstagarna. Innan arbetsgivaren fastställer arbetstidsschemat ska samråd ske med arbetstagarnas representanter (fackklubb, fackombud, där sådana är utsedda eller Handels lokalavdelning), vars synpunkter på fördelning av arbete på sen kvällstid, sön- och helgdagar ska beaktas. Arbetstidsschemat gäller vid semester, sjukdom, tjänstledighet och då arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under året.

Överläggningar om arbetstiden för kommande 12-månadersperiod genomförs i så god tid att schemat kan fastställas senast en månad i förväg.

Ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning ska – där så kan ske – meddelas minst en månad i förväg.

4.3 Försäljningsställen med öppethållande 7 dagar per vecka

1. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är, efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar, i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka, raster oräknade.

Veckoarbetstiden för heltidsanställda får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än nio timmar, för deltidsanställda fem timmar, om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetstiden beräknas i genomsnitt och läggs ut i perioder om högst 52 veckor.

Deltidsanställd med begränsningsperiod om minst 11 veckor ska erhålla månadslön.

Månadslön för deltidsanställd beräknas enligt formeln:

$$\frac{\text{antalet timmar per vecka} \times \text{den anställdes personliga timlön} \times 166}{38,25}$$

I anställningsbeviset bör för undvikande av missförstånd arbetstiden anges per vecka.

2. Arbetstidens utläggning

Arbetsvecka för hel- och deltidsanställda omfattar högst fem dagar. Lokalt eller individuellt kan överenskommelse om annat träffas.

Schemaläggning sker i enlighet med reglerna i 4.2 B.

4.4 Deltidsanställda

Arbetsveckan för deltidsanställda får inte omfatta mer än fem dagar, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om annat.

Företagen ska se till att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. Arbetstidsschema ska upprättas, om inte arbetsuppgifternas särskilda karaktär gör detta omöjligt.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid som understiger 16 timmar per vecka medför att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring samt i vissa fall avtalsgruppsjukförsäkringsförmånerna minskas. Information om detta och övriga anställningsvillkor ska ges till den deltidsanställda.

Där det är praktiskt möjligt och om arbetstagaren önskar ska arbetstiden bestämmas så att den ger rätt till de ovan angivna sociala förmånerna. För att också beakta möjligheten att erhålla arbetslöshetsförsäkring bör arbetsgivaren – där så är möjligt och lämpligt – erbjuda den anställda minst 20 timmars arbete i genomsnitt per vecka.

Vid organisationsförändringar och/eller arbetskraftsbehov, tex vikariat, ska arbetsgivaren i enlighet med 25a och 26 §§ lagen om anställningsskydd, beakta deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad avseende de deltidsanställda som lämnat önskemål om detta. Denna bestämmelse gäller inte för minderårig skolelev vid arbete under skoltermin. För dessa ska bestämmelserna i arbetsmiljölagen följas.

5 Löner

5.1 Månadslön/timlön

Avtalet får inte innebära sänkningar av utgående löner.

Heltidsanställd avlönas med månadslön.

Personliga löner till kontorister eller annan personal höjs med minst avtalets löneökningar.

A. Lönetariff 2012-04-01 – 2013-03-31

	Månadslön	Timlön
15 år	11 141	67,11
16 år	11 760	70,84
17 år	12 379	74,57
18 år	18 185	109,55
19 år	18 473	111,29
Branschvana fyllda 18 år		
1 år	19 935	120,10
2 år	20 202	121,71
3 år	20 988	126,44

B. Höjning av utgående löner

Från och med den 1 april 2012 höjs utgående löner med följande belopp:

	Månadslön kronor	Timlön kronor
15 år	336	2,02
16 år	336	2,02
17 år	336	2,02
18 år	672	4,05
19 år	672	4,05
Branschvana fyllda 18 år		
1 år	672	4,05
2 år	672	4,05
3 år	672	4,05

5.2 Lön till deltidsanställd

Deltidsanställd avlönas med timlön. Denna utgör 1/166 av tillämplig tarifflönen varvid i timlönen inräknats ersättning för helgdagar. Lönen kan också efter överenskommelse mellan arbetsgivare och deltidsanställd utgå som månadslön, som uträknas enligt formeln:

$$\frac{\text{antalet timmar per vecka} \times \text{tarifflönen} \times 166}{40}$$

5.3 Anställningstidstillägg

Arbetstagare som efter fyllda 18 år har varit anställd i fem år inom samma företag ska ha 120 kronor per månad (72 öre per timme) i anställningstidstillägg.

5.4 Personliga lönetillägg

Butiksansvarig erhåller ett lönetillägg. Tillägget utgår med ett belopp, där hänsyn tagits till affärens omsättning samt arbetstagarens ansvar i övrigt. Beloppet fastställs lokalt mellan parterna. Om inte lokal överenskommelse kan träffas kan central förhandling begäras.

Personliga löner till kontorister eller annan personal höjs med minst avtalets löneökningar.

5.5 Vikariatsersättning

Arbetstagare, som utsetts att under längre tid (minst två veckor) vikariera i högre befattning, får särskild ersättning för detta. Överenskommelse om sådan ersättning ska normalt träffas före vikariatets början.

5.6 Branschvana

Branschvana beräknas från fyllda 18 år. Uppflyttning i löneskalan gäller från den första i månad då förändring sker gällande ålder, branschvana eller anställningstid. En förutsättning för tillgodoräkning av branschvana är att den anställde har en ordinarie arbetstid om i genomsnitt minst tio timmar per vecka eller att ordinarie arbetstid inklusive mertid överstiger tio timmar per vecka i genomsnitt under sammanlagt tolv månader.

Vid beräkning av branschvana medräknas, oavsett ålder, fullgjord utbildning inom branschen, ersättning utgår dock först vid fyllda 18 år.

Vid anställning av arbetstagare som inte har branschvana som ger rätt till slutlön enligt löneavtalet men med biträdesvana från annan bransch, ska fastställas i lokal förhandling vilken utsträckning den tidigare inhämtade vanan ska tillgodoräknas som branschvana. Samma gäller då lagerpersonal överflyttas till butiksarbete. För kontorspersonal jämförs kontorsvana med branschvana.

En arbetstagare som har varit frånvarande på grund av totalförsvarsplikt, föräldraledighet eller sjukdom, samt varit anställd minst sex månader innan, kan tillgodoräkna sig upp till 12 månaders anställning, för frånvaroperioden för tiden innan 18 års ålder, som branschvana.

5.7 Löneutbetalning och lönespecifikation

Lön utbetalas månatligen men kan fördelas på två utbetalningar i månaden.

I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få en skriftlig lönespecifikation. Av denna ska framgå storleken på olika lönedelar som utgör den totala månadslönen. Det ska också framgå vilket skatteavdrag som har redovisats.

6 Obekvämlighetstillägg

För ordinarie arbetstid förlagd på nedan angivna tider utgår tillägg med

måndag – fredag kl 18.15 – 20.00	50 %
måndag – fredag efter kl 20.00	70 %
lördagar efter kl 12.00 samt sön- och helgdagar	100 %

Med lördagar jämställs jul-, nyårs- och midsommarafton.

De procentuella tilläggen utgår på timlönen, det vill säga 1/166 av utgående månadslön.

7 Övertid

7.1 Allmänt

När arbetsgivaren anser att det krävs att arbete utförs på annan tid än ordinarie arbetstid ska arbetstagare i den utsträckningen gällande lag tillåter utföra sådant arbete mot fastställd betalning. Besked om övertidsarbete ska om möjligt lämnas till arbetstagaren före kl. 12.00. Vid övertidsarbete på sön- eller helgdag samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning är fredag utgår ersättning för minst tre timmar.

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid, som överstiger 40 timmar under veckan. Vidare utgår övertidsersättning för sådan arbetstid, som faller utanför den enligt arbetstidsschemat för heltidsanställd personal med likartade arbetsuppgifter vid företaget fastställda yttre ramen för den ordinarie arbetstiden per dag.

7.2 Anspråk på övertidsersättning

När arbete utförts på övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen ska anspråk på ersättning för utfört övertidsarbete framföras senast dagen efter, annars går ersättningen förlorad.

7.3 Övertidstillägg

Övertidsarbete som utförs på begäran av arbetsgivaren betalas enligt följande:

Tillägg de första två timmarna per dag
före och efter ordinarie arbetstid.....50 %
(Övertidsarbete före ordinarie arbetstids början
och efter ordinarie arbetstids slut sammanräknas)

Tillägg för övrig övertid på vardagar
samt efter kl. 20.00 måndag – fredag.....70 %

Tillägg för övertid på dag som annars70 %
skulle varit fredag måndag – fredag

Tillägg för övertid efter kl. 12.00 på lördag 100 %
samt jul-, nyårs- och midsommarafton

Tillägg för all övertid som utförs på söndag 100%
och helgdag och på fredag som infaller på lördag,
jul-, nyårs- och midsommarafton

7.4 Beräkning av övertidstillägg

I mom 3 angivna tillägg ska beräknas per timme varvid 1/166 av utgående månadslön är timplön.

7.5 Kompensationsledighet

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

- Övertid med 50 % förhöjning = 1 1/2 timmes ledighet för varje övertidstimme.
- Övertid med 70 % förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet för varje övertidstimme.
- Övertid med 100 % förhöjning = 2 timmars ledighet för varje övertidstimme.

8 Sjuklön, föräldralön m.m.

8.1 Sjuklön

Sjuklön regleras inte av detta avtal utan utges enligt lag.

8.2 Föräldralön

Till arbetstagare som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning betalas föräldralön från arbetsgivaren. En förutsättning är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

- Föräldralön betalas under högst tre månader inom en period av 18 månader efter barns födelse eller adoption.
- Föräldralön betalas inte för fler kalenderdagar än ledigheten omfattar. Föräldralön betalas endast för hel kalenderdag.
- Föräldralön betalas i anslutning till ledigheten.

Föräldralön utgör 10 % av arbetstagarens lön.

8.3 Föräldraledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska så tidigt som möjligt och senast före de i lagen angivna tidsgränserna anmäla detta till arbetsgivaren och även ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som åberopas. Samma gäller ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem tar emot fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i punkt 9.

8.4 Ersättning till smittbärare

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

9 Löneavdrag vid frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester etc. gäller följande avdragsregler:

9.1 Heltidsanställda

A. Frånvaro hel dag

Vid frånvaro, som omfattar hel arbetsdag, görs avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje sådan dag. Avdrag görs inte för arbetsfri söndag och helgdag eller schemalagd fredag under frånvaroperioden. Avdrag görs för högst fem dagar per vecka.

Omfattar frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaro under en kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt gällande avtal.

B. Frånvaro del av dag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, görs avdrag med 1/166 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

9.2 Deltidsanställda

A. Timavlönade

Avdrag sker med timlön.

B. Månadsavlönade

Avdrag görs med dagslön för varje dag då arbete skulle ha utförts.

10 Semester

Semester utgår enligt lag. Rätt till semesterlön tjänas in under intjänandeåret 1 april – 31 mars före semesteråret.

Utöver detta gäller följande:

10.1 Förläggning av huvudsemestern (semesterlagen 12 §)

Parterna är överens om att den ledighetsperiod som avses i § 12 semesterlagen kan påbörjas i den kalendervecka då 1 juni infaller och avslutas i den kalendervecka då 31 augusti infaller.

Lokal överenskommelse om annan förläggning kan träffas där säsongs-mässiga variationer föranleder detta.

10.2 Rätt till ledighet veckoslut före och/eller efter semestern (semesterlagen 9 § andra stycket)

Arbetstagare som önskar utnyttja den i 9 §, andra stycket, semesterlagen angivna rätten till ledighet under veckoslut omedelbart före och/eller omedelbart efter semesterledighet, ska på förfrågan – efter skäligen betänketid – meddela arbetsgivaren detta i samband med att semesterledighetens förläggning fastställs.

10.3 Anställning för viss tid m.m. (semesterlagen 5 § andra stycket)

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre än tre månader, ger inte rätt till semesterledighet utan till semesterersättning. Vid anställningstillfället kan avvikelser från denna regel överenskommas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Semesterersättning ska inte ingå i lönen i något fall.

10.4 Beräkning av semesterlön

A. Semesterlön

Semesterlönen ska utgöra 13% av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens lön under intjänandeåret. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas semesterlön .

B. Garantibelopp

För heltidsanställd arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid och tre års branschvana ska semesterlönen per betald semesterdag lägst utgå enligt följande:

från och med det semesterår som börjar 2012-04-01 med 1 243 kronor.

För deltidsanställd ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

C. Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har samma värde som övrig semester det semesterår som den sparade dagen tas ut. Sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

D. Frånvaro i samband med sparad semester

Vid frånvaro i samband med semester görs avdrag från månadslönen enligt avdragsreglerna i avtalets punkt 9. Avdrag görs endast för dagar då semesterlön erhålls.

11 Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta nödvändiga – högst två – resdagar.

Med bibehållen lön avses den genomsnittliga timförtjänsten på tim- och prestationslön under den avlöningsperiod då ledigheten infaller om inte de lokala parterna har kommit överens om någon annan period som grund för beräkningen. Om arbetstagaren fått sjuklön från arbetsgivaren eller sjukpenning från försäkringskassan betalas inte permissionslön.

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

Begäran om permission ska göras i så god tid som möjligt. Om arbetsgivaren begär det, ska arbetstagaren före permissionen styrka orsaken till den. Om det inte är möjligt, ska orsaken styrkas efter permissionen.

12 Allmänna bestämmelser

ALLMÄNNA
BESTÄMMELSER

12.1 Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga arbetskläder samt fri tvätt av dessa. Arbetstagaren ska vårda arbetskläderna, som är arbetsgivarens ägodelar, väl.

ARBETE UTOM
HEMORTEN

12 – 13

12.2 Sjukanmälan, Läkarintyg

Vid sjukdom eller annat verkligt hindrande förfall ska arbetstagaren omgående underrätta arbetsgivare om sitt uteblivande. Frånvaro på grund av sjukdom ska vid begäran styrkas med läkarintyg. En sådan begäran kan avse tidigare dag än sjunde kalenderdagen efter sjukanmälningsdagen i en pågående sjukperiod. Vid sådan begäran ska arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till läkare och även betala för läkarbesöket.

13 Arbete utom hemorten

Traktamentsersättning utgår då arbetstagare beordras att resa i tjänsten enligt samma regler som används för tjänstemän vid företaget.

14 Meningsskiljaktigheter

Uppstår mellan parterna tvist, får inte något störande ingrepp i arbetets gång vidtas omedelbart, utan att förhandling ägt rum mellan parterna (lokal förhandling). Om inte enighet har uppnåtts ska parternas organisationer förhandla (central förhandling). Rör tvisten tolkning eller tillämpning av gällande avtal, är därefter att iaktta vad lagen stadgar.

15 Försäkringar

Avtalsförsäkringar

Följande överenskommelser mellan SAF och LO gäller detta avtal:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidrag (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring (TFA)

Trygghetsöverenskommelse SAF-LO
(gäller tom 2004-08-31)

Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv – LO
(gäller fr.o.m. 2004-09-01)

16 Samarbetsavtal

1. Överenskommelse mellan SAF och LO av den 23 december 1976 angående fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal mellan SAF och LO.
2. Jämställdhetsavtal
Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade jämställdhetsavtalet av den 3 mars 1983.
3. Överenskommelsen om utbildning i arbetsmiljöfrågor.
4. Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK.
5. Beredskapsavtalet mellan SAF-LO-PTK 1989-04-20.

SAMARBETSAV TAL

AVTALETS
GILTIGHETSTID

16 – 17

17 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller till och med den 31 mars 2013 och därefter år efter år om inte uppsägning sker skriftligen minst två månader före utlöpningsdagen.

Om begäran om förhandling framställs före nämnda tidpunkt gäller avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning av avtalet ska, för att vara gällande, göras hos respektive av undertecknade avtalslutande organisationer samt åtföljas av förslag till nytt avtal.

Stockholm den 6 juli 2012

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
Gunnar Adler

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND
Tommy Tillgren

§ 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 arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

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

Om arbetsgivarsidan 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 arbetstagarorganisation 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 arbetstagarorganisationen 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.

Angående överenskommelse om turordning, se Butiksavtalet 3.7.

