

# Ostföretag

1 november 2020 - 31 mars 2023

Livsmedelsföretagen  
Handelsanställdas förbund



Kollektivavtal mellan  
Livsmedelsföretagen och  
Handelsanställdas förbund  
1 november 2020 – 31 mars 2023

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

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>SIDA</b>
<b>1 Avtalets giltighetsområde</b>	<b>6</b>
<b>2 Arbetets ledning</b>	<b>6 – 7</b>
<b>3 Anställning och uppsägning</b>	<b>7 – 9</b>
3.1 Anställning på prov	7
3.2 Tidsbegränsad anställning	7
3.3 Anställningsbevis	8
3.4 Turordning	8
3.5 Ej iakttagen uppsägningstid	8
3.6 Tjänstgöringsbetyg	9
3.7 Arbetsgivarintyg	9
<b>3 a Inhyrd arbetskraft</b>	<b>10 – 12</b>
3 a.1 Inhyrd personal	10
3 a.2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning	11
<b>4 Ordinarie arbetstid</b>	<b>13</b>
<b>5 Ordinarie löner</b>	<b>14</b>
5.1 Utgående löner	14
5.1.1 Löner för tiden 2020-11-01 – 2023-03-31	14
5.2 Personligt tillägg	15
5.3 Anställningstidstillägg	15
5.4 Principer för lönesättning	15
5.5 Lokalt överenskomna tillägg	15
<b>6 Sjuklön</b>	<b>16</b>
6.1 Sjuklön	16
6.2 Läkarintyg	16
6.3 Smittbärare	16
<b>7 Helglön</b>	<b>17</b>
7.1 Huvudregel	17
7.2 Helglönens storlek	17
7.3 Veckolön eller lön för längre tidsenhet	17
7.4 Utbetalning	17
7.5 Frånvaro, ledighet	17
7.6 Tjänstledighet	17
7.7 Tidsbegränsad anställning	17

<b>8 Övertids- och skiftarbete</b>	<b>18 – 19</b>
8.1 Övertidsarbete	18
8.2 Kontant övertidsersättning	18
8.3 Skiftersättningar	19
<b>9 Ersättning vid tjänsteresor</b>	<b>20</b>
<b>10 Löneutbetalning</b>	<b>20</b>
<b>11 Permission</b>	<b>21</b>
<b>12 Semester</b>	<b>22 – 24</b>
12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester	22
12.2 Beräkning av semesterlön vid sparad semester	23
12.3 Förläggning av "huvudsemester"	24
12.4 Visstidsanställning	24
12.5 Sjukfrånvaro	24
12.6 Särskild överenskommelse	24
<b>13 Ackordsarbete</b>	<b>24</b>
<b>14 Beklädnadsförmåner</b>	<b>24</b>
<b>15 Meningsskiljaktigheter</b>	<b>25</b>
<b>16 Sympatiåtgärder</b>	<b>25</b>
<b>17 Särskilda bestämmelser</b>	<b>25</b>
<b>18 Samarbetsavtal</b>	<b>25</b>
<b>19 Försäkringar</b>	<b>26</b>
<b>20 Avtalets giltighetstid</b>	<b>26</b>
<b>Bilagor A – C</b>	<b>27 – 31</b>
Bilaga A – Lön vid flyttning i arbetet	27
Bilaga B – Överenskommelse angående deltidarbete	29
Bilaga C – Lokala löneförhandlingar	30

# 1 Avtalets giltighetsområde

## 1.1

Detta kollektivavtal äger tillämpning för till Livsmedelsföretagen anslutna ostföretag samt för hos dem anställd personal.

Angående av avtalet omfattande företag och arbetsplatser se 1.4 nedan.

## 1.2

Erhåller Livsmedelsföretagen under kollektivavtalets giltighetstid medlem på arbetsplats, där Handelsanställdas förbund redan har medlemmar eller får Handelsanställdas förbund medlemmar på arbetsplats enligt ovan, som är ansluten till Livsmedelsföretagen, vinner detta avtal, så snart framställning därom göres från någondera huvudorganisation, tillämpning för den ifrågavarande arbetsplatsen.

## 1.3

Finns vid arbetsplats, som i 1.2 här ovan avses, tidigare träffat kollektivavtal, gäller nämnda avtal till den dag, då det tidigast kan utlöpa, såvida överenskommelse om kortare giltighetstid inte träffas.

## 1.4 Avtalets omfattning

Följande företag och arbetsplatser omfattas av avtalet:

Kristianstad Ostförädling AB, Kristianstad  
Sunco Food AB

# 2 Arbetets ledning

## 2.1

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

## 2.2

Föreningsrätten får inte kränkas av någon part.

## 2.3

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, har de rätt att, genom sin organisation begära undersökning för att få rättelse innan andra åtgärder vidtas.

## 2.4

Som kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens krav på att arbetsledare inte får tillhöra arbetstagarernas fackliga organisation. Med arbetsledare menas den, som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

# 3 Anställning och uppsägning

## 3.1 Anställning på prov

Mellan arbetsgivare och arbetstagarare kan träffas avtal om anställning på prov om

- arbetstagararens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller
- det annars föreligger särskilda skäl att pröva arbetstagararens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst sex månader. Vid sjukdom eller annan frånvaro under provanställningen kan arbetsgivaren förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron. Vid beslut om förlängning ska arbetsgivaren skriftligen meddela den provanställda detta, senast 14 dagar innan den ursprungliga provanställningen löper ut.

Sådan anställning upphör en vecka efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse om det. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning skett.

I det fall provanställd inte erhåller tillsvidareanställning ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen.

På den anställdes begäran ska arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

## 3.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid får ske bl.a. vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet.

Vid tidsbegränsade anställningar, som avbryts i förtid, ska om annat inte överenskommes en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

### 3.3 Anställningsbevis

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgift om anställningens karaktär, arbetstidens längd samt lön. Om anställningen avser en begränsad tid ska, om det är möjligt, anges när anställningen ska upphöra. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid väsentlig förändring av befattning eller arbetstidsmätt.

Anmärkning:

Arbetsgivaren överlämnar kalendermånadsvis till den lokala fackliga organisationen en förteckning över nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. På förteckningen behöver dock inte upptas sådana arbetstagare som anställts för viss tid vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet eller kortare vikariat. Överenskommelse om annan rutin i detta hänseende (exempelvis överlämnande av kopia av rapport till försäkringskassa, kopia av anställningsbevis e dyl) kan träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Denna bör också informeras när arbetstagare sagt upp sin anställning.

### 3.4 Turordning

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

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

Anmärkning:

*Med genomsnittsförtjänst avses den blandade tidlöns- och ackordsförtjänsten jämte skifttillägg i öre per arbetad timme enligt uppgifterna till parternas senast tillgängliga gemensamma kvartalslönestatistik.*

### 3.5 Ej iakttagen uppsägningstid

Om arbetare slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, går han förlustig inestående avlöning och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp motsvarande avtalsenlig tidlön för de dagar av uppsägningstiden, som inte iakttas.

Beloppet får inte överstiga vad som motsvarar avtalsenlig tidlön för ordinarie arbetstid under två veckor. Sådant innehåll belopp ska utbetalas till den lokala fackliga organisationen (avdelningen) att av denna tillföras en fond för utbildning.



Anmärkning:

*Enligt lagen om anställningsskydd 11 § gäller följande:*

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

*Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av*

<i>Sammanlagd anställningstid vid företaget</i>	<i>Uppsägningstid</i>
<i>mindre än 2 år</i>	<i>1 månad</i>
<i>fr.o.m. 2 år till 4 år</i>	<i>2 månader</i>
<i>fr.o.m. 4 år till 6 år</i>	<i>3 månader</i>
<i>fr.o.m. 6 år till 8 år</i>	<i>4 månader</i>
<i>fr.o.m. 8 år till 10 år</i>	<i>5 månader</i>
<i>fr.o.m. 10 år</i>	<i>6 månader</i>

### **3.6 Tjänstgöringsbetyg**

Arbetstagaren har rätt att på begäran få ett tjänstgöringsbetyg, under förutsättning att detta sker i anslutning till uppsägningstillfället.

Betyget ska innehålla uppgifter om anställningstidens längd, arbetsuppgifter samt på begäran vitsord om anställningen varat mer än sex månader i följd.

Arbetsgivaren ska utfärda betyget senast i samband med utbetalning av slutlön.

### **3.7 Arbetsgivarintyg**

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran.

## 3a Inhyrd arbetskraft

### 3a.1 Inhyrd personal

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna rekommenderar att inhyrd personal bör omfattas av tillämpligt kollektivavtal och att endast bemanningsföretag anlitas som är auktoriserade via överenskommelse mellan Bemanningsföretagen och LO.

Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syftet med inhyrning av personal
- Omfattningen av inhyrningen
- Under vilken tidsperiod inhyrningen ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL), detta enligt vid varje tidpunkt gällande bemanningsavtal mellan LO och Almega Bemanningsföretagen
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktionen för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrningen ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

## 3a.2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

### 3a.2.1

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid 11 § stycke 1 lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan. Hela denna process kan dock längst pågå i nio veckor totalt.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning:

*Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.*

### 3a.2.2

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från Livsmedelsföretagen och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS. Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § LAS kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
2. betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 1/2 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

## 4 Ordinarie arbetstid

- a) Den ordinarie arbetstiden är vid dagarbete, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förläggs i regel måndag–fredag mellan klockan 05.00 och 18.00, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat. Midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.
- b) Den ordinarie arbetstiden är vid tvåskiftsarbete, raster oräknade, i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka.
- c) Den ordinarie arbetstiden under året utgör vid treskiftsarbete, raster oräknade, i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka vid diskontinuerligt treskiftsarbete och 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka vid kontinuerligt treskiftsarbete (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar).
- d) Skiftarbete av kortare varaktighet än en vecka räknas som dagarbete.
- e) På varje arbetsplats upprättas arbetstidsschema.
- f) I lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning får intas bestämmelser att den ordinarie arbetstiden ska börja vid tidpunkt före kl 05.00, då överenskommelsen innebär kontinuerlig femdagarsvecka.
- g) För arbetstid som förläggs mellan kl 05.00 och 07.00 utgår ett tillägg om 40 % på gällande minimilön. Ersättningen utgår endast vid dagarbete.
- h) Då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag eller på annan ordinarie ledighetsdag ska arbetstiden reduceras med åtta timmar. För dessa timmar utges ersättning motsvarande helglön (se 7). Reduceringen sker genom helledig dag om inte lokal överenskommelse träffats om annat. Den lediga tiden ska läggas ut under maj eller juni månad samma år. Lokal överenskommelse om annat kan träffas. Arbetstagare med veckolön eller lön för längre tidsenhet erhåller en ledig dag utan löneavdrag.

## 5 Ordinarie löner

### 5.1 Utgående löner

#### 5.1.1 Löner för tiden 2020-11-01 – 2022-03-31

Om de lokala parterna inte enas om annan fördelning avseende a) och b) gäller följande:

- a) Fr o m den 1 november 2020 höjs ingående löner och ackord med 186 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 1 c nedan.
- b) Fr o m den 1 noivember 2020 ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 278 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C.
- c) För tiden 2020-11-01 – 2022-03-31 gäller följande minimilön 146,91 kr/tim.

#### Löner för tiden 2022-04-01 – 2023-03-31

Om de lokala parterna inte enas om annan fördelning avseende a) och b) gäller följande:

- a) Fr o m den 1 april 2022 höjs ingående löner och ackord med 148 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under 1 c nedan.
- b) Fr o m den 1 april 2022 ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 223 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till Bilaga C.
- c) För tiden 2022-04-01 – 2023-03-31 gäller följande minimilön 150,62 kr/tim.

## 5.2 Personligt tillägg

För arbetstagare med arbetsuppgifter, som arbetsvärderingsmässigt motsvarar en högre lön, gäller de i minimilönatabellen angivna lönerna med visst tillägg.

## 5.3 Anställningstidstillägg

Om de lokala parterna inte enas om annat betalas ett anställningstidstillägg till arbetstagare som efter fyllda 18 innehaft fem års anställning inom samma företag. Tillägget betalas fr o m den första i den månad då femårsgränsen uppnåtts.

Beloppet för anställningstidstillägg uppgår till  
72 öre per timme fr o m den 1 november 2020  
74 öre per timme fr o m den 1 april 2022

## 5.4 Principer för lönesättning

Parterna är överens om att en arbetstagare ska kunna i sin anställning öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget.

I syfte att förbättra möjligheterna till en fortvarig gynnsam struktur i ovan angivna avseende bör företagen utge sådana lönehöjningar till arbetstagare, som uppfyller ovan angivna villkor.

På begäran av endera parten förhandlar de lokala parterna i syfte att träffa överenskommelse om riktlinjer som ska tillämpas för individuella lönejusteringar av ovan angivet slag.

## 5.5 Lokalt överenskomna tillägg

Parterna är överens om att en arbetstagare ska kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget. I syfte att utveckla och uppnå en gynnsam arbetsorganisation bör företagen ge sådana lönehöjningar till arbetstagare som uppfyller ovan angivna villkor. Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde.

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde och garanteras en lägsta höjning enligt följande:

1 november 2020	2,9 %
1 april 2022	2,32 %

## 6 Sjuklön

### 6.1 Sjuklön

Sjuklön utges enligt lag.

### 6.2 Läkarintyg

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare. Arbetsgivaren ska anvisa läkare om arbetstagaren särskilt begär det.

#### Protokollsanteckning

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och således inte ges generell tillämpning vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning enligt försäkringskassans praxis t.ex. beträffande rätt till sjukpenning även om arbetstagaren misslyckas vid försök att skaffa läkarintyg.

### 6.4 Smittbärare

Då en arbetstagarare måste avhålla sig från arbetet 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 arbetstagararens genomsnittsförtjänst under den senaste avlöningsperioden.



# 7 Helglön

## 7.1 Huvudregel

Helglön utges för det antal ordinarie arbetstimmar, som arbetstagaren skulle ha utfört om veckodagen inte varit helgdag eller fridag enligt 4 a).

## 7.2 Helglönens storlek

Helglön utges med arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord jämte skifttillägg enligt 8.3 under den avlöningsperiod, i vilken helgdagen/fridagen infaller eller under närmast föregående avlöningsperiod, såvida lokal överenskommelse inte träffas om beräkning för annan period. Lokal överenskommelse kan vidare träffas om beräkning av denna genomsnittsförtjänst för helt ackordslag eller motsvarande.

## 7.3 Veckolön eller lön för längre tidsenhet

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

## 7.4 Utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den löneperiod, inom vilken arbetsdagen efter helgdagen/fridagen infaller.

## 7.5 Frånvaro, ledighet

Helglön utges för helgdag/fridag som infaller under semester och permittering samt under ledighet omfattande högst tre veckor.

Helglön utges även för helgdag/fridag i anslutning till sjukfrånvaro. Förutsättningen är att frånvaron styrks enligt 6. Helglön utges dock inte för dag varunder arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från försäkringskassan. Motsvarande gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit, helt eller delvis, under arbetsdag närmast före eller efter helgdagen/fridagen. Detta gäller även vid frånvaro utan giltig orsak under helgdag/fridag för arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgdagen/fridagen. Vid semester, permittering och annan ledighet, förskjuts nämnda dag i motsvarande mån.

## 7.6 Tjänstledighet

För tjänstledig arbetstagare som tillfälligt inträder i tjänst utgår inte helglön om tjänstgöringsperioden understiger 10 kalenderdagar.

## 7.7 Tidsbegränsad anställning

Till arbetstagare, som anställts för kortare tid än två månader i en följd, utgår inte helgdagslön.

## 8 Övertids- och skiftarbete

### 8.1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren så begär ska, i den utsträckning gällande lag medger, arbete utföras på annan tid än den ordinarie arbetstiden – övertidsarbete. Varsel om övertidsarbete bör om det är möjligt lämnas före middagsrasten.

I de fall övertidsarbete påkallas på sön- eller helgdagar samt på dag som på grund av arbetstidens förläggning utgör fridag, ska ersättning utgå för minst 3 timmar.

Då arbetare kallas att på vardag utföra övertidsarbete på tid, som inte sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 3 timmar.

Detta gäller dock inte, om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast.

### 8.2 Kontant övertidsersättning

För övertidsarbete, som utföres på arbetsgivarens begäran betalas dels vid tidlönsarbete den för arbetstagaren fastställda timlönen jämte eventuellt individuellt tillägg, vid ackordsarbete gällande ackord jämte eventuellt tillägg, dels följande övertidstillägg utgår:

- |   |      |
|---|------|
| a) de två första timmarna per dag, varvid sammanräknas utfört övertidsarbete före ordinarie arbetstidens början och efter ordinarie arbetstidens slut | 50%  |
| b) annan övertid på vardagar  | 70%  |
| c) allt arbete på sön- och helgdagar samt midsommar-, julafton och nyårsafton   | 100% |

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

- vid tidlönsarbete den för arbetstagaren fastställda timlönen jämte eventuellt individuellt tillägg,
- vid ackordsarbete den genomsnittliga individuella timförtjänsten jämte eventuellt individuellt tillägg som utgått på ordinarie ackords- och tidlönetimmar den avlöningsperiod, under vilken övertidsarbetet utförs.

Med sön- och helgdagstid avses tiden från kl 12.00 på lördag respektive jul- och nyårsafton samt kl 17.00 på annan dag före helgdag till kl 07.00 påföljande vardag.

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

Övertid till 50% förhöjning = 1 1/2 timmes ledighet per övertidstimme.

Övertid till 70% förhöjning = 1 3/4 timmes ledighet per övertidstimme.

Övertid till 100% förhöjning = 2 timmars ledighet per övertidstimme.

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

### 8.3 Skiftersättningar

Vid skiftarbete på vardagar utges utöver ordinarie lön ett tillägg av

	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
för andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	26,94	27,56
för tredje skiftet (nattskiftet)	40,37	41,30

Vid övertidsarbete på skift utgår utöver den i avtalet fastställda övertidsersättningen de särskilda skiftersättningar vilka utgår för eftermiddagsskiftet respektive nattskiftet.

Till tim- och ackordsavlönade arbetare utges följande skiftformstillägg per arbetad timme beräknad på arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord

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

Skiftformstillägg utgår inte till arbetare, för vilka lön fastställts per vecka eller månad.

## 9 Ersättning vid tjänsteresor

Om inte annat överenskommes lokalt gäller följande regler vid beordrad resa.

### 9.1

Med tjänsteresa avses resa, som på arbetsgivarens begäran utförs för arbete på annan ort än där den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

### 9.2

Traktamente och resekostnadsersättning utges enligt de regler som tillämpas för tjänstemän och arbetsledare anställda vid företaget.

### 9.3 Traktamente till chaufförer

Traktamentet till chaufförer utges med:

105 kronor per dag fr o m 1 november 2020

107 kronor per dag fr o m 1 april 2022

Anmärkning:

*Beloppet justeras årligen per nästkommande lönerevisionsdatum med hänsyn till förändring i konsumentprisindex för "restauranger" utifrån perioden november – november. Basår för justering är november 2005 med indextalet 391,6.*

## 10 Löneutbetalning

### 10.1

Lön utbetalas minst en gång per kalendermånad på fastställd dag eller, om helgdag då inträffar, föregående helgfria dag.

### 10.2

Lön utbetalas via bank, post eller kontant.

# 11 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från av arbetsgivaren anvisad läkare liksom vid av inrättningen föreskrivna återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Urnedsättning avseende nära anhörig.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

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

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

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

## 12 Semester

### 12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Semester utges enligt lag.

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

Semesterlönen ska utgöra 13% av semesterlöneunderlaget.

För arbetstagare med minst tre månaders anställning under intjänandeåret ska semesterlönen per dag för vuxna arbetare för semesteråret

- 1 november 2020 – 31 mars 2022 uppgå till lägst 1 538 kr
- 1 april 2022 – 31 mars 2023 uppgå till lägst 1 574 kr

För deltidsarbete ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

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

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

Härutöver gäller följande.

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

För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidshet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen, som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen. Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar, som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar). Dagsinkomsten beräknas därvid som "rörliga lönedelar" dividerade med det antal dagar under intjänandeåret, under vilka arbete utförts.

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

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

### **12.2 Beräkning av semesterlön vid sparad semester**

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

Semesterlönen för varje sparad semesterdag ska utgöra – om inte annat följer av 23 § semesterlagen – 0,52% av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. Med intjänandeåret avses året närmast före det semesterår, då den sparade semestern tas ut. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas

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

Härutöver gäller följande.

Semesterlöneunderlaget ska för varje frånvarotimme – exklusivt frånvarotimmor på grund av ordinarie semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester – ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

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

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

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

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

### 12.3 Förläggning av "huvudsemester"

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

Anmärkning:

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

Perioden juni – augusti

Vid semesterförläggningen enligt 12 § semesterlagen ska i perioden juni – augusti även ingå de kalenderveckor varunder den 1 juni respektive 31 augusti infaller.

### 12.4 Visstidsanställning

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

### 12.5 Sjukfrånvaro

För att kvalificera till betald semesterledighet ska sjukfrånvaro anmälas och styrkas, på sätt i 6.2 anges.

### 12.6 Särskild överenskommelse

Organisationerna motsätter sig inte kollektiva eller individuella överenskommelser inom semesterlagens ram men avvikande från avtalets regler, där semesterlagen förutsätter, att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

## 13 Ackordsarbete

Ackord kan efter överenskommelse tillämpas vid de arbetsplatser där så är möjligt och lämpligt.

## 14 Beklädnadsförmåner

Arbetsgivaren tillhandahåller åt fast anställd personal erforderligt antal överdragskläder jämte fri tvätt av desamma. Arbetare, som erhåller överdragskläder, är skyldiga att aktsamt handha dessa.

I den mån överenskommelse om beklädnadsförmåner härutöver föreläggas, ska dessa inte rubbas genom denna bestämmelse.



## 15 Meningsskiljaktigheter

I huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige anges i Kap II vad som gäller rörande behandling av tvister, regler för preskription och rätt att vidta stridsåtgärder.

## 16 Sympatiåtgärder

Som brott mot gällande avtal bör, där bestämmelserna i 2 för där avsedda fall iakttagits, icke anses vare sig av arbetsgivaren företagen lockout, som i föreskriven ordning beslutats av vederbörande arbetsgivarorganisation, eller av arbetarna företagen strejk eller blockad, som sker efter medgivande av fackförbundets styrelse. Sådan lockout, strejk eller blockad får inte ske för att framkalla ändring i eller tillägg till gällande avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller tillägg.

## 17 Särskilda bestämmelser

### 17.1

Arbetstagare är skyldig att infinna sig på platsen för hans arbetes utförande på de för honom bestämda tiderna.

### 17.2

Arbetstiden ska noggrant iakttagas och väl utnyttjas. Avlägsnande från arbetet får inte ske utan särskilt tillstånd. Tvättning, omklädning eller dylikt före arbetstidens slut får inte ske, utan arbete ska förrättas till arbetstidens slut.

## 18 Samarbetsavtal

Parterna har antagit följande mellan SAF och LO gällande avtal:

Överenskommelsen mellan SAF och LO av den 23 december 1976 angående fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal mellan SAF och LO.

Jämställdhetsavtal.

Utvecklingsavtalet.

Förslagsverksamheten.

MENINGS-  
SKILJAKTIGHETER

SYMPATI-  
ÅTGÄRDER

SÄRSKILDA  
BESTÄMMELSER

SAMARBETSAVTAL

15 – 18

## 19 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO:

- 1 Grupplivförsäkring (TGL)
- 2 Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- 3 Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- 4 Avtalspension (SAF-LO)
- 5 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- 6 Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv - LO

Vid eventuellt utträde ur arbetsgivarorganisationen eller uppsägning av kollektivavtalet gäller skyldigheten att upprätthålla försäkringsavtalet med Fora hela kollektivavtalsperioden ut.

## 20 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller till och med den 31 mars 2023 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 uppsägnings-tid.

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

Stockholm den 21 december 2020

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

## Lön vid flyttning i arbetet

### 1. Lokal överenskommelse

Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler i de fall arbetare flyttas från för befattningen gällande arbetsområde. Träffas inte sådan överenskommelse, ska vad nedan sägs gälla.

### 2. Definitioner

Vid en förändring av arbetsuppgifterna, som innebär flyttning från för befattningen gällande arbetsområde, ska under nedan angivna förut-sättningar lönetillägg utgå.

De lokala parterna överenskommer om indelning i olika arbetsområden. Därvid beaktas att till samma arbetsområde hänförs arbeten av likartad natur och/eller med likartade förtjänstmöjligheter.

Övergång till annat arbetsområde föreligger inte då det i arbetarens arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden.

### 3. Beräkning av tillägg

Vid flyttning från för befattningen gällande arbetsområde tillämpas den för det nya arbetet gällande lönen. Upplärnings- och inkörningstillägg utgår enligt vid företaget gällande regler.

Om förtjänstmöjligheten i det nya arbetet är lägre än arbetstagarens tidigare förtjänst, utgår tillägg utöver den lön arbetstagaren erhåller för arbetet på det nya arbetsområdet. Tillägget beräknas i samband med flyttningen enligt nedanstående regler.

Tillägget utgör skillnaden mellan arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön + ackord under senast kända kvartal före flyttningen och motsvarande medeltimförtjänst för det arbetsområde till vilket arbetstagaren flyttar. Lokalt kan träffas överenskommelse om annan jämförelsegrupp, t.ex. viss grupp av arbetstagare, viss yrkeskategori enligt avtalet etc.

Om arbetstagaren i det nya arbetet erhåller enbart tidlön, skall tillägget i stället vara skillnaden mellan hans tidigare medeltimförtjänst och denna tidlön.

### 4. Avräkning

Om lönen i det nya arbetet höjs efter flyttningen, ska avräkning från tillägget ske i motsvarande grad. Dock ska generella lönehöjningar, som fastställts av förbundsparterna inte medföra reducering av tillägget.

## 5. Tilläggsperiod

Till arbetstagare, som vid flyttningen har minst ett års obruten anställning, utgår tillägg beräknat enligt reglerna i 3 ovan.

Tillägg utges om flyttningen varar längre tid än en arbetsdag. Varje flyttningsperiod räknas för sig. Tillägg utges för hela flyttningsperioden med följande begränsningar:

Obruten anställningstid	Tilläggsperiod
Mer än 1 år	4 veckor
Mer än 4 år	15 veckor
Mer än 10 år	24 veckor

Arbetstagare som flyttas på grund av arbetsskada, fastställd av socialförsäkringsnämnd, erhåller tillägget utan tidsbegränsning, då rätt till livränta inte föreligger.

Till arbetstagare, som har minst 10 års obruten anställning och som fyllt 50 år vid flyttningen utgår tillägget, så länge detta inte är helt avräknat enligt reglerna i 4 ovan, dock längst under två år.

## 6. Särskilda bestämmelser

- Flyttas arbetstagare på grund av arbetsskada och erhåller han samtidigt livränta för inkomstbortfall på grund av skadan, t.ex. från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, utgår inte lönetillägg om motsvarande ersättning erhålls genom livränta.
- Vid flyttning, som sker på arbetstagarens egen begäran och där en flyttning inte är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl, föreligger inte skyldighet att utge tillägg.
- Flyttning, som föranleds av arbetstagarens eget förvållande, berättigar inte till tillägg.
- Anställningen räknas som obruten för arbetstagare, som uppsagts på grund av arbetsbrist och därefter återanställts med tillämpning av bestämmelserna om företrädesrätt till ny anställning i lagen om anställningsskydd.

## 7. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 juni 1976 med samma giltighetstid och uppsägningstid som mellanvarande kollektivavtal för ostföretag.

## Överenskommelse angående deltidarbete

Parterna antar den mellan SAF och LO träffade överenskommelsen angående deltidarbete enligt nedan.

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

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

## Lokala löneförhandlingar

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolicy, en lönestruktur och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolicyn, lönestrukturen och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetssökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet.

En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna.

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Vid fördelning av det lokala löneutrymmet ska särskild hänsyn tas till enskilda anställda eller grupper av anställda med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Lösningar ska eftersträvas som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undviks. Speciellt ska anställda med tidlön beaktas.

### Förhandlingsordning

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter. De lokala parterna utgörs av arbetsgivaren och den Handels utser. I de fall de lokala parterna efter förhandling inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall de centrala parterna inte kan enas om fördelningen av det lokala löneutrymmet utläggs detta generellt.

## Tidtabell

För avtalsåret 1 november 2020 – 31 mars 2022

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 29 januari 2021 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 26 februari 2021.

För avtalsåren 1 april 2022 – 31 mars 2023

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 9 februari 2022 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 9 mars 2022.

Stockholm den 21 december 2020











