



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; JÄSTBOLAGET, november 2020

Nytt avtal från 1 november 2020

Livsmedelsföretagen har i början av november månad sänt ut information om de nya kollektivavtal som tecknats och som gäller från och med den 1 november 2020. Där beskrivs bland annat de lönerrevisioner som ska göras under avtalsperioden för kollektivavtalsområdet. Vi kompletterar härmed det tidigare cirkuläret med uppgifter om specifika uppgifter för tilläggsavtal samt information om lönervisionsprocessen vid årets löneförhandlingar.

I förevarande cirkulär finns tilläggsavtal för Jästbolaget till Livsmedelsavtalet med de siffror för lägsta lön m.m. som gäller för arbetare i just er bransch för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

1 Arbetstid

Fridagar

Påsk-, pingst- midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

2 Lön

Timlön

Följande lägsta timlön i öre gäller för arbetstagare fr.o.m.

Tillägg	1/11 2020	1/4 20122
	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13709	14087
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14400	14778
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14630	15008

3 Ersättning för övertidsarbete

3.1 Övertidsersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens lön samt därutöver ett övertidstillägg som motsvarar 50% av denna lön.

3.2 Kompensationsledighet

Om inte lokal överenskommelse om annat träffas utgår kompensationsledighet enligt följande.

Varje övertidstimme ersätts med en timmes betald ledighet. Därutöver betalas övertidstillägg enligt punkt 3.1 för övertiden.

Det förutsätts att ledighet beviljas såvida ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Arbetstagare som beordras att utföra övertidsarbete som inte hänger samman med den ordinarie arbetstiden (varvid hänsyn inte tas till måltidsrast) erhåller ersättning för minst två timmars arbete, såvida inte övertidsarbete är regelbundet förekommande och/eller överenskommelse om särskild ersättning har träffats.

4 Ersättning för obekväm arbetstid

Vid arbete som förläggs till följande tider betalas s.k. ob-tillägg med följande belopp i kronor per timme.

4.1 Ob-tillägg under helgfri vecka

Fr.o.m. 1/11 2020:

Kl.	Må	Ti-to	Fr	Lö	Sö
00-06	92,69	54,85	54,85	92,69	92,69
06-18	-	-	-	92,69	92,69
18-24	36,34	36,34	92,69	92,69	92,69

Fr.o.m. 1/4 2022:

Kl.	Må	Ti-to	Fr	Lö	Sö
00-06	94,73	56,06	56,06	95,75	95,75
06-18	-	-	-	95,75	95,75
18-24	37,13	37,13	95,75	95,75	95,75

4.2 Ob-tillägg under vecka med helgdag

Fr.o.m. 1/11 2020:

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	54,85	128,35	128,35	128,35
06-18	-	128,35	128,35	-
18-24	128,35	128,35	128,35	36,34

Fr.o.m. 1/4 2022:

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nvårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,18	131,18	131,18
06-18	-	131,18	131,18	-
18-24	131,18	131,18	131,18	37,13

5 Ersättning för förskjuten tid

Om arbetstiden för visst arbete tillfälligt förskjuts utgår övertidstillägg för tid utanför den ordinarie arbetstiden. Detta gäller även vid förskjutning av skift.

Exempel: Om ett skift som normalt är förlagt kl. 15 – 23 tillfälligt förskjuts till kl. 12 – 20, utges övertidstillägg enligt punkt 3.1 för tiden kl. 12 – 15 och ersättning för obekväm arbetstid enligt punkt 4 för tiden kl. 18 – 20.

6 Beredskapsersättning m.m.

Ersättning för beredskapstjänst utges enligt följande:

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
Mån-fre o. minst 4 tim. per dygn kr/tim Dock max kr/dygn	23,48 242	23,99 247
Lördag samt sön- o helgdag kr/tim	78,31	80,03
Vid två eller flera beredskapstillfällen utges ersättning för sammanlagt minst 6 timmar dock max kr/dygn	779	796
Som ersättning för ronder enligt schema samt drift och kontroll av ångcentralen utges en ersättning för lördag, söndag och helgdag m. kr/dygn	1093	1116

Dygnsgränsen räknas från kl. 24.00.

Beredskapsersättning utges inte för tid för vilken övertidsersättning utges.

Lönerevision 2020

(gällande avtalsperioden 1 november 2020-31 mars 2022)

Enligt det nya avtal som Livsmedelsföretagen träffat med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) ska företagen genomföra lönerevision per den 1 november 2020 eller – efter lokal överenskommelse – senast den 1 april 2021.

När det gäller avtalen med tjänstemannaförbunden Unionen och Sveriges Ingenjörer kan de lokala parterna enas om vilken revisionstidpunkt som ska gälla. Om överenskommelse inte uppnås är revisionstidpunkten den 1 november 2020.

Enligt lönebildningsavtalet med Ledarna ska lön fastställas minst en gång per år; tidpunkten kan vara olika för olika medarbetare.

Avtalen med Hotell- och Restaurangfacket (Serveringsavtalet) och Handelsanställdas förbund (Butiksavtalet) är ännu inte klara. Vi förväntar oss ha nya avtal klara under december månad och återkommer med cirkulär om innehållet i dessa när de är klara. Lönerevisionerna på serveringsavtalets och butiksavtalets områden måste därför anstå till dess.

Tag noga del av nedanstående information innan arbetet med lönerevisionsförhandlingarna inleds. Kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning vid frågor eller problem.

Lönerevisioner enligt livsmedelsavtalet samt övriga avtal med Livsmedelsarbetareförbundet

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga J till Livsmedelsavtalet och Tobaksavtalet, och i Bilaga I i avtalen för Kafferosterier och Kryddfabriker samt Vin- och spritindustrin.

Total lönepott

Per den 1 november 2020 (eller senast den 1 april 2021 om lokala parterna enas om det) bildas en lönepott på 448 öre per timme och anställd, eller vid månadslön 779 kronor i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad.

Lönepotten ska fördelas i enlighet med löneprinciperna som finns under punkten 4.1 i Livsmedelsavtalet och enligt de lönesystem och löneformer som gäller på företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna. Vid den förhandlingen ska parterna försöka komma överens om lönefördelningen. Om de lokala parterna inte kan enas, kan fackföreningen enligt förhandlingsordningen föra frågan till central förhandling. Om inte heller enighet uppnås vid central förhandling kan en lönenämnd slutligt pröva frågan. Om enighet inte uppnås lokalt och frågan inte drivs till central förhandling gäller arbetsgivarens lagda förslag efter beaktande av nedanstående.

Lägsta lönehöjning

I det nya avtalet har införts en regel som garanterar samtliga anställda inom avtalsområdet en löneförhöjning i samband med lönerevisionen. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 30 procent av lönepotten och innebär att varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning om 134 öre per timme och anställd respektive 233 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020 (eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021).

Fördelningspott

Resterande 70 procent av lönepotten (fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i livsmedelsavtalet punkt 4.1 och Bilaga J. Det innebär att 314 öre per timme och anställd respektive 546 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad ska fördelas genom lönerevisionen.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen, utöver lägsta lönehöjning enligt ovan, garanterad 40 procent av fördelningspotten motsvarande 125 öre per timme och anställd respektive 218 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020 (eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om, dock senast den 1 april 2021).

Sammanfattning

Sammanfattningsvis innebär fördelningsbestämmelsen, att om lokal överenskommelse inte uppnås om fördelningen vid lönerevisionen äger arbetsgivaren ensidigt fördela 189 öre per timme och anställd respektive 328 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad (motsvarande ungefär 42 % av lönepotten) per den 1 november 2020 eller senare lönerevisionstidpunkt som de lokala parterna enas om,

dock senast den 1 april 2021, emedan 259 öre per timme och anställd eller 451 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad fördelas generellt (lika för alla).

Som vanligt måste företagen alltid se till att lägst betala de avtalslöner (lägstalöner) som finns angivna i tilläggsavtalet för respektive bransch. Det är bra att vid lönerevisionen fundera på vilka arbetstagare som snart kommer upp i ett eller två års anställning och därför träffas av avtalens ett- respektive tvåårslöner. Ofta är det bra att använda potten i årets lönerevision till att höja dem till den nya lägstalönen, även om det blir lite för tidigt, eftersom höjningen senare måste tas av egna pengar i stället för ur lönerevisionspotten.

Differentierade löner och information om löner

Som nämnts ska de lokala parterna fördela potten enligt löneprinciperna och vid företaget eventuellt gällande lönesystem och löneformer. I löneprinciperna anges att lönen ska vara differentierad. Det finns alltså inget stöd i avtalet för att hävda att samtliga anställda ska ha lika stor lönehöjning.

På många företag finns rutiner för lönerevisionen och ett väl fungerande samarbete med de lokala företrädarna för Livs. Löneförhandlingen brukar börja med att företaget överlämnar ett förslag till nya löner till de lokala fackliga företrädarna. Ibland uppstår det frågor kring vilka anställda Livs förhandlar för och vilken information parterna behöver delge varandra inför en lönerevision. Arbetsdomstolen har sedan några år tillbaka mycket tydligt klargjort att den fackliga organisationen förhandlar för sina *medlemmar* och har rätt till information om sina *medlemmars* lön. Därutöver kan Livs naturligtvis få fullmakt från andra anställda att ta del av information om deras lön.

Efter avslutad förhandling ska ett förhandlingsprotokoll skrivas. Det är arbetsgivarparten som bör skriva protokollet.

Lönerevisioner med tjänstemannafacken

Avtalen med Unionen och Sveriges Ingenjörer ger en möjlighet för de lokala parterna att komma överens om ett datum för lönerevisionen, men har man inte gjort det så ska lönerevision genomföras per den 1 november 2020. I Ledaravtalet anges att lön ska fastställas minst en gång per år och att tidpunkten kan vara olika för olika medarbetare.

Hur lönerevisionen ska gå till framgår av de olika lönebildningsavtalen. Avtalen utgår från att lönebildningen sker lokalt i företagen mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, produktivitsutvecklingen och med hänsyn till bland annat om tjänstemannen uppfyllt uppsatta mål.

Unionen och Sveriges Ingenjörer

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om nivån för de nya lönerna. För Unionen och Sveriges Ingenjörer finns dock ett skyddsnät som innebär att om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om nya löner ska lönesumman för respektive medlemsgrupp öka med 2,8 procent per den 1 november 2020.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat finns även för **Unionens** medlemmar en individgaranti om en löneökning på minst 485 kronor i månaden.

Lägstalönen enligt Unionens avtal är 20 134 kr per månad för heltidsanställd. För medlem i Unionen som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre minimilön än denna tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger kan lägre minimilön tillämpas om lokal överenskommelse träffas om det.

Ledarna

Avtalet med Ledarna, det s.k. Ledaravtalet, är ett processavtal som är helt sifferlöst. Det innebär att lönesättningen bestäms genom individuella samtal med lönesättande chef.

Var god kontakta Livsmedelsföretagen vid ytterligare behov av information.

Rådgivning vardagar 09.00-12.00, 13.00-16.30: telefon 08-762 65 50
E-post: radgivning@li.se

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Henrik van Rijswijk
förhandlingschef



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se