



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; TILLÄGGSAVTAL FÖR LAGERPERSONAL VID GLASSFÖRETAG SAMT DISTRIBUTÖRER, 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 lagerpersonal vid glassföretag samt distributörer 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

Julafton och nyårsafton är fridagar.

Sön- och helgdagstid

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

2 Ordinarie löner

2.1 Tidlön

För i detta avtal angiven ordinarie arbetstid utgår för fullgoda arbetstagare, fyllda 18 år, följande tidlöner (inkl tidigare ackordskompensation).

Lagerarbetare	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13829	14207
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14594	14992
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14824	15202
Distributionschaufförer	öre per timme	öre per timme
Fyllda 18 år	13829	14207
Fyllda 18 år – 1 års anställning	14520	14898
Fyllda 18 år – 2 års anställning	14750	15128

2.4

För användning i tjänsten tillhandahåller arbetsgivaren för årstiden och arbetet lämpliga mössor och uniformer till distributionschaufförer. Arbetsgivaren ombesörjer tvätt av överdragskläder.

2.5

Lön för arbetstagare ej fyllda 18 år fastställs efter lokal överenskommelse.

3 Ersättning vid tjänsteresor

Distributörer är i sitt ordinarie arbete vid bortovaro utan övernattning undantagna från reglerna i punkt 6.1 i Livsmedelsavtalet. För dessa gäller istället följande.

Vid körning som medför bortovaro under mer än sex timmar i följd så att middagsmål icke kan intas i hemorten, utges ersättning fr.o.m.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	105	107

såvida kost av tillfredsställande beskaffenhet icke tillhandahålles av arbetsgivaren eller ersättning utges i annan form.

4 Övertids- och skiftersättning

4.1

För övertidsarbete, som utföres på arbetsgivarens begäran, betalas ett tillägg av

- A Mellan kl. 06 – 23 på måndag till fredag samt helgdagsaftnar mellan kl. 06 – 17
 - a) under de två första timmarna efter den dagliga ordinarie arbetstidens slut (ev. måltidsrast oräknad).....50 %
 - b) för annat övertidsarbete måndag till fredag70 %

B På lördagar samt sön- och helgdagar 100 %

C På tid måndag till fredag mellan kl. 23 – 06 samt
på helgdagsaftnar mellan kl. 17 – 06 100 %

De procentuella tilläggen beräknas på i punkt 2.1 angiven timlön.

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

4.2

Om arbetstagare åläggs arbete på dag, som gjorts arbetsfri genom omfördelning av den ordinarie årsarbetstiden, ska ersättning härför utges i form av med 70 % förhöjd timlön.

Då arbetstagare kallas att på vardag utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar.

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

Ålägges arbetstagare arbete på sön- och helgdag, är han berättigad uppbära ersättning för en tid av minst 3 timmar. För arbete på sön- och helgdagar utges ersättning med 100 % förhöjning på ordinarie lön.

4.3

Vid skiftarbete på vardagar utges för eftermiddagsskiftet ett tillägg om 15 % beräknat på timlönen enligt punkt 2.1.

Vid skiftarbete på sön- och helgdagar utges i stället för ovannämnda skiftersättning ett tillägg om 100 % per timme.

4.4

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare utges följande skiftformstillägg per arbetad timme fr.o.m.

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	öre per timme
vid tvåskiftsarbete	756	773
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	756	773
vid kontinuerligt treskiftsarbete	1588	1623

Dessa skiftformstillägg utges ej till arbetstagare, för vilka lön fastställts per vecka eller månad.

4.5

Vid tillfällig förskjutning av dagarbetstiden för lagerarbetstagare utges för den tid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschema tillägg för förskjuten tid enligt följande:

under tiden 06.00 – 07.00	40 %
under tiden 16.00 – 18.00	40 %
under tiden 18.00 – 23.00	50 %
under tiden 23.00 – 06.00	100 %

Tilläggen beräknas på i lönetabellen angiven timlön och utges ej för tid då övertidstillägg utges.

5 Semester

Perioden juni – augusti

Vid semesterförläggningen enligt 12 § semesterlagen kan efter lokal överenskommelse i perioden juni – augusti även ingå de kalenderveckor, varunder den 1 juni respektive 31 augusti infaller.

6 Helglön

Tidsbegränsad anställning

Till arbetstagare, som anställts för kortare tid än två månader i en följd, utges ej helglön.

Protokollsanteckningar till avtalet för

lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt distributörer

av den 30 mars 2010

Tidsbegränsad anställning

Parterna är ense om att glassindustrin är en säsongsbransch och att detta med hänsyn till reglerna i Livsmedelsavtalets punkt 2.3, tredje stycket kan föranleda särskilda problem. Parterna är emellertid beredda att under avtalsperioden tillse, att dessa får en praktisk och rimlig lösning.

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, produktivitetsutvecklingen 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