LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor; SLAKTERI- OCH CHARKUTERIBRANSCHEN, 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 lönerevisioner som ska göras under avtalsperioden för kollektivavtals-området. Vi kompletterar härmed det tidigare cirkuläret med uppgifter om specifika uppgifter för tilläggsavtal samt information om lönerevisionsprocessen vid årets löneförhandlingar.

I förevarande cirkulär finns slakteri- och charkuteribranschens tilläggsavtal 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

1.1 Fridagar

Midsommarafton, julafton och nyårsafton är fridagar. Trettondagsafton slutar arbetet senast kl. 12. Ordinarie arbetstid denna helgdagsafton utgör fyra timmar.

Anmärkning:
Under den vecka då nyårsafton infaller, äger arbetsgivaren rätt att förlänga den ordinarie veckoarbetstiden med två timmar.

2 Löner

2.1 Lönetabell

Till anställda utges de löner, som anges i lönetabellen.

Lönetabell för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2022

Lönetabell	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	kronor per timme
Vuxna arbetstagare		
Fyllda 18 år med mindre än ett års anställningstid	132,01	135,79
Fyllda 18 år – 1 års anställning	143,26	147,04
Fyllda 18 år – 2 års anställning	145,56	149,34
Minderåriga arbetstagare		
Fyllda 16 år	117,04	120,82
Fyllda 17 år	120,91	124,69
Feriearbetare		
- 9 veckor	110,15	113,93
10 - 18 veckor	113,25	117,03
19 - 27 veckor	116,85	120,63
28 - 36 veckor	119,97	123,75
37 - veckor	126,27	130,05

Ferielön betalas för anställda upp till och med 25 års ålder vid feriearbete, det vill säga arbete under ledigheter under en pågående utbildning eller vid övergång mellan en avslutad utbildning och start av en planerad ny utbildning, samt under de tre sommarmånaderna efter avslutad gymnasieutbildning.

2.2 Ob-tillägg

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

Fr.o.m. den 1/11 2020

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

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

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

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

Fr.o.m. den 1/4 2022

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

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

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,17	131,17	131,17
06-18		131,17	131,17	
18-24	131,17	131,17	131,17	37,13

Anmärkning:
Dag före och efter helgdag kan vara lördag eller söndag, varvid ob-tillägg betalas enligt tabell a).

2.3 Förskjuten tid

Vid tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid betalas tillägg för förskjuten tid

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med kronor per timme	28,13	28,75

Tillägg för förskjuten tid betalas inte då övertidsersättning betalas.

2.4 Frysrumsarbete

Vid arbete i frysrum betalas ett tillägg

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med minst kronor per timme	13,17	13,46

Tillägget betalas inte för tillfälligt arbete, understigande en halv timme per gång.

2.5 Beredskapstjänst

Då en arbetstagare fullgör beredskapstjänst betalas följande ersättning, såvida annat inte överenskommes lokalt.

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag, kronor per dygn	297	303
Lördagar och söndagar samt helgdagar och fridagar, kronor per dygn.	779	797

Med dygn avses under måndag – fredag tiden från arbetstidens slut till dess början påföljande dag, för fredagsdygnet till kl. 07.00 lördag.

Under lördagar, söndagar och helgdagar samt fridagar enligt punkt 1.1 ska såsom dygn räknas 24 på varandra följande timmar. Vid beredskapspass understigande 12 timmar betalas halv ersättning.

För upprättande av ändamålsenligt schema för beredskapstjänstgöring, ska veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen utgöra minst 30 timmar per 7-dygnsperiod.

2.6 Ackord

Ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt.

3. Kompensation för övertid

Övertidsarbete kompenseras med pengar (övertidsersättning) eller efter överenskommelse med arbetstagaren med betald ledighet (kompensationsledighet).

3.1 Övertidsersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens aktuella lön samt följande övertidstillägg beräknade på i lönetabellen angivna timlöner.

a) högst 150 övertidstimmar per kalenderår..... 50%
b) fler än 150 övertidstimmar per kalenderår.....100%

3.2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet utges enligt följande, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

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

Varje övertidstimme ersätts med en timmes betald ledighet. Övertidstillägg betalas för övertiden.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet ska sådan övertid, dock högst 75 timmar per kalenderår, inte räknas som övertid enligt arbetstidslagen.

Övertid ska antecknas oavsett ersättningsform. Om övertiden ersätts med kompensationsledighet återförs det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Arbetstagare som beordras utföra övertidsarbete på tid, som inte sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, erhåller betalning för

a) 3 timmar för arbete, utfört på sön- och helgdagar respektive kl. 22 – 05 på vardagar samt

b) 2 timmar för arbete, utfört på annan tid på vardagar.

Denna bestämmelse gäller dock icke sådant övertidsarbete, som är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast.

Sön- och helgdagstid definieras enligt vad som anges i punkt 2.2.

4 Ersättning vid tjänsteresor

Chaufför (dock ej provisionsutkörare) och chaufförsbiträde, som utför s.k. långkörning utom ordinarie tjänstgöringsort, utan att övernattning ifrågakommer, erhåller, då bortovaron överstiger sex timmar, särskild kostersättning

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	71	72

5 Allmänna ackordsbestämmelser

5.1 Giltighetstid

Ackordstidlista ska gälla tills vidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning ska ske skriftligen. Med ackordstidlista avses även överenskomna ackordspriser och premier.

5.2 Arbetets utförande m.m.

Ackordsarbetet ska utföras så, att ett fullgott arbetsresultat uppnås, såväl kvalitativt som kvantitativt.

Skulle skador uppstå på produkterna på grund av ovarsamhet från ackordslagets respektive ackordsarbetares sida, kan lokala förhandlingar upptas angående skälig kompensation till företaget härför.

5.3 Förtroendetillägg

Hittills tillämpade s.k. förtroendetillägg ska utgå även vid ackordsarbete.

5.4 Utfyllnadsarbete

Om ackordsarbete inte kan beredas, ska utfyllnadsarbete utföras. Lön utgår med avtalsenlig timlön, om annat inte överenskommits. Skyldighet att lämna sådant utfyllnadsarbete föreligger dock inte, om mindre än 15 minuter återstår av den ordinarie dagarbetstiden.

5.5 Övertidsarbete

Ackordsarbete på övertid ska betalas med ordinarie ackordsbetalning jämte avtalsenligt övertidstillägg, beräknat på i lönetabellen angiven timlön.

5.6 Lärlingar

Om annat inte överenskommes lokalt, gäller följande då företaget beordrar lärlingar att delta i ackordsarbete.

Lärlingen ansluts successivt till förekommande arbetslag under tre 3-månadersperioder. Av lärlingens arbetstid i laget medtages därvid, såvitt annat ej överenskommes,

- under den första 3-månadersperioden ..... 25 %
- under den andra 3-månadersperioden ..... 50 %
- under den tredje 3-månadersperioden .....75 %

Därefter medtages lärlingens arbetstid i sin helhet, om normal färdighet uppnåtts. Lärling erhåller prestationslön för den tid som medtagits. Lönen fastställes med beaktande av vid företaget tillämpat prestationslönesystem.

5.7
Om felsättning i större omfattning konstateras ifråga om något arbete, ska detta arbete ånyo studeras. När rättelse skett, verkställes reglering retroaktivt från den dag, då felaktigheten skriftligen påtalas.

5.8
Vid ändrade arbetsmetoder eller då nya hjälpmedel införes, kan efter arbetsstudie ny ackordstid fastställas för berört arbete.

5.9
Ackordspriserna till arbetstagare i samma ackordslag uträknas efter lönen för arbetstagare med mer än ett års anställning men ackordsersättningen ska beräknas efter lagets sammansättning med hänsyn till ålder och anställningstid.

För arbetstagare, som deltar i ackordsarbete, görs ingen reduktion av ackordsersättningen till följd av ålder eller anställningstid, om fullgod prestation utförs. Dock ska skillnaden i timlön bestå då densamma inkluderas i ackordsersättningen.

För elever, som genomgår ungdomsutbildning i företaget, gäller särskilda mellan de centrala parterna överenskomna riktlinjer härom.

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 lönerevisions-förhandlingarna 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 överens-kommelse 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