

CIRKULÄR

Nytt avtal rörande KAFFEROSTERIER OCH KRYDDFABRIKER från och med den 1 april 2023

Livsmedelsföretagen har träffat nya kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025, d.v.s. för 24 månader framåt.

Avtalet är uppdelat två avtalsperioder; period 1 för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2024 och period 2 för tiden 1 april 2024 – 31 mars 2025. Lönerevisions-tidpunkterna är den 1 april 2023 och den 1 april 2024. (Lönerevisionen för 2023 gäller således från den 1 april och ska utbetalas retroaktivt från det datumet även om lönerevisionsförhandlingarna slutförs något senare).

Nedan följer information om de nya avtalens innehåll i de delar som ändrats samt information om lönerevisionerna.

Löner

Lokala förhandlingar ska upptas om en fördelning av en lönepott om

- 690 öre per timme och anställd respektive 1 201 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

- 564 öre per timme och anställd respektive 981 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2024.

Lönepotten ska fördelas vid lokal löneförhandling i enlighet med de löneprinciper som finns i kollektivavtalet punkt 6 och, i förekommande fall, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Utgångspunkten är att lönen ska vara differentierad.

Varje arbetare är garanterad en så kallad individgaranti. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 45 procent av lönepotten (enligt ovan) och innebär att varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning om

- 311 öre per timme och anställd respektive 540 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.
- 254 öre per timme och anställd respektive 441 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2024.

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i kollektivavtalet punkt 6.1 och Bilaga I. Båda parter bör vid löneförhandlingen noga vinnlägga sig om att komma överens om fördelningen av lönen; målsättningen är att enas. Underlag till löneförhandlingen bör lämnas till motparten i god tid för att säkerställa en konstruktiv löneförhandlingsprocess. Om enighet trots det inte kan uppnås, och således oenighet råder om fördelningen, utgår 24 procent av fördelningspotten generellt (lika för alla) med

- 91 öre per timme och anställd respektive 159 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.
- 74 öre per timme och anställd respektive 129 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2024.

Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Fördelningen av den lägsta lönehöjningen om 45 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling.

Förändringar i avlöningsbestämmelserna

6.2 Minimilöner per timme

Lönegrupp	1/4 2023	1/4 2024
Fyllda 16 år	121,79	127,43
Fyllda 17 år	129,10	134,74
Fyllda 18 år	149,82	155,46
+ 12 månaders anställningstid	158,46	164,10
+ 24 månaders anställningstid	160,76	166,40

9. Traktamenten

9.1

Traktamente (måltidsersättning) utgår med följande kronor:

- Från och med den 1 april 2023: 106 kronor
- Från och med den 1 april 2024: 109 kronor

17. Semesterlön

4. Beräkning av semesterlön

Lägsta semesterlön för vuxna arbetstagare över 18 år med minst tre månaders sammanhängande anställningstid utgår med följande kronor:

- Från och med den 1 april 2023: 1 562 kronor
- Från och med den 1 april 2024: 1 610 kronor



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Deltidspensionsavsättning

Genom det nya avtalet ökas avsättningen för premieintjänande till deltidspensionsförsäkring med 0,2 procent den 1 april 2024. Total deltidspensionsavsättning från och med den 1 april 2024 uppgår till 1,6 procent.

Förändringar i de allmänna villkorsbestämmelserna jämte bilagor

Provanställning

Möjlighet till provanställning införs i avtalet. Provanställningen kan vara upp till sex månader. För provanställningen gäller reglerna i lagen om anställningsskydd.

Provanställning innebär exempelvis att en person som saknar erfarenhet av de arbetsuppgifter som personen anställs att utföra kan provanställas så att arbetsgivaren ges möjlighet pröva personen i befattningen. Syftet med provanställning är att den ska övergå till en tillsvidareanställning. Anställningen kan emellertid ömsesidigt avbrytas under provperioden med 14 dagars uppsägningstid eller vid provperiodens slut utan att så kallade sakliga skäl behöver föreligga.

Inom livsmedelsbranschen har vi tidigare haft provanställning som anställningsform i tjänstemannaavtalet, men det har saknats i livsmedelsavtalet. Från och med nu finns således möjlighet att provanställa avseende alla anställda inom branschen.

Tidsbegränsad anställning

Enligt livsmedelsavtalet har det sedan tidigare funnits en möjlighet att anställa arbetare med tidsbegränsad anställning i upp till 18 månader under en treårsperiod.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Den bestämmelsen har nu ändrats på sådant sätt att den maximala tiden för tidsbegränsad anställning under en treårsperiod uppgår till 14 månader.

Skulle en tidsbegränsad anställning överstiga en tidsperiod om 14 månader under en treårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning efter att totalt 14 månader förflutit.

Observera att ändringen av ovanstående regel inte påverkar anställningsformen vikariat. Notera vidare att en anställd normalt erhåller företrädesrätt till återanställning efter tolv månaders anställning.

Ändringarna i livsmedelsavtalet rörande tidsbegränsad anställning har införts i avtalet enligt följande.

Avtalets punkt 2.3, *andra* stycket, ersätts i sin helhet med följande text:

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 14 månader för en och samma arbetstagare.

Ett nytt stycke införs i bestämmelsen med följande text:

En tidsbegränsad anställning enligt stycket ovan övergår till en tillsvidareanställning om anställningstiden överstiger 14 månader under en treårsperiod.

Övergångsbestämmelser:

Centrala parter har beslutat om övergångsregler för att hantera övergången från tidigare regler till ovan regler. Dessa övergångsbestämmelser återfinns som bilaga till detta cirkulär (sista sidan). Datum för brytpunkt till de nya reglernas tillämpande är den 8 maj 2023.

Avtalets punkt 9.4 om avbrytande av tidsbegränsad anställning ändras i sin sista mening och erhåller följande text:

För ett sådant avbrott från arbetsgivarens sida ska det finnas sakliga skäl.

(Denna ändring beror på att begreppet saklig grund har ändrats i lagen om anställningsskydd och genom införandet av det nya Huvudavtalet till begreppet sakliga skäl).



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Arbetstidens förläggning

Möjligheten att förlägga arbetstid utan krav på lokal överenskommelse med facket (dock efter sedvanlig MBL-förhandling) utökas genom att avtalets punkt 3.1.2 tredje stycket ersätts i sin helhet och i stället erhåller följande text:

Om parterna inte träffar någon överenskommelse om arbetstid, är den ordinarie arbetstiden högst 9 timmar och 15 minuter per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka.

Bilaga I – Lönerevision

En ny text avseende nyanställda införs med följande innehåll:

Arbetare som träffat avtal om anställning, och därvid även om lön för anställningen i kommande års lönenivå, inom tre månader före lönerevisionsdatum, omfattas inte av lönerevisionen och bidrar inte till lönepotten.

(Ovanstående reglering får praktisk tillämpning först i samband med lönerevisionen 2024 eftersom den avser anställningar som avtalas under januari-mars månader enligt nuvarande avtalskonstruktion. Vi återkommer med information om detta inför nästkommande lönerevision).

Uppdatering av anställningsavtalsmallar

Uppdatering av de mallar för anställningsavtal som finns att hämta på vår hemsida (och som framgår av livsmedelsavtalets bilaga A) kommer att göras i närtid.

Uppdateringarna beror bland annat på de nya avtalsregleringar som vi redogjort för ovan, såsom införande av provanställning och ändring av maximal tid för tidsbegränsad anställning.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lönerevision arbetare

Reglerna om lönerevisionen finns i Bilaga I till avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker.

Total lönepott

Per den 1 april 2023 bildas en lönepott på 690 öre per timme och anställd eller - vid månadslön - 1 201 kronor i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad.

Lönepotten ska fördelas i enlighet med löneprinciperna som finns under punkten 6.1 i kollektivavtalet och, i förekommande fall, enligt de löneformer och lönesystem som gäller vid företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna, där utgångspunkten är att lönen ska vara differentierad.

Vid förhandlingen ska parterna gemensamt verka för att komma överens om lönefördelningen (utöver individgarantin enligt nedan som är en garanterad lägsta lönehöjning lika för alla). Underlag till förhandlingen bör lämnas till motparten i god tid för att säkerställa en konstruktiv löneförhandlingsprocess. Om de lokala parterna trots allt 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.

Lägsta lönehöjning / individgaranti

I avtalet finns en regel som garanterar samtliga anställda inom avtalsområdet en löneförhöjning i samband med lönerevisionen. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 45 procent av lönepotten och innebär att varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning (individgaranti) om 311 öre per timme och anställd respektive 540 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Fördelningspott

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i kollektivavtalet punkt 6.1 och Bilaga I (även beskrivet ovan). Det innebär att 379 öre per timme och anställd respektive 661 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad ska fördelas genom lönerevisionsförhandlingen.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen, utöver lägsta lönehöjning enligt ovan, garanterad 24 procent av fördelningspotten motsvarande 91 öre per timme och anställd respektive 159 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2023.

Notera att fördelningen av den lägsta lönehöjningen (individgarantin) om 45 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling.

Efter avslutad förhandling ska ett förhandlingsprotokoll skrivas.

Nya kollektivavtalstryck kommer att utsändas till medlemsföretagen så snart dessa är tryckta. Avtalen kommer även att finnas tillgängliga på vår hemsida. För ytterligare rådgivning är ni välkomna att kontakta oss på Livsmedelsföretagen genom att ringa vår rådgivning för arbetsgivarfrågor på telefon 08-762 54 50 eller e-posta till radgivning@li.se.

Henrik van Rijswijk

Förhandlingschef



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Bilaga till cirkulär

Övergångsbestämmelser med kommentarer avseende ändringar rörande tidsbegränsad anställning

Enligt livsmedelsavtalet har det sedan tidigare funnits en möjlighet att anställa arbetare med tidsbegränsad anställning i upp till 18 månader under en treårsperiod. Den bestämmelsen har nu ändrats på sådant sätt att den maximala tiden för tidsbegränsad anställning under en treårsperiod uppgår till 14 månader.

Skulle en tidsbegränsad anställning överstiga en tidsperiod om 14 månader under en treårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning efter att totalt 14 månader förflutit.

De nedan angivna övergångsbestämmelserna med kommentarer avser endast tidsbegränsade anställningar enligt Livsmedelsavtalet, Tobaksavtalet, Vin- och spritavtalet samt Kaffekryddavtalet. De gäller inte för vikariat enligt ovan nämnda avtal.

Brytpunkt

De nya tidsgränserna för tidsbegränsad anställning börjar gälla den 8 maj 2023. Detta datum refereras till nedan som "brytpunkten". Fram till detta datum gäller de gamla reglerna, nämligen att summan av tidsbegränsade anställningar får uppgå till maximalt 18 månader under en treårsperiod, utan automatisk övergång till tillsvidareanställning.

1. Om ingen tidsbegränsad anställning föreligger vid brytpunkten

Personer som vid brytpunkten har mer än 14 månaders sammanlagd anställningstid i tidsbegränsad anställning under en treårsperiod har uppnått den maximala tidsgränsen för att kunna anställas i tidsbegränsad anställning.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Kommentar:

Vid ny tidsbegränsad anställning, i situationen som beskrivs ovan, kommer personen per automatik att bli tillsvidareanställd.

Kommentar:

Önskar arbetsgivaren anställa personen igen i tidsbegränsad anställning, utan att personen ska bli tillsvidareanställd, kan sådan anställning ingås först då så lång tid förflutit att denne under en treårsperiod inte längre har 14 månaders sammanlagd anställningstid i tidsbegränsad anställning. Den nya tidsbegränsade anställningen får i så fall inte innebära att den totala anställningstiden i tidsbegränsad anställning överstiger 14 månader under en treårsperiod.

Personer med mindre än 14 månaders sammanlagd anställningstid i tidsbegränsad anställning under en treårsperiod kan efter brytpunkten anställas i ny tidsbegränsad anställning upp till maximalt 14 månader under en treårsperiod. Ny tidsbegränsad anställning, som ingås efter brytpunkten, och som överskrider 14 månader under en treårsperiod, övergår per automatik till en tillsvidareanställning.

2. Tidsbegränsad anställning som ingåtts före brytpunkten och som löper över brytpunkten, med slutdatum efter brytpunkten:

För tidsbegränsade anställningar som ingåtts innan brytpunkten och som löper över brytpunkten gäller de tidigare reglerna. Detta innebär att en persons sammanlagda anställningstid i tidsbegränsad anställning får omfatta högst 18 månader under en treårsperiod.

Kommentar:

De tidigare reglerna gäller för hela anställningsperioden, men endast för anställningar som ingåtts före brytpunkten.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Kommentar:

För ny anställning efter brytpunkten gäller de nya reglerna. En ny tidsbegränsad anställning får i en sådan situation inte innebära att den totala anställningstiden i tidsbegränsad anställning överstiger 14 månader under en treårsperiod. Önskar arbetsgivaren anställa personen i tidsbegränsad anställning igen, utan att personen ska bli tillsvidareanställd, kan sådan anställning ingås först då så lång tid förflutit att denne under en treårsperiod inte längre har 14 månaders sammanlagd anställningstid i tidsbegränsad anställning. Den nya tidsbegränsade anställningen får i så fall inte innebära att den totala anställningstiden i tidsbegränsad anställning överstiger 14 månader under en treårsperiod.