

CIRKULÄR

Nytt avtal rörande TOBAKSAVTALET 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 det 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 tobaksavtalet punkt 4 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 arbetare 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 livsmedelsavtalet punkt 4.1 och Bilaga J. 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.

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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Förändringar i avlöningsbestämmelserna

Nedan framgår nivåer för lägsta lön med mera som gäller för arbetare inom tobaksindustrin för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Kapitelnumret hänför sig till placering i kollektivavtalsboken.

Endast ändringar/uppräknings angas nedan. I övrigt hänvisas till kollektivavtalsboken.

3. Timlöner

3.1 Lägsta lön

	1/4 2023	1/4 2024
	kronor per	kronor per
Arbetstagare fyllda 18 år	146,50	152,14
Arbetstagare fyllda 17 år	133,04	138,68
Arbetstagare fyllda 16 år	129,33	137,97
Arbetstagare med ett års anställning i företaget efter fyllda 18 år	153,41	159,05
Arbetstagare med två års anställning i företaget efter fyllda 18 år	155,71	161,35

12. Semester

12.2 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Lägsta semesterlön uppgår till följande:



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

	1/4 2023	1/4 2024
	kronor per dag	kronor per dag
För vuxna arbetare	1 562	1 610
För minderåriga arbetare	1 107	1 141

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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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. 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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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).

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 J – 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).



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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.

Lönerevision arbetare

Reglerna om lönerevisionen finns i tobaksavtalets bilaga J.

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 4.1 i tobaksavtalet 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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 arbetare 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.

Fördelningspott

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i tobaksavtalet punkt 4.1 och bilaga J (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 arbetare 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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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

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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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.

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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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.

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.