

Avtalsområde: **Livsmedelsföretagen**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2020-11-01* – 2023-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-03-31.

** Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebar att det tidigare avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll.*

Lön

Löneökningar

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,8 procent för perioden 2020-11-01 – 2022-03-31
- 2,2 procent för perioden 2022-04-01 – 2023-03-31

Lägsta löneökning och individgaranti

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska lägsta löneökning vara:

- 485 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 314 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Lägsta månadslöner

Efter lönrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst:

- 20 134 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 577 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Omfattningen av deltagande i lönerevision

Vi har i det nya avtalet även säkrat upp att man skall ha rätt att delta i lönerevisionen fram tills man uppnår LAS-åldern (68 år, 69 år från och med 1 januari 2023).

Allmänna anställningsvillkor

Sjuklön

- Tidigare kunde arbetsgivaren komma överens med den som fyllt 60 vid anställningen att denne inte skulle erhålla sjuklön från och med dag 15. Denna ålder är nu istället knuten till ITP-avtalet vilket i dagsläget innebär att åldern är flyttad till 65 år.
- Tidigare gällde att den som fyllt 65 endast hade rätt till sjuklön från och med dag 15 om man särskilt hade avtalat om det mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Denna ålder är nu knuten till LAS-åldern (68 år, 69 år från och med 1 januari 2023).

Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen på avtalsområdet kan tas ut som ledig tid, extra pensionspremieinbetalning eller kontant utbetalning. Väljer man ledig tid kan den inte sparas till nästa år. Tidigare gällde att den som inte tog ut sin lediga tid eller av någon anledning inte gjorde något av de tre valen fick värdet utbetalt kontant. Från och med det nya avtalet gäller i dessa två fall att värdet istället betalas in som extra pensionspremie.

Arbetstid

Allmän övertid får sedan tidigare tas ut med maximalt 150 timmar per 12-månadersperiod. Om den anställde väljer att ta ut övertiden som kompensationsledighet istället för pengar kan tid återföras till övertidsutrymmet. I det gamla avtalet fanns ett tak som innebar att högst 150 timmar kunde återföras på dessa sätt. Detta tak höjs i det nya avtalet till 175 timmar.

Observera I: Det är antal övertidstimmar som återförs och inte antalet uttagna timmar.

Observera II: Övertidstaket är fortfarande 150 timmar. Det är endast taket för hur mycket som är möjligt att återföra som höjts.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,4 procent till individens tjänstepension. Det nya

sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 2,2 procent från och med november 2020.

Anställningsformer

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande.

Tidigare innehöll avtalet en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år. Den nya avtalsregleringen innebär att arbetsgivaren behöver lämna en underrättelse till den anställde minst en månad i förväg. Anställningen upphör då en månad efter att underrättelsen lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad den anställde fyller 68 år (69 år fr o m 1 januari 2023).