Lönebildningsavtal – tjänstemän

Lönebildning i företagen

1 februari 2012 – 31 mars 2013

Livsmedelsföretagen
Unionen
Sveriges Ingenjörer
Ledarna

Giltighetstid 1 februari 2012 – 31 mars 2013

Avtal om lönebildning i företagen

Unionen

Livsmedelsföretagen och Unionen är ense om följande avtal för Livsmedelsföretagens företag och Unionens medlemmar vid dessa företag.

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idérikedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet,

decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens. Vid teknisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3:1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggningen och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

3:2

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd Unionen-medlem. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

3:3
I löneprocessen ingår att parterna går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönerevisionsdatum och de lokala kriterierna för lönerevisionen och tidsplan för löneprocessen.

Förhandling sker om de individuella lönerna enligt överlämnat förslag från arbetsgivaren eller den lokala tjänstemannaparten (tjänstemannaklubb eller representant för tjänstemännen vid företaget).

3:4
Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning. Om en tjänsteman inte skulle erhålla lönehöjning ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

3:5
Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

3:6
Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 3,2 % 2012, varav varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 360 kr/mån 2012. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt punkt 3:3 inte träffats gäller som lönerevisionsdatum den 1 februari 2012.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 000 kronor 2012. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överens-kommelse.

4 Förhandlingsordning och fredsplikt

4:1
Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 3:3 kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för Lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Livsmedelsföretagen respektive Unionen utser två ledamöter var.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2013. Livsmedelsföretagen och Unionen ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal.

Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen
(gäller även Sveriges Ingenjörer)

1. Omfattningsregler

1.1 Omfattning
Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag
Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,

b) är under 18 år,

c) har tidsbegränsad anställning,

d) är provanställd,

e) har fyllt 67 år,

f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,

g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

Anmärkning: Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.

Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.

Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.

När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning
Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Anmärkning: Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 augusti eller senare

För avtalsåret 2012 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 augusti 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

Anmärkning: En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företaget

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett ”företag”.

Anmärkning: Företaget betraktas dock som en helhet om

a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller

b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt.

a) ***Lönetillägg och ersättningar***

Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.

b) ***Tjänstledighetsavdrag***

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.

c) ***Sjuklön***

Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

Anmärkning: Under 2012 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m den 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per lönerevisonsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska dock lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

Giltighetstid 1 februari 2012 – 31 mars 2013

Avtal om lönebildning i företagen

Sveriges Ingenjörer

Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer m.fl. är ense om följande avtal att gälla för Livsmedelsföretagens företag och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för ingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att genom dialog mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där ingenjörens resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges ingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Ingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla ingenjören för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för ingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och ingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser som medför ökad produktivitet samt även till kompetensutveckling i olika former.

2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, ledningsoch samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

3:1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2.

Ingenjörens utvecklingsmöjligheter och möjligheter till individuell löneutveckling, ska också behandlas i dialogen.

Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

Avtalet om kompetensutveckling i företagen, Bilaga 6 till Avtalet om allmänna anställningsvillkor, behandlar dialogen mellan chefen och ingenjören om kompetensutveckling.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar till klubben. Om klubben så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas ingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla ingenjörernas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För medlem som inte erhåller lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde ingenjören.

3:4

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Anmärkning

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen med 3,2 % 2012 fr o m överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 februari 2012.

4 Förhandlingsordning

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för Livsmedelsföretagen och tre representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Livsmedelsföretagen ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2013. Livsmedelsföretagen och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal av den 21 juni 2011.

Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer

Lönebildningsavtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. Med uttrycket ”m.fl.” avses att avtalet ska tillämpas för medlemmar i följande SACO-förbund

- Agrifack
- Akademikerförbundet SSR
- Sveriges Arkitekter
- Civilekonomerna
- DIK
- JUSEK
- Kyrkans Akademikerförbund
- Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
- Lärarnas Riksförbund
- Sveriges Farmacevtförbund
- Naturvetareförbundet
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Universitetslärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

I övrigt gäller även för Sveriges Ingenjörer m.fl. de omfattnings- och tillämpningsregler som anges på sid 6-8.

Giltighetstid – Gäller tillsvidare

Ledaravtalet

Livsmedelsföretagen och Ledarna är ense om följande huvudavtal.

Gemensamma utgångspunkter

Livsmedelsföretagen och Ledarna är ense om att lönebildningen ska ske lokalt i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ökad produktivitet, vilket är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och lönsamhet.

Det är viktigt att ledaravtalets innehåll är känt inom företaget och att företagsledningen ger tydliga riktlinjer för avtalets tillämpning.

De som företräder företaget har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att dessa är delaktiga i och kan tydliggöra och kommunicera företagets affärsidéer, mål och framgångsfaktorer.

Kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivitetsutveckling. Den är ett led i utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer. Därför måste den som företräder företaget erhålla stöd, utbildning och utveckling i sin chefsroll.

1. Principer för lönebildning

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå.

Företaget bör i samverkan med Ledarnas lokala företrädare utarbeta lokalt anpassade lönekriterier och en beskrivning av hur ledaravtalet i praktiken ska tillämpas i företaget. Det är av särskild vikt att tidpunkt för lönerevision framgår av beskrivningen. Denna beskrivning bör vara skriftlig. De centrala parterna har tagit fram ett stödmaterial för det lokala arbetet. Vid företag där Ledarna saknar företrädare kommer lönesättande chef överens med medarbetaren om tid för utvecklingssamtal, lönedialog mm. Även här ska löneavtalets grundläggande principer följas.

Lönebildningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och individs bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara individuell. Avgörande är att en dialog äger rum mellan löneansvarig chef och medarbetare rörande mål och arbetsresultat. Den lönesättande chefen bör därför ha ett stort inflytande över hur lönen bestäms. Överenskomna mål, uppnådda resultat och individens prestation utgör grunden vid den individuella bedömningen. Både företag och berörd individ har ett ansvar för att såväl lönesättningen som chefsdialogen fungerar väl.

2. Förhandlingsordning

2.1 Lokal och central förhandling samt Nämnden för lönefrågor

2.1.1

Lön fastställs minst en gång per år och kan behandlas vid olika tidpunkter för olika medarbetare.

Om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin lönesättande chef har medlemmen rätt att begära stöd av sin lokala företrädare. Om enighet därefter inte uppnås i lönedialogen kan lokal förhandling omgående begäras.

Om de lokala parterna ej enas kan central förhandling påkallas. Detta ska ske senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

För individ som inte erbjuds löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

2.1.2

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med lönesättande chef. Vid oenighet i den lokala förhandlingen bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan förhandlingen avslutas. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

2.1.3

Om parterna ej kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

2.1.4

Part som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 2.1.1-2.1.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

2.1.5

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid Livsmedelsföretagen respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Samma gäller om den av parterna utsedda medlaren förordnar om att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd.

2.2 Medling

Parterna är ense om att vid behov utse en medlare som har till uppgift att biträda parterna vid förhandlingar enligt detta avtal.

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor ej är ense i den tvistiga frågan kan part begära medling enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren har att så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning om den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjligheter

- att ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- att med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- att lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- att skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

2.3 Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 2.1.3, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av förtag. Besked härom ska omgående lämnas till Livsmedelsföretagen. Part får ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och des utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 2.2 genomförts. Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av arbetsgivarförbundets styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

2.4 Allmänna anställningsvillkor

Om enighet ej uppnåtts vid förbundsförhandlingar om allmänna anställningsvillkor gäller reglerna om medling enligt punkt 2.2.

3. Tvistelösning

3.1 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår rättstvist eller annan intressetvist än som avses i punkt 1 och 2 ovan rörande anställningsvillkor eller förhållande i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av punkterna 3.2-3.9 nedan.

3.2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enlighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbundsnivå (central förhandling).

3.3 Begäran om lokal förhandling

Lokal förhandling ska begäras så snart det kan ske. Begäran ska nå motparten senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Om en part inte begär förhandling enligt första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller under alla förhållanden om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

3.4 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Central förhandling ska begäras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två månader efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. I tvist som avses i 11 och 12 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska begäran nå motparten senats en vecka från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling enligt andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

3.5 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Om begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens som längre tid.

3.6 Förhandlingsprotokoll

Om Ledarna begär det ska arbetsgivarsidan föra ett protokoll över handlingen, vilket efter det att förhandlingen avslutats ska skickas till motparten.

3.7 Hur förhandlingar avslutas

En lokal respektive en central förhandling är – om inte parternas enas om annat – avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

3.8 Krav på förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt

Parterna får inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats. Det gäller dock inte väckande av talan i anledning av brott mot fredsplikten.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

3.9 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Parterna kan enas om att tvist ska lösas av skiljenämnd i stället för av Arbetsdomstolen.

Talan ska väckas inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Väcks inte talan inom de tider som anges i andra stycket har parten förlorat sin talan.

Anmärkning:
Tvist om tolkning och tillämpning av arbetstidsbestämmelser ska hänskjutas till arbetstidsnämnden.

4. Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet om lönebildning i företagen mellan Livsmedelsföretagen och Ledarna och förhandlingsordningen enligt huvudtalet SAF/SALF och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre månader.