

Tilläggsavtal för Barilla-OLW

1. Anställning/Uppsägning

1.1 Friskintyg

Arbetstagare ska, om arbetsgivaren så påfordrar, lämna läkarintyg, som utvisar att vederbörande ej lider av sådan sjukdom som gör denne olämplig för yrket.

Läkarintyg ska utfärdas av företagsläkare eller annan av företaget anvisad läkare och bekostas av arbetsgivaren i den mån ersättning icke utgår från försäkringskassan.

1.2 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor. Beloppet ifråga ska av arbetsgivaren i samråd med ordföranden i vederbörande fackförening överlämnas till vid företaget inrättad personalkassa eller eljest användas till främjande av personalens trevnad.

2. Arbetstid

2.1 Förskjuten tid

Ersättning för förskjuten tid bestäms genom lokal överenskommelse.

3. Lön

3.1 Lägstälöner, skiftformstillägg

Lägsta timlön för vuxna arbetstagare utgör

Fr. o. m den 1 april 2017	120,48 kronor/timme
Efter ett års anställning	127,39 kronor/timme
Efter två års anställning	129,69 kronor/timme
Fr. o. m den 1 april 2018	123,61 kronor/timme
Efter ett års anställning	130,52 kronor/timme
Efter två års anställning	132,82 kronor/timme
Fr. o. m den 1 april 2019	126,80 kronor/timme
Efter ett års anställning	133,71 kronor/timme
Efter två års anställning	136,01 kronor/timme

3.2 Skiftformstillägg per timme

För 2-skift, intermittent 3-skift och ständig natt	5,3 %
Kontinuerligt 3-skift	13,2 %

3.3 Minderårig

Minderårig betalas med följande procent av vuxen arbetstagares förtjänst för aktuell arbetstid.

Vid fyllda 17 år	90 %
Vid fyllda 16 år	80 %
Vid fyllda 15 år	70 %

3.4 Lönegruppsbyte

Frågan om lönegruppsbyte jämte lön vid flyttning i arbetet regleras genom lokalt komplement till avtalet.

4. Övertid och obekvämlighetstillägg

4.1 Allmänt om övertid

Övertidsarbete ska om möjligt undvikas, när lämplig arbetskraft finns att tillgå eller betydande olägenhet för den enskilde arbetstagaren skulle uppstå, dock får övertidsarbete inte vägras när förhållandena så kräver.

Om vid skiftbyte antalet närvarande i det tillträdande skiftet omöjliggör driftens upprätthållande, får avlösning ej ske förrän ersättare infunnit sig. Avlösning ska dock ske inom fyra timmar.

Anmärkning:

Beträffande deltidsanställd krävs samtycke för arbete utöver den ordinarie arbetstiden.

4.2 Beräkning av övertid

Beordrad övertid räknas i perioder.

4.3 Kompensationsledighet

Den anställde kan i samråd med arbetsledaren välja kompensationsledighet varvid timme kvittas mot timme. Vid övertidsarbete i detta fall ska övertidstillägg utbetalas. Innestående kompensationsledighet får max vara +68 timmar och minimum -24 timmar.

4.4 Ersättning för övertid och obekvämlighetstillägg

Ersättning för övertid och obekvämlighetstillägg framgår av lokal överenskommelse på respektive arbetsplats.

5. Semester

5.1 Semesterlagen

Semester utgår enligt lag med nedan angivna kompletteringar.

5.2 Semesterår och semesterutläggning

Semesteråret och semestern framgår av lokal överenskommelse på respektive arbetsplats.

5.3 Beräkning av semesterdag

Om lokal överenskommelse ej träffas om annat räknas vid beräkning av semesterdag som kalenderdygn tiden 22.00 – 22.00.

5.4 Avräkning av semester vid sjukdom

Arbetstagare som begär att från semestern ska avräknas sjukdag, ska omedelbart göra framställning härom.

Sjukdom ska styrkas med intyg av läkare, eller om läkarintyg lämnats till allmän försäkringskassa, med intyg av försäkringskassa.

Den del av semesterlönen som belöper på de dagar arbetstagare önskar frånräkna semestern ska återbetalas till arbetsgivaren kontant eller genom avdrag på den eller de närmast följande avlöningarna. Då de frånräknade semesterdagarna senare utläggs, betalas beloppet ifråga.

5.5 Semester vid visstidsanställning

Anställning för viss tid som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

5.6 Semesterlön

Semesterlön ska utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

I semesterlöneunderlaget ska ej inräknas:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester samt
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester

Härutöver gäller följande.

För varje timme under intjänandeåret som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är

semesterlönegrundande tid, ska till den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön lägga ett belopp beräknat enligt följande formel.

$$\frac{\text{Summa lön under intjänandeåret}}{\text{Antalet arbetade timmar under intjänandeåret}}$$

Vad som sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning.

5.6.1 Semesterlönegaranti

För vuxna arbetstagare med minst tre månaders anställning under intjänandeåret ska semesterlönen fr.o.m.

- den 1 april 2017 per dag uppgå till lägst 1 416 kronor. För minderåriga arbetstagare ska beloppen för motsvarande tidpunkter vara 722 kronor. För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.
- den 1 april 2018 per dag uppgå till lägst 1 444 kronor. För minderåriga arbetstagare ska beloppen för motsvarande tidpunkter vara 737 kronor. För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.
- den 1 april 2019 per dag uppgå till lägst 1 473 kronor. För minderåriga arbetstagare ska beloppen för motsvarande tidpunkter vara 751 kronor. För deltidsarbetare ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

5.6.2 Sparad semester

Semesterlönen vid sparad semester ska för varje sparad semesterdag utgöra – om ej annat följer av 23 § semesterlagen – 0,53 % av semesterunderlaget. Semesterunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. Med intjänandeåret avses året närmast före det semesterår då den sparade semestern tas ut.

I semesterunderlaget ska ej inräknas

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester samt
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Härutöver gäller följande.

Semesterlöneunderlaget ska för varje frånvarotimme – exklusive frånvarotimmar på grund av ordinarie semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester – ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utges för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

Med ”andel av full arbetstid” enligt 23§ semesterlagen avses arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under ifrågavarande in-tjänandear.

Vad som ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på mot-svarande sätt vid beräkning av semesterersättning för sparade semester-dagar.

6. Återinträde i arbete

6.1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare är skyldig meddela dag för återinträde i arbete efter från-varo så snart kan ske och vid längre tids bortavaro, såsom militärtjänst-göring och havandeskap m.m. senast 14 dagar före återinträdet.

6.2 Sjukdom

Arbetstagare som tillfrisknat efter kortare tids sjukdom eller i arbetet ådragen skada är skyldig att meddela sitt återinträde i tjänst i god tid före skiftets (dagens) början för att återfå arbetet samma dag. Anmälan ska ske enligt anvisningar i lokal instruktion.

6.3 Intyg

1. Innan arbetstagare efter frånvaro på grund av sjukdom eller olycks-fall återinträder i arbete, ska på begäran arbetsförhetsintyg företes. Beträffande sådant intyg gäller bestämmelserna i punkt 3.4.
2. Arbetstagares rätt till återinträde gäller endast under förutsättning att hon/han, om i punkt 10.1 och 10.2 nämnda förhinder icke mel-lankommit, skulle ha varit i arbete.

7. Skyddskläder

7.1 Allmänt om skyddskläder

Utlämnade klädespersedlar är arbetsgivarens egendom och ska åter-lämnas då arbetstagarens anställning upphör eller utbyte av persedlar sker. De ska av arbetstagaren vårdas väl och får endast användas i arbetet.