

BILAGA

för

arbete inom bär- och frilandsodling

§ 1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Denna bilaga avser arbete inom ex fältmässig bärodling som kräver manuellt arbete*.

**Anmärkning: Gröna arbetsgivare och Kommunal är överens om att avtalet kan användas även för andra områden t.ex. frilandsodling där parterna finner så lämpligt.*

För tillämplighet krävs en skriftlig begäran från arbetsgivaren till Gröna arbetsgivare och Kommunals lokalavdelning samt medlemskap i Gröna arbetsgivare. Part som så önskar har rätt att begära förhandling och erhålla nödvändig information om verksamheten. Avser verksamheten arbete enligt ovan träder denna bilaga i kraft från och med den första dagen nästföljande månad efter skriftlig begäran om inget annat överenskommes.

Efter överenskommelse med arbetsgivare äger facklig representant från Kommunal rätt att beträda arbetsplats för att kontakta de anställda i fackliga spörsmål. Det förutsätts att sådant besök ej nämnvärt stör pågående arbete.

§ 2 LÖNER M.M.

Mom. 2.1 Garantilön 1/9 2023

		Kr/ tim.	Kr/mån
1	Arbetare som fyllt 16 år	73,31	12 316
2	Arbetare som fyllt 17 år	83,65	14 054
3	Arbetare som fyllt 18 år	97,22	16 334
4	Arbetare som fyllt 19 år	108,08	18 158
5	Arbetande förman	162,46	27 294

Garantilön 1/9 2024

		Kr/ tim.	Kr/mån
1	Arbetare som fyllt 16 år	75,73	12 722
2	Arbetare som fyllt 17 år	86,41	14 517
3	Arbetare som fyllt 18 år	100,43	16 873
4	Arbetare som fyllt 19 år	111,65	18 757
5	Arbetande förman	167,83	28 195

Anmärkning av informativ karaktär: För arbetstagare under 18 år gäller även Arbetsmiljöverkets föreskrift 2012:3 om Minderåriga.

Mom. 2.2 Arbete på ackord

För tillämpning av ackord fordras överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Har sådan överenskommelse träffats med flertalet av berörda arbetstagare på en arbetsplats, är även övriga arbetstagare bundna av överenskommelsen. Samtliga ackordspriser förutsätter fullgott arbete. Gällande ackordsprislister ska finnas tillgängliga och nedtecknade skriftligt.

Ackorden kan tillfälligtvis underskrida kollektivavtalets minimilönebestämmelser. Den totala ersättningen under anställningsperioden ska emellertid uppfylla avtalets minimilöner förutsatt ett fullgott arbete.

Den ersättning som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om, kan också innefatta eventuell ob-ersättning.

Mom. 2.3 Löneutbetalning

Lön utbetalas, minst en gång per månad, på fastställd dag, för månadsavlönad den 25e, eller om helgdag då inträffar, föregående helgfria dag.

På arbetstagarens initiativ kan överenskommelse göras om att lönen istället utbetalas i ett för allt när anställningen upphört.

Arbetstagaren ska lämna nödvändiga uppgifter till grund för lön. Tidredovisning ska alltid föras av arbetstagaren, per arbetsdag, oavsett löneform. I samband med avlöningens utbetalning lämnas en specifikation av olika lönedelar och av gjorda avdrag. Ska lönen enligt överenskommelse

utbetalas i ett för all när anställningen upphör, bör en specifikation jämväl upprättas för varje enskild månad.

§ 3 SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

Mom. 3.1 Tillägg vid förskjuten arbetstid (OB)

För ordinarie arbetstid som förläggs dels till lördag, söndag och helgdag, dels till vardagar mellan kl. 17.30 och 06.00 påföljande dag, utges lönetillägg enligt följande;

1/9 2023 56 kr/timme

1/9 2024 58 kr/timme

Överenskommelse kan träffas om en högre lön än avtalets minimilön, som innefattar ovannämnda tillägg.

Mom. 3.2 Övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts med ordinarie timlön samt ett särskilt övertidstillägg för respektive anställningsgrupp enligt följande;

Vardag, lördag, söndag och helgdag

		1/9 2023	1/9 2024
		Övertid	Övertid
		Kr/ tim.	Kr/ tim.
1	Arbetare som fyllt 16 år	59,56	61,53
2	Arbetare som fyllt 17 år	67,97	70,21
3	Arbetare som fyllt 18 år	76,44	78,97
4	Arbetare som fyllt 19 år	85,63	88,45
5	Arbetande förman	105,60	109,09

Övertidsarbete beräknas per påbörjad halvtimme.

§ 4 **ORDINARIE ARBETSTID**

Mom. 1 Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms av arbetsgivaren. Vid förläggning av arbetstiden ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Här ska hänsyn tas dels till att verksamheten kan bedrivas rationellt och effektivt dels till arbetstagarens önskemål om förläggning och goda möjligheter till familjeliv och socialt liv i övrigt.

Ordinarie arbetstid får ej överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst fyra månader. För säsongsanställd personal gäller en högsta begränsningsperiod motsvarande anställningsperioden.

Den sammanlagda veckoarbetstiden (inkl. övertid) per sjudagarsperiod, får ej överstiga 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra månader.

Mom. 2 Otjänlig väderlek

Om arbetet på grund av otjänlig väderlek ej kan utföras enligt fastlagt schema, och arbetsgivaren meddelar i god tid före arbetets start att arbetet ställs in, kan arbetet flyttas till annat tillfälle. Ersättning utgår då först i samband med kommande arbetes utförande.

Mom. 3 Dygns- och veckovila

Arbetstagare har rätt till 11 timmars dygnsvila per 24-timmarsperiod. Det ska eftersträvas att dessa timmar är sammanhängande, men där verksamheten i undantagsfall så kräver är det tillräckligt med åtta timmars sammanhängande vila.

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid behov överenskomma om avvikelser ifrån arbetstidens regel om 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod, om arbetstagaren erhåller motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd.

Exempel på tidsredovisning

