



ENHET
Enheten för avtalsfrågor
HANDLÄGGARE
Kent Ackholt

DATUM
2018-07-02

INKOM
ARBETSMILJÖVERKET
2018-07-03

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm

Reviderat utstationeringsavtal bemanning

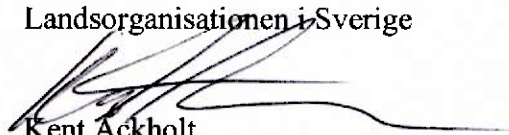
Samtliga LO-förbund är parter i det s.k. Bemanningsavtalet.

Motpart på detta avtalsområde är Almega Bemanningsföretagen.

Då samtliga LO-förbund är parter i avtalet har LO en samordnande roll. Efter beredning inom LO har förbunden gemensamt beslutat att enligt 9 a § utstationeringslagen ge in bifogat kollektivavtal till Arbetsmiljöverket. Detta nya avtal ersätter tidigare insänt avtal per den 2016-10-19

Kontaktperson för aktuellt avtal är undertecknad.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige


Kent Ackholt
Ombudsman

kent.ackholt@lo.se
0730-787621

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

UTSTATIONERINGSAVTAL BEMANNING

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för utstationerade uthyrda arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete inom tillämpningsområdet för Förbund Xs kollektivavtal Y, t.ex. (*exemplifiera*).

Uthyrning av arbetstagare till verksamheter som faller utanför Förbund Xs kollektivavtal Y får inte ske innan ett bemanningsavtal för utstationering har träffats med det för den verksamheten berörda förbundet.

§ 2 Skyldighet att anmäla utstationering och kontaktperson

Arbetsgivarens skyldigheter att anmäla uppgifter till Arbetsmiljöverket framgår av 10 och 11 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) samt 8 och 9 §§ förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare (utstationeringsförordningen). När arbetsgivaren är skyldig att göra en anmälan om utstationeringen eller förändringar i verksamheten till Arbetsmiljöverket ska arbetsgivaren samtidigt översända en kopia av anmälan till Förbund Xs lokalavdelning. Detsamma gäller om arbetsgivaren anmäler byte av kontaktperson.

§ 3 Information till arbetstagare om anställningsvillkor

Arbetsgivarens skyldigheter att lämna information till arbetstagarna om anställningsvillkor framgår av rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Dessa regler innebär bland annat att arbetsgivaren ska ge arbetstagarna information om de förmåner de har enligt detta kollektivavtal.

ARBETSMILJÖ

WA

§ 4 Skyddsfrågor, arbetsmiljö och hälsa

Innan arbete påbörjas ska erforderliga överenskommelser ha träffats mellan den som råder över arbetsstället, arbetsgivaren och Förbund Xs lokalavdelning om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen. Skyldighet att teckna liv- och olycksfallsförsäkring framgår av § 15.

Arbetstagarna ska på sitt språk informeras av arbetsgivarna om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud som utses av Förbund Xs lokalavdelning har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

ARBETSTID OCH SEMESTER

§ 5 Ordinarie arbetstid

Arbetstid under utbokad tid

Under all tid då arbetstagaren är utbokad, det vill säga uthyrd till ett kundföretag, tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos kunden.

I de fall kundens verksamhet genom kollektivavtal är helt eller delvis undantagen från nattarbetsförbudet är även motsvarande arbetsuppgifter som utförs av de utbokade arbetstagarna undantagna.

Arbetstid under ej utbokad tid

Ordinarie arbetstid uppgår för heltidsanställd till 40 tim per helgfri vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod. Efter lokal överenskommelse kan längre begränsningsperioder tillämpas.

Under de perioder då arbetstagaren inte är utbokad förläggs den ordinarie arbets- och utbildningstiden mellan 07.00 och 17.00, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och Förbund Xs lokala fackliga organisation.

För nattarbete krävs enligt arbetstidslagen särskild överenskommelse.

§ 6 Fridagar

Jul-, nyårs- och midsommarafton, lördag, söndag samt helgdag är fridagar. Detta medför att arbetstagarna är lediga dessa dagar och att inget löneavdrag ska göras för denna ledighet. För arbetstagare som inte är avlönad per vecka eller längre tidsperiod utgår helglön under ledigheten.

Arbete som utförs under fridag avlönas enligt tillämpliga bestämmelser avseende övertidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid vid utbokning respektive vid ej utbokad tid.

§ 7 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt lag.

Semesterlön utgör 13 % av arbetstagarens intjänade bruttolön med korrigering för semesterlönegrundande frånvaro.

LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

§ 8 Allmänt

Under utbokad tid tillämpas för arbetstagaren det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende ersättningar och allmänna anställningsvillkor, utom såvitt avser lön.

Lön under utbokad tid ska beräknas enligt § 9 i detta avtal.

Lön under inte utbokad tid ska beräknas enligt § 10 i detta avtal.

Detta avtals bestämmelser om lön under fridagar, semester, helglön, löneutbetalning, resekostnad, logi och försäkring ska alltid tillämpas oavsett om den anställda är utbokad eller inte.

Om lönen, övertidsersättningen eller övriga ersättningar justeras i Bemanningsavtalet mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen, ska ersättningarna i §§ 8-10 justeras på samma sätt. Förbundet åtar sig att snarast efter att justeringarna gjorts skicka information om detta till arbetsgivaren på den adress som denne uppgett till förbundet.

Det erinras om att avdrag från ersättningar enligt detta avtal inte får ske för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.

§ 9 Lön under utbokad tid

Mom 1 Huvudregel

Vid utbokad tid utgår timlön/månadslön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Lönen får inte underskrida den garantinivå som framgår av bilaga till detta avtal.

Rörliga lönedelar beräknas i efterhand med en beräkningsperiod om maximalt upp till och med tolv månader. Beräkningen ska ske på senast föregående kända beräkningsperiod, om de lokala parterna inte är överens om annat.

Om detta skulle ge ett missvisande resultat kan de lokala parterna komma överens om annan beräkningsperiod.

Riktlinjer för precisering av T+P för jämförbara grupper

Vad som är jämförbar grupp ska avgöras utifrån arbetsorganisatoriska eller tydliga yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget i syfte att bemanningsföretaget ska betala "neutrala löner". Vid fastställande av referensobjekt bör avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde utgöra en enhet.

Har en enhet inom sig olika yrkesgrupper med tydliga skillnader i uppgifter, befogenheter och lönesättning ska relevant yrkesgrupp inom enheten utgöra jämförelseobjekt.

Mom 2 Alternativregel

Om överenskommelse finns mellan kundföretaget och lokal facklig organisation vid kundföretaget om förtjänstläge för inhyrd personal gäller sådan överenskommelse.

Mom 3 Ersättning för lokal avvikelse i arbetstidsbestämmelse

Om lokal överenskommelse om avvikelse från arbetstidsbestämmelser träffats hos kund och detta resulterat i ersättning (tid eller pengar) utges motsvarande till

anställda enligt detta avtal. Detta gäller dock inte om ersättningen ingår i det genomsnittliga förtjänstläget (T+P).

§ 10 Lön under ej utbokad tid och garanti

Mom 1 Lön under ej utbokad tid

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad, men arbetar eller deltar i beordrad utbildning, utges lön per timme motsvarande minst garantin i § 10 Mom 2.

Mom 2 Garanti

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad eller får lön enligt § 10 Mom 1 utges en garanti per timme om;

Från och med 1 maj 2017

- 112,93 kr för kvalificerad yrkesarbetare och
- 106,80 kr för övriga.

Från och med 1 maj 2018

- 115,19 kr för kvalificerad yrkesarbetare och
- 108,93 kr för övriga.

Från och med 1 maj 2019

- 117,84 kr för kvalificerad yrkesarbetare och
- 111,44 kr för övriga.

Beräkningen av garantin görs med utgångspunkt i kalendermånadens faktiska arbetstid. Garanti utges för maximalt 8 timmar per dygn.

Mom 3 Tillägg för arbete på obekvämt arbetstid

Tillägg för arbete på obekvämt arbetstid utges med:

Från och med 1 maj 2017

Måndag - fredag 18.00–23.00	21,95 kr
Måndag - fredag 23.00–07.00	43,98 kr
Lördag, midsommarafton	87,92 kr
jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar 00.00–24.00	

Från och med 1 maj 2018

Måndag - fredag 18.00–23.00	22,39 kr
Måndag - fredag 23.00–07.00	44,86 kr
Lördag, midsommarafton	89,68 kr
jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar 00.00–24.00	

Från och med 1 maj 2019

Måndag - fredag 18.00–23.00	22,91 kr
Måndag - fredag 23.00–07.00	45,89 kr
Lördag, midsommarafton	91,74 kr
jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar	

Mom 4 Övertid och övertidsersättning

Med övertid menas all den tid då arbetstagaren inte är utbokad men arbetar eller deltar i beordrad utbildning utöver gällande heltidsarbetstidsmått.

För varje övertidstimme under helgfria måndagar – fredagar mellan 06.00 – 20.00 betalar arbetsgivaren:

Timlönen enligt Mom 2 x 174/94

övrig tid utges

Timlönen enligt Mom 2 x 174/72

För anställd med månadslön beräknas övertidsersättningen:

månadslönen/94

respektive

månadslönen/72

Ovanstående ersättningar inkluderar semesterlön.

Endast fulla halvtimmar tas med i beräkningen.

Övertidsarbete kan, efter överenskommelse, även kompenseras i form av ledig tid (kompensationsledighet), varvid varje övertidstimme vardagar mellan kl. 06.00 – 20.00 kompenseras med 1,5 timmar och varje övertidstimme under annan tid med 2 timmar.

§ 11 Helglön

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre tid än tre månader.

För att arbetstagaren ska ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

Helglön betalas inte till arbetstagare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

För helg som infaller under semester utges helglön under nämnda förutsättningar. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Arbetstagare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg, är inte berättigad till helglön.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit, helt eller delvis, under arbetsdag närmast före eller efter helgen. Helglön utges inte heller vid frånvaro utan giltig orsak under helgen avseende arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgen. Vid semester och annan ledighet, förskjuts nämnda dagar i motsvarande mån.

Helglön utges för följande dagar: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Detta gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Helglön utges inte för dag för vilken arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa eller motsvarande utländsk myndighet.

Helglönen utgör arbetstagarens garantinivå enligt bilaga multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka dividerat med 5,0.

WAT

Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på följande sätt. Arbetstagarens garantinivå enligt bilaga multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetstagaren under tiden närmast före helgen ifråga, dividerat med 5,0.

§ 12 Löneutbetalning

Lön och lönetillägg ska utbetalas minst en gång per månad. Utbetalningen ska ske senast den 25:e i månaden efter det att lönen tjänats in.

Infaller löneutbetalningsdag på helgdag eller fredag enligt § 6 ändras löneutbetalningsdagen till närmast föregående vardag.

Lönebesked skall vara arbetstagaren tillhanda senast dagen före löneutbetalningsdagen.

Lönebesked ska innehålla uppgift om:

- lönebelopp och löneperiod samt i förekommande fall uppgift om tillägg eller annan ersättning,
- de avdrag som gjorts på lön eller annan ersättning med angivande av belopp och orsaken
- antal betalda semesterdagar och sparade semesterdagar jämte uppgift om hur länge de sparats
- antal preliminärt intjänade semesterdagar jämte preliminärt intjänad semesterlön för kommande semesterår.

ÖVRIGA VILLKOR

§ 13 Kontroll

Arbetsgivarens skyldighet att på begäran av organisation tillhandahålla handlingar framgår av 5 d § utstationeringslagen.

§ 14 Resekostnad och logi

Arbetsgivaren ska stå för fri kost och logi och avdrag för dessa kostnader får inte ske på arbetstagarens lön eller motsvarande.

Resekostnad från arbetstagarens hemland till Sverige och tillbaka ska betalas av arbetsgivaren. Detsamma gäller även resekostnader inom Sverige, vilka uppkommer på grund av uppdraget här. Avdrag för dessa kostnader får inte ske på arbetstagarens lön eller motsvarande.

§ 15 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Förbund X och berörda arbetsgivarorganisationer.

I och med undertecknandet av detta avtal tecknar arbetsgivaren försäkringsavtal enligt föregående stycke.

Försäkringsvillkoren innebär bland annat att om uthyrningen av arbetstagare är tillfällig och pågår högst 12 månader så tecknas bara olycksfalls- och livförsäkring samt i vissa fall pensionsförsäkring. Om uthyrningen av arbetstagare pågår längre tid än 12 månader och arbetsgivaren redan har tillförsäkrat arbetstagaren motsvarande försäkringsskydd som enligt AFA-försäkringarna, finns det under vissa förutsättningar möjlighet att efter ansökan hos Försäkringsnämnden för avtalsfrågor hos Fora erhålla dispens från skyldigheten att teckna samtliga försäkringar.

§ 16 Utgående förmåner

Detta avtal påverkar inte arbetstagarnas rätt till anställningsvillkor, utgående lön och ersättningar som är förmånligare enligt redan träffade avtal.

§ 17 Förhandlingsordning

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen om rättegången om arbetstvister, ska förhandling äga rum i den ordning som anges här.

Parterna är skyldiga att träda i förhandlingar så snart en part begär och denna förhandling ska ske på Förbund Xs avdelnings kontor om parterna inte kommer överens om annat. Förhandlingsordningen i medbestämmandelagen (1976: 580) är tillämplig mellan parterna. Förhandling ska bara föras på lokal nivå.

Vid tillämpning av lag och avtal är Förbund Xs lokalavdelning lokal facklig organisation, kontaktuppgifter se nedan.

§ 18 Lagval och behörig domstol

Twister mellan parterna ska avgöras vid svensk domstol och med tillämpning av svensk lag.

§ 19 Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller från och med den X till och med den Y.

Om bemanningsuppdrag för kund inte är avslutat vid denna tidpunkt gäller avtalet till dess alla bemanningsuppdrag för kund i Sverige avslutats. Parterna har efter Y rätt att säga upp avtalet med tre månaders uppsägningstid.

Avtalet upphör utan uppsägning tre månader efter det att alla bemanningsuppdrag för kund i Sverige har avslutats.

Arbetsgivaren ska informera Förbund Xs lokalavdelning när alla bemanningsuppdrag för kund i Sverige är avslutade.

Datum och underskrifter

Ruta där man fyller i uppgift om bolagets kontaktuppgifter och kontaktuppgifter för bolagets representant enligt § 2 samt kontaktuppgifter för förbund och avdelning.

NA

BILAGA

Utdrag ur lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

5 d §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidsrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och
2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

10 §

En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att förändringen skedde.

Första och andra styckena gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.

Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om

VPT

arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

Utdrag ur förordning (2017 :319) om utstationering av arbetstagare

8 §

En anmälan om utstationering enligt [10 § lagen \(1999:678\)](#) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivarens namn, postadress och hemvist,
2. namn, personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum, postadress, telefonnummer och e-postadress till en behörig ställföreträdare för arbetsgivaren,
3. den typ av tjänst eller tjänster som ska utföras i Sverige,
4. planerad tidsperiod för tjänstens eller tjänsternas utförande i Sverige,
5. den eller de platser i Sverige där tjänsten eller tjänsterna ska utföras, och
6. namn och personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige.

9 §

En anmälan om kontaktperson enligt [11 § lagen \(1999:678\)](#) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om kontaktpersonens

1. namn,
2. personnummer, eller om sådant saknas, födelsedatum,
3. postadress i Sverige,
4. telefonnummer, och
5. e-postadress.

Utdrag ur lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

64 §

Vill någon som har förhandlingsrätt enligt [10 § yrka skadestånd](#) eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt

och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

65 §

Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av kändanden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

66 §

Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt [4 kap. 7 § lagen \(1974:371\)](#) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §. I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.