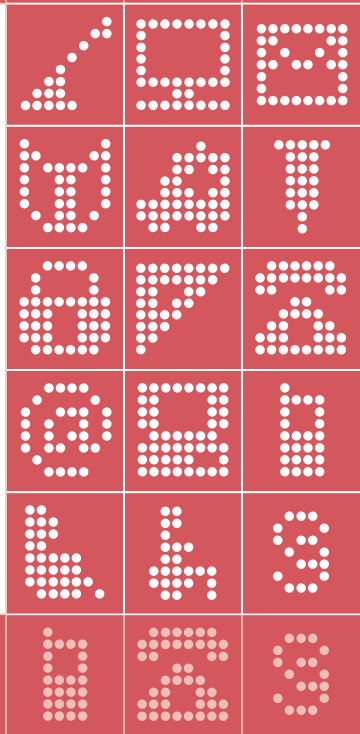


ARBETARE Avtal för bemanningsföretag

Avtal tecknat 2023

Giltighetstid: 2023-05-01–2025-04-30



A | Kompetensföretagen

Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch,
Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall,
SEKO – Service- och kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet,
Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet,
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet,
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet

Partsavsikt

LO-förbundens och Kompetensföretagens avsiktsförklaring

Bemanningsavtalet är ett avtalsområde på svensk arbetsmarknad och regleras på likvärdiga grunder som andra branscher.

Bemanningsbranschen är i utveckling. Många omvärldsfaktorer påverkar branschens villkor. Därför är parterna överens om det gemensamma ansvar man har för att utveckla de regler som påverkar verksamheten och skapar goda förutsättningar för branschens anställda.

Behovet av flexibla bemanningslösningar hos kunderna ökar på arbetsmarknaden. Parterna är därför överens om att bemanningsbranschen fyller en viktig funktion när det gäller att lösa behovet både på kort och på lång sikt.

Parterna har ett ansvar att värna om goda förutsättningar och hög konkurrenskraft för företagen och att värna om goda villkor för de anställda med utveckling och trygghet i arbetet.

Parterna är ense om att branschen utvecklas bäst under likvärdiga konkurrenvillkor med tydliga regler som stödjer ordning och reda.

Parterna är ense om betydelsen av ett väl fungerande lokalt samarbete på företagen. Parterna anser att det är positivt med en hög organisationsgrad både bland företag och anställda.

Parterna är ense om att avtalet dels bidrar till en konkurrens på likvärdiga villkor mellan företagen i branschen och dels att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda vid kundföretagen.

Innehållsförteckning

Partsavsikt.....	1
Avsnitt 1 Omfattning och ikraftträdande	5
§ 1 Avtalets tillämpningsområde – ikraftträdande	5
§ 2 Arbetets ledning - föreningsrätt.....	6
Avsnitt 2 Anställning och arbetskyldighet	7
§ 3 Anställning.....	7
Avsnitt 3 Lön och ersättningar	11
§ 4 Lön och ersättningar under utbokad tid.....	11
§ 5 Lön under ej utbokad tid och garanti	13
§ 6 (Utgång 2013-04-30).....	15
Avsnitt 4 Arbetstider	16
§ 7 Avtalets omfattning	16
§ 8 Arbetstid	16
§ 9 Arbetstidsbestämmelser.....	16
Avsnitt 5 Gemensamma regler	21
§ 10 Avtalets indelning	21
§ 11 Helglön.....	21
§ 12 Sjuklön och föräldralön	22
§ 13 Beräkning av sjuklön för timavlönade	23
§ 14 Beräkning av löneavdrag vid frånvaro och sjukdom för månadsavlönade.....	23
§ 15 Rese- och traktamentsersättningar.....	25
§ 16 Löneutbetalning	26
§ 17 Permission.....	26
§ 18 Semester.....	26
Avsnitt 6 Övriga rättigheter och skyldigheter	28
§ 19 Arbetsmiljöansvar	28
§ 20 Arbetsmarknadsförsäkringar och övrigt.....	28
§ 21 Kompetensutveckling	28
§ 22 Anställning hos beställaren.....	29
Avsnitt 7 Förhandlingsordning.....	30

§ 23	Förhandlingsordning.....	30
§ 24	Giltighetstid	31
Bilaga 1	Överenskommelse om partsställning.....	32
Bilaga 2	Bemanningsbranschens avtalsnämnd	35
Bilaga 3	Kompetensutveckling	37
Bilaga 4	Tolkningsöverenskommelse	39
Bilaga 5	Tolkningsöverenskommelse angående Annan huvudsaklig sysselsättning, AHS.....	41
Bilaga 6	Överenskommelse om införande av ett nytt delpensionssystem. 42	
Bilaga 7	Reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid	44

Avsnitt 1

Omfattning och ikraftträdande

§ 1 Avtalets tillämpningsområde – ikraftträdande

Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och samtliga förbund inom LO och som gäller för företag som bedriver verksamhet inom dessa förbunds verksamhetsområden.

Mom 1 Tillämpningsområde m m

Detta avtal gäller för företag som hyr ut arbetstagare (bemanningsföretag) och som är medlemmar i Kompetensföretagen samt deras anställda när de utför arbete för vilket något av arbetstagarförbunden har avtalsrätten.

Med undantag för de avtalsvillkor som finns intagna i avsnitt 5 §§ 10–18 och avsnitt 6 §§ 19–22 i detta avtal gäller följande:

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Paragraferna 10 till och med 22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställde är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

Anmärkning:

Detta avtal gäller inte då arbete utförs på entreprenad.

Svenska elektrikerförbundets installationsavtal undantas i avtalet senast från och med den 1 september 2015.

Mom 2 Ikraftträdande

Detta kollektivavtal gäller för arbetstagare på inkopplat företag.

Inkoppling på detta avtal sker på bemanningsföretag anslutet till Kompetensföretagen från och med första dagen i månaden efter en skriftlig framställan från någon av de avtalslutande parterna (inkoppling).

Framställan kan göras från Kompetensföretagen till det LO-förbund, som har avtalsrätten inom det område där bemanningsföretaget bedriver verksamhet eller från LO-förbund till Kompetensföretagen, inom vars område ett bemanningsföretag bedriver verksamhet.

När inkoppling har skett är bemanningsföretaget bundet av kollektivavtalet med samtliga arbetstagarförbund som omfattas av detta avtal. Efter att inkoppling har skett ska något av arbetstagarförbunden utses till centralt ansvarigt förbund i förhållande till Kompetensföretagen och det aktuella bemanningsföretaget. Företrädarskap m m regleras i bilaga 1 till avtalet.

När inkoppling sker upphävs samtidigt samtliga mellan företaget och fackförbunden eventuellt direkt tecknade kollektivavtal.

§ 2 Arbetets ledning - föreningsrätt

Mom 1 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lagar och författningar och detta avtals bestämmelser har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och uppsäga arbetstagare samt att anställa arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Mom 2 Föreningsrätt

Föreningsrätten ska av alla parter lämnas okränk.

Anmärkning:

Arbetsgivaren kan utan att kränka föreningsrätten begära att en arbetsledare inte ska tillhöra samma fackliga organisation som arbetarna.

Mom 3 Neutralitet

Arbetstagaren får inte utföra arbete hos beställaren som är föremål för fackliga stridsåtgärder.

Avsnitt 2

Anställning och arbetsskyldighet

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställningsformer

Istället för 5 och 6 §§ i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats enligt nedanstående:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid. Sådant anställningsavtal ska vara skriftligt och får inte överstiga 6 månader, men kan uppgå till 12 månader om det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen.

Ny visstidsanställning, enligt ovan, kan träffas efter 6 månader från det att senaste visstidsanställningen slutade eller tidigare efter lokal överenskommelse.

Överenskommelse om visstidsanställning kan träffas med den som är studerande och med avtals- och ålderspensionär. Studerande ska skriftligen ha styrkt att de är studerande.

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete.

Anmärkning:

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Att den som beviljats sjukersättning – oavsett omfattning på sjukersättning – kan komma ifråga för anställning enligt sjätte stycket (annan huvudsaklig sysselsättning) framgår av tolkningsöverenskommelse i Bilaga 5.

Visstidsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

Därutöver kan avtal enligt lag träffas för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Mom 2 Arbetstidens längd

Anställning i bemanningsföretag är på heltid.

Deltidsanställning kan ske efter lokal överenskommelse med centralt ansvarigt förbund eller lokal ansvarig avdelning/lokal facklig organisation om sådan utsetts. Veckoarbetstiden ska anges i anställningsbeviset. Arbetstidens förläggning/schemaförläggning ska fastställas för den anställde.

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren ska senast vid anställningens tillträde till arbetstagaren överlämna ett anställningsbevis enligt 6 c § LAS.

På begäran från ansvarigt arbetstagarförbund ska kopia av anställningsbevis kompletterat med särskilt intyg som styrker annan huvudsaklig sysselsättning eller studier sändas till det ansvariga arbetstagarförbundets närmaste avdelning.

Mom 4 Återkommande kortare anställningar

De företag som har många korta visstidsanställningar kan istället för att särskilt redovisa varje anställning till lokal facklig organisation enligt § 3 mom 3, träffa överenskommelse *med arbetstagaren* enligt följande.

1. I samband med att avtal om anställningsvillkoren skrivs med den anställde, fastställs perioden för återkommande kortare visstidsanställningar. Denna period får uppgå till högst sex månader.
2. Företaget redovisar omgående till berört arbetstagarförbund det avtal om villkoren som träffats med den anställde.
3. Efter avtalsperiodens slut redovisar företaget till den fackliga organisationen omfattningen av visstidsanställningarna *på begäran enligt § 3 mom 3.*

Mom 5 Tillgänglighet

I samband med anställningen ska frågan om tillgänglighet fastställas skriftligt och regleras i anställningsbeviset. Detta ska ske med utgångspunkt från varje kontors speciella förhållanden. Tillgänglighet innebär att den anställde ska vara anträffbar.

Tillgängligheten ska fastställas så att den anställdes rörelsefrihet inte begränsas mer än nödvändigt samt omfatta högst nio sammanhängande timmar per dygn fördelat på fem dagar per vecka. Användande av tekniska hjälpmedel ska eftersträvas.

Arbetsgivaren ska inför varje nytt uppdrag informera arbetstagaren om de anställnings-, arbets- och arbetsmiljöförhållanden som råder hos beställaren.

Mom 6 Tjänstgöringsområde och arbetsskyldighet

Vid anställningstillfället ska tjänstgöringsområdet fastställas skriftligt i anställningsbeviset. Hänsyn ska i varje enskilt fall tas till det som anses vara normalt rese- och pendlingsavstånd beräknat med för regionen vanligen fungerande transportmedel.

Tjänstgöringsområdet ska anges som ett geografiskt område genom uppräknning av kommuner, postnummer, riktnummer, inritat på en karta eller liknande. Tjänstgöringsområdet bör inte vara större än att resa från bemanningsföretagets kontor till arbetsplatsen blir längre än 75 km.

Facklig organisation kan efter förhandling säga upp företagets rätt att fastställa tjänstgöringsområdet för de av förhandlingen berörda anställda. Inför förhandlingen ska hänsyn tas i varje enskilt fall till det som anses vara normalt rese- och pendlingsavstånd beräknat med för regionen vanligen fungerande transportmedel. Om överenskommelse inte kan träffas ska primärkommun, eller i storstadsområdena Stockholm, Göteborg samt Malmö, med direkt angränsande kommuner, vara tjänstgöringsområde för berörda anställda.

Mom 7 Driftsenhet

Det kontor vid vilket arbetstagaren är anställd ska utgöra driftsenhet enligt 22, 25 och 25 a § LAS.

Mom 8 Lämnad anställning

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid, går förlustig inestående medel för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits, dock högst med ett belopp motsvarande garanti per timme under 14 dagar.

Anmärkning:

Observera att sk förbehållsbelopp (beneficium,-besked) från Kronofogdemyndigheten i det län där arbetstagaren är bosatt måste inhämtas.

Mom 9 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till tidsbegränsad anställning som har en varaktighet av högst 14 kalenderdagar. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 14 kalenderdagar.

Avsnitt 3

Lön och ersättningar

§ 4 Lön och ersättningar under utbokad tid

Anmärkning - Förändring fr o m 1 januari 2023 avseende GFL

Ny definition av GFL (T+P+DP) införs den 1 januari 2023 i samband med parterna inför ett nytt delpensionssystem, se Bilaga 6.

Mom 1 Lön och allmänna anställningsvillkor

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

För lön gäller dock bestämmelserna i § 4 mom 1 till 5 samt för vissa anställningsvillkor de bestämmelser som finns intagna i §§ 10–22 i detta avtal.

De innebär att §§ 10-22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställde är utbokad eller inte. Under utbokning tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4.

Mom 2 Huvudregel; Lön vid utbokad tid

Timplön/månadslön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P+DP) för jämförbara grupper hos kund. Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Garanti enligt § 5 mom 2 får inte underskridas.

För fastställande av rörliga lönedelar (P) som beräknas i efterhand och med en beräkningsperiod maximalt upp till och med 12 månader ska, om de lokala parterna inte är överens om annat, grundas på senast föregående kända mätperiod.

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

Anmärkning:

Riktlinjer för precisering av T+P+DP för jämförbara grupper. Vad som är jämförbar grupp ska sökas 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 3 Alternativregel; Överenskommelse om förtjänstläge

Ett kundföretag kan begära förhandling i förhållande till lokal facklig organisation hos kundföretaget i syfte att träffa överenskommelse om förtjänstläge för inhyrd personal i syfte att bemanningsföretaget ska betala ”neutrala löner” enligt huvudregeln.

Sådan överenskommelse ska innehålla bestämmelser om för vilken tid och för vilket arbete som överenskommelsen gäller.

En överenskommelse mellan kundföretag och lokal facklig organisation hos kundföretaget, om förtjänstläge för inhyrd personal ska bekräftas av den fackliga organisationens avdelning.

Bemanningsföretaget och centralt ansvarigt förbund, eller lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation om sådan utsetts, fastställer denna överenskommelse i lokalt avtal. När detta har skett, uppfyller det överenskomna förtjänstläget bestämmelsen i § 4 mom 2. Den lokala överenskommelsen ska revideras då nytt riksavtal har träffats och/eller då lönerrevision genomförts hos kundföretaget.

Om förhållandena väsentligt förändrats eller om förutsättningarna brutit kan avtalet om förtjänstläge sägas upp med en månads uppsägningstid.

Mom 4 Specialregel; Ersättning vid begränsade uppdrag

Vid uppdrag som är längst 10 arbetsdagar och omfattar högst 20 personer, utbetalas arbetstagarens senaste genomsnittsförtjänst (T+P+DP) under senast kända 3-månadersperiod dock lägst garanti enligt § 5 mom 2 jämte tillägg och ersättningar enligt tillämpligt riksavtal.

Ovan tillämpas inte om liknande uppdrag utförts hos kund (arbetsplats) under närmast föregående period om 12 månader.

Mom 5 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+DP).

§ 5 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 ersättning per timme motsvarande garantin i § 5 Mom 2.

Mom 2 Huvudregel; Garanti

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad eller får lön enligt § 5 Mom 1 utges en garanti per timme om;

Från och med 1 maj 2023

- 126,30 kr för kvalificerad yrkesarbetare och
- 124,79 kr för övriga.

Från och med 1 maj 2024

- 128,91 kr

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

Mom 3 Tillägsregel; Garanti för dag då utbokning sker för samma dag

För dag då utbokning sker för samma dag utges ersättning motsvarande garanti enligt § 5 Mom 2 från tillgänglighetstidens början fram till tidpunkt då besked om utbokning meddelas utan beaktande av kalendermånadens faktiska arbetstid. Endast fulla halvtimmar ersätts.

Anmärkning:

Regeln tillämpas från och med den 1 januari 2017.

Mom 4 Rätt att avböja uppdrag med bibehållna anställningsförmåner

Om synnerliga skäl föreligger, t ex extremt lång restid, som inte är självförvållad med bristande kommunikationer, svåra medicinska besvär t ex allergier eller arbetstagaren har blivit utsatt för trakasserier hos en tidigare beställare, kan arbetstagaren med bibehållna anställningsförmåner avböja ett erbjudet uppdrag. Bedömningen måste göras i varje enskilt fall. Vid

medicinska besvär kan arbetsgivaren begära att besvären styrks av läkarintyg.

Mom 5 Tillägg för arbete på obekvämt arbetstid

Tillägg för arbete på obekvämt arbetstid utges med:

Från och med 1 maj 2023

Måndag – fredag	18.00–23.00	25,06 kr
Måndag - fredag	23.00–07.00	50,20 kr
Lördag, midsommarafton jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar	00.00–24.00	100,35 kr

Från och med 1 maj 2024

Måndag – fredag	18.00–23.00	25,88 kr
Måndag - fredag	23.00–07.00	51,85 kr
Lördag, midsommarafton jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar	00.00–24.00	103,66 kr

Mom 6 Övertid och övertidsersättning

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

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

$$\frac{\text{timlönen} \times 174}{94}$$

övrig tid utges

$$\frac{\text{timlönen} \times 174}{72}$$

För anställd med månadslön beräknas övertidsersättningen:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

respektive

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

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.

§ 6 (Utgått 2013-04-30)

Avsnitt 4 Arbetstider

§ 7 Avtalets omfattning

Reglerna i kollektivavtalet ersätter arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att kollektivavtalets regler ligger inom ramen för rådets direktiv 2003/88/EG som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

§ 8 Arbetstid

Mom 1 Arbetstid under utbokad tid

Under all tid då arbetstagaren är utbokad 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 lag eller kollektivavtal är helt eller delvis undantagen från nattarbetsförbudet är även motsvarande arbetsuppgifter som utförs av de utbokade arbetstagarna undantagna.

Mom 2 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 den lokala fackliga organisationen.

§ 9 Arbetstidsbestämmelser

Följande regler ska tillämpas vid arbete på det egna företaget, mellan uppdrag och vid arbete på kundföretag som saknar kollektivavtal.

Mom 1 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24 timmars period (dygnsvila).

Mom 2 Veckovila

Varje arbetstagare ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan förläggs så långt som möjligt till veckoslut.

Mom 3 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid och jourtid inräknas.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro inräknas i tiden för det maximala arbetstidsmättet.

Mom 4 Raster och måltidsuppehåll

Rast ska förläggas så att arbetstagen inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådant avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att kvarstanna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggningen så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Mom 5 Paus

Arbetsgivaren ska ordna arbete så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser inräknas i arbetstiden.

Mom 6 Nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse får göras med stöd av överenskommelse med det centralt ansvariga förbundets lokalavdelning eller lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation om sådan utsetts.

Mom 7 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkning:

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkning av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkning av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till arbetstidsförlängning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid*

Mom 8 Nattarbete som innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 9 Övertid

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit ska med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

Mom 10 Maximal övertid

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Mom 11 Anteckningar om övertid mm.

Arbetsgivare ska föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetsstagare har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer.

Mom 12 Meddelande om förläggning

Arbetsgivare ska utan dröjsmål lämna arbetsstagare besked i fråga om ändring av den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

Vid förändring av arbetstiden från dagtid till skift/ natt eller omvänt bör besked lämnas minst fem dagar i förväg.

Särskild hänsyn ska tas om väsentligt förändrad förläggning av arbetstid innebär stor olägenhet för den anställde beträffande barnomsorg eller liknande.

Mom 13 Undantag

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan träffa avtal om avvikelse från reglerna i mom 1, 2, 3, 4 och 7, under förutsättning att arbetsstagarna ges motsvarande viloperioder i enlighet med nedanstående regler om förläggning av viloperioder.

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller övertidsarbete, under förutsättning att arbetsstagaren ges motsvarande viloperiod.

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan arbetsgivaren och den ansvariga fackliga organisationens lokalavdelning träffa avtal om annat lämpligt skydd.

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid betalas lön motsvarande genomsnittligt T+P+DP för denna tid som annars skulle ha varit ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första – tredje stycket i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar

Anmärkningar:

1. *Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.*
2. *För det fall att en ny Arbetstidslag införs eller den nuvarande väsentligen förändras ska parterna uppta förhandlingar om eventuella anpassningar av §§ 7–9.*

Avsnitt 5

Gemensamma regler

§ 10 Avtalets indelning

§§ 10-22 ska alltid tillämpas oavsett om den anställda är utbokad eller inte. Under utbokningen tillämpas kundens riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Lönen ska dock beräknas enligt reglerna i § 4. För månadsavlönade gäller regler om avdrag vid frånvaro och sjuklön enligt § 14.

§ 11 Helglön

Mom 1 Rätt till helglön

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågått 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.

Mom 2 Helglönedagar

Helglön utges för följande dagar: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, 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.

Uppbär arbetstagaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag minskas helglönen med motsvarande belopp.

Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens personliga lön multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

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

Anmärkning:

För arbetstagare anställd den 1 maj 2013 eller senare utgör helglönen Garantin enligt § 5 mom 2 multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka dividerat med 5,0.

Mom 4 Helglönens utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken första arbetsdagen efter helgen infaller.

§ 12 Sjuklön och föräldralön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön för lön som den anställde gått miste om på grund av sjukfrånvaron.

Vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han räknar med att kunna återgå i arbete. Sådant meddelande ska lämnas senast dagen före återgång. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat.

Vid frånvaro på grund av sjukdom som varar längre än sju dagar är arbets- tagaren skyldig enligt lagen om sjuklön att uppvisa läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Mom 2 Föräldralön

Bestämmelserna om föräldralön i kollektivavtalet har ersatts med Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) från den 1 januari 2014. Se § 20 Mom 1.

§ 13 Beräkning av sjuklön för timavlönade

Mom 1 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Karenstid utan rätt till sjuklön motsvarar 20 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden. Med genomsnittlig veckoarbetstid avses för hel- och deltidsanställd veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För heltidsanställd arbetstagare är den genomsnittliga veckoarbetstiden 40 timmar per helgfri vecka. Sjuklön utges under sjukperioden för tid efter karenstid till och med den 14:e kalenderdagen med 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst. För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 % av denna timlön.

Dessutom utges för tid efter karenstid till och med den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karenstid kan behöva iakttas intill 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

§ 14 Beräkning av löneavdrag vid frånvaro och sjukdom för månadsavlönade

Mom 1 Beräkning av löneavdrag vid frånvaro

När arbetstagaren är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs vid månadslön, löneavdrag enligt följande:

- Under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med 1/21 (1/25)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även arbetstagarens arbetsfria vardagar och sön- och helgdagar.

$$\text{dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

- Vid frånvaro del av dag avdrages

$$\frac{\text{månadslön per timme}}{174}$$

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom 2 Beräkning av löneavdrag vid sjukdom

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen. Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjuklöneperioden	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjuklöneperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	---

Arbetstagare får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses för hel- och deltidsanställd veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För heltidsanställd arbetstagare är den genomsnittliga veckoarbetstiden 40 timmar per helgfri vecka.

Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod har upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar. Avdrag från och med 15:e kalenderdagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Om frånvaro med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

§ 15 Rese- och traktamentsersättningar

Mom 1 Ersättningar

Vid tjänsteresor utges rese- och traktamentsersättningar med de av Skatteverket vid varje tidpunkt rekommenderade normalbeloppen.

Mom 2 Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten. Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22.00–08.00 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller vid traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med ett belopp motsvarande 72,5 % av ersättning enligt § 5 Mom 2 utom när resan har företagits under tiden från klockan 18.00 fredag fram till klockan 06.00 måndag eller från klockan 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till klockan 06.00 dag efter helgdag, då ersättningen är 91,6 % av ersättning enligt § 5 Mom

2. För månadsavlönade utgör timlönen 1/174 av arbetstagarens fasta kontanta månadslön inklusive förekommande ackordskompensation.

Ovanstående ersättningar inkluderar semesterlön.

Restidsersättningen utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

§ 16 Löneutbetalning

Lön betalas minst en gång per kalendermånad i efterskott om annat inte överenskommes lokalt.

§ 17 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat. Om den läkare till vilken arbetstagaren remitterats föreskriver återbesök beviljas permission för högst tre sådana återbesök
- nära anhörigs frånfalle
- nära anhörigs begravning, gravsättning och urnsättning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för barn som inte är hemmaboende och för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag, dock inte i de fall arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerade partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

§ 18 Semester

Semester utges enligt lag. Semesterlön och semesterersättning utges med 13,3 % av semesterlöneunderlaget.

För anställda efter den 1 maj 2013 utges semesterlön och semesterersättning med 13 % av semesterlöneunderlaget.

Avsnitt 6

Övriga rättigheter och skyldigheter

§ 19 Arbetsmiljöansvar

Bemanningsföretaget ska verka för att beställaren vidtar och informerar om de skyddsåtgärder som erfordras vid arbete inom beställarens område samt särskilt iakttar 3 kap 6, 7 och 12 § och 6 kap 10 § AML samt 4 § AMF.

Bemanningsföretaget ansvarar för erforderlig rehabiliteringsverksamhet bland arbetstagarna.

§ 20 Arbetsmarknadsförsäkringar och övrigt

Mom 1 Arbetsmarknadsförsäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla AFA-försäkringar

1. Avtalspension SAF - LO
2. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
3. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv och LO
4. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
5. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
6. Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

enligt de vid varje tidpunkt gällande överenskommelserna mellan Svenskt Näringsliv och LO/PTK.

Dessa skyldigheter gäller även under tid då arbetsgivaren inte har någon anställd.

Mom 2 Övrigt

Utvecklingsavtalet mellan SAF-LO/PTK av den 15 april 1982 gäller på avtalsområdet. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv och LO av den 22 juni 2022 gäller på avtalsområdet.

§ 21 Kompetensutveckling

Överenskommelse om kompetensutveckling av arbetstagarna i bemanningsföretagen har träffats i enlighet med Bilaga 3.

§ 22 Anställning hos beställaren

Arbetstagaren är oförhindrad att efter iakttagande av uppsägningstiden när som helst ta anställning hos beställaren.

Avsnitt 7

Förhandlingsordning

§ 23 Förhandlingsordning

Beträffande partsställning se bilaga 1.

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen hos denne).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Parterna har träffat överenskommelse om att tvister ska tas upp i Bemanningsbranschens avtalsnämnd innan talan väcks vid domstol, Bilaga 2.

Tvist enligt § 4 och då tvistens avgörande bedöms vara beroende av vittnesupptagning av representant för kundföretaget ska avgörandet ske genom skiljedom enligt lag om skiljeförfarande om parterna inte är överens om annat.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 24 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025 och därefter med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Rätten till uppsägning äger parterna samlat om inte annat överenskommes.

Stockholm den 28 april 2023

Kompetensföretagen
Johan Huldt

Arbetsstagarparterna
Kent Ackholt

Bilaga 1

Överenskommelse om partsställning

Mom 1

Arbetstagaren företräds av det arbetstagarförbund han eller hon är medlem i (medlemsförbund). Arbetstagaren kan i stället företrädas av annat arbetstagarförbund efter fullmakt från medlemsförbundet.

Mom 2

Arbetstagare på ett bemanningsföretag företräds av det centralt ansvariga förbundet på central nivå och på lokal nivå av lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation:

- vid förhandlingar enligt 11 § MBL, och om enighet inte nås vid denna förhandling, 14 § MBL
- vid fullgörandet av informationsskyldigheten enligt 19-22 §§ MBL.
- vid förhandling enligt 38 och 39 §§ MBL avseende entreprenad eller inhyrning på bemanningsföretaget
- genom att lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation utser facklig förtroendemans enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.
- genom att lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation utser skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen
- centralt ansvarigt förbund beslutar om att inrätta styrelsrepresentation för de anställda samt utser ledamöter.

Mom 3

Efter framställan om inkoppling ska LO-förbunden utse ett av förbunden till centralt ansvarigt förbund. Centralt ansvarigt förbund ska utses med utgångspunkt från företagets huvudsakliga verksamhet.

Centralt ansvarigt förbund är det förbund som företräder samtliga avtalslutande parter på central nivå i frågor enligt mom 2. Vid förhandling kan det centralt ansvariga förbundet lämna fullmakt till annat förbund att företräda dem vid förhandlingen i dessa frågor.

I fall då fråga enligt mom 2 endast avser bemanningsföretags lokalkontor eller uppgett ansvarsområde där annat förbund än det centralt ansvariga förbundet är lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation är detta förbund central part.

Avser fråga enligt mom 2 flera lokalkontor eller ansvarsområden där olika förbund är lokalt ansvariga avdelningar/lokala fackliga organisationer företräds samtliga avtalsslutande parter på lokal och central nivå av det centralt ansvariga förbundet.

Arbetstagarförbunden kan byta centralt ansvarigt förbund. LO-förbunden ska genom Landsorganisationen i Sverige skriftligen underrätta Kompetensföretagen och aktuellt bemanningsföretag när byte ägt rum. Det övertagande förbundet är centralt ansvarigt förbund från den första i månaden efter det att besked om övertagande kommit Kompetensföretagen tillhanda och tillsvidare.

Aktuellt bemanningsföretag ska lämna erforderliga upplysningar till förbunden om bemanningsföretagets huvudsakliga verksamheter inom LO-förbundens avtalsområden och antal anställda i de olika verksamheterna till ledning för arbetstagarförbundens bestämmande om centralt ansvarigt förbund.

Mom 4

Utgångspunkten är att lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation för bemanningsföretagets lokalkontor är det centralt ansvariga förbundets lokala fackliga organisation.

Arbetstagarförbunden kan även utse ett annat eller flera lokalt ansvariga avdelningar/lokala fackliga organisationer. Beslut om att utse annat eller ytterligare lokal ansvarig avdelning/lokal facklig organisation ska föregås av information till arbetsgivaren. I samband med att lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation utses ska ett ansvarsområde anges. Ansvarsområdet är styrande för giltighetsområdet för lokala överenskommelser som ingås av lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation. LO-förbunden ska genom Landsorganisationen i Sverige skriftligt underrätta Kompetensföretagen och aktuellt bemanningsföretag när byte ägt rum. Bytet gäller från den första i månaden efter det att underrättelsen kommit Kompetensföretagen tillhanda och tillsvidare.

Lokalt ansvarig avdelning/lokal facklig organisation behöver inte vara en avdelning eller lokal facklig organisation inom det centralt ansvariga förbundet. Vidare kan flera utses på ett bemanningsföretag. Även dessa kan tillhöra olika förbund.

Mom 5

I tvist med part som omfattas av detta kollektivavtal som berör flera avtalslutande förbund får skadestånd inte utdömas till sammanlagt högre belopp än vad som skulle ha utdömts om avtalet slutits av ett förbund. Har tvist slutligen avgjorts får ny talan inte väckas i samma ärende.

Anmärkning

Det antecknas att arbetstagarförbunden sinsemellan har träffat överenskommelse om samråd m m. Arbetstagarförbunden förfogar över fråga om närvarorätt vid förhandlingar.

Bilaga 2

Bemanningsbranschens avtalsnämnd

De kollektivavtalsslutande parterna har överenskommit att söka lösa uppkomna tvister i samförstånd. Det åligger alla inblandade parter att verka för att Bemanningsavtalet utvecklas till ett väl fungerande avtal för att skapa lönsamma företag med goda arbetsförhållanden och god anställningstrygghet för de anställda.

Parterna har konstaterat att Bemanningsavtalet är en ny och oprövad konstruktion. Tvister om avtalets tillämpning ska därför i första hand lösas mellan parterna och inte hänföras till domstol för avgörande. Först när Bemanningsbranschens avtalsnämnd inte kan enas om en lämplig lösning av en tvist eller part vägrar följa nämndens beslut kan talan väckas i domstol för slutligt avgörande. Talan i domstol får inte väckas innan Bemanningsbranschens avtalsnämnd fått tillfälle att avgöra frågan.

Mom 1

Bemanningsbranschens avtalsnämnd har till uppgift att

- lämna anvisningar hur rättstvist om Bemanningsavtalet slutligt ska avgöras.
- främja utvecklingen av Bemanningsavtalet
- följa tillämpningen av Bemanningsavtalet och komma med råd och anvisningar till de avtalsslutande parterna för att undvika framtida tvister
- lämna råd och anvisningar i tvist som berör företräderskap enligt bilaga 1

Part äger inte rätt att föra tvist till domstol om nämnden lämnat en anvisning om hur en tvistefråga ska lösas och part fullgjort sina skyldigheter enligt dessa anvisningar.

Om tvist enbart rör tolkning av andra parters kollektivavtal äger nämnden inte ta upp frågan till prövning med mindre än att parterna i detta kollektivavtal enas om att hänskjuta tvisten till nämnden. Om så sker ska berörda kollektivavtalsslutande parter delta i nämndens avgörande.

Mom 2

Nämnden sammanträder tio gånger per år enligt fastlagt schema.

Fråga till nämnden framställs genom att skrift adresserad till Bemanningsbranschens avtalsnämnd kommer Kompetensföretagen tillhanda.

Ärende som anmälts till nämnden en vecka före sammanträde ska tas upp på sammanträdet. Senare inkomna ärenden ska tas upp vid nästkommande sammanträde.

Mom 3

Ärende som inte avgjorts vid sammanträde avslutas den dag nämnden sammanträder, om nämnden inte beslutar annat.

Mom 4

Bemanningsbranschens avtalsnämnd består av sex ledamöter. Kompetensföretagen utser tre ledamöter och LO-förbunden gemensamt tre ledamöter. Part kan utse suppleant till ledamot. Suppleant deltar i nämndens sammanträde enbart vid förfall för ordinarie ledamot.

Nämnden har rätt att adjungera sakkunnig vid behov.

De i nämnden ingående organisationerna ska utse varsin handläggare för nämndens löpande verksamhet och bereda ärenden.

Nämnden avger yttrande i fråga vari nämnden enas.

Ledamot som deltagit i lokal eller central förhandling i för nämnden aktuellt ärende bör i handläggning av detta bytas mot annan representant från organisationen.

Mom 5

Avtalsnämnden beslutar själv om sina arbetsformer.

Mom 6

Nämnden är beslutsför med minst 4 ledamöter närvarande.

För giltigt beslut ska ledamöterna enas om beslutet.

Mom 7

Vardera parten bär sina egna kostnader för nämndens arbete. Gemensamma kostnader fördelas med 50 % på Kompetensföretagen och 50 % på LO. Part bestrider själv sina ombudskostnader.

Bilaga 3

Kompetensutveckling

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen i kundföretagen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos den som verkar i industrisektorn. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex

löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dessutom är det viktigt att i arbetslagen diskutera och planera för förändring.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling i företagen samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen.

Bilaga 4

Tolkningsöverenskommelse

Parterna har efter 2012 års avtal diskuterat tolkningen av vissa regler i det nya avtalet i relation till tidigare gällande regler.

Denna överenskommelse avser att klargöra parternas ståndpunkt på nedan angivna punkter.

Lön under utbokad tid

Under utbokad tid erhåller arbetstagare lön enligt det genomsnittliga förtjänstläget T+P+DP för jämförbara grupper hos kund. I denna del är avtalets lydelse oförändrat i förhållande till tidigare gällande avtal.

För arbetstagare som har en personlig lön 30 april 2013 så är denna den lägsta lön som företaget kan betala oavsett det genomsnittliga förtjänstläget hos kund. 2012 års avtal ändrar inte denna lägsta lön.

Arbetstagare som 30 april 2013 hade en personlig lön som överstiger Garantin enligt 2012 års avtal bibehåller denna som en personlig lägsta lön så länge anställningen består.

Den som anställs den 1 maj 2013 eller senare kan inte under utbokad tid ha en lön per timme som understiger Garantin enligt avtalets § 5 Mom 2.

Lön under ej utbokad tid

Under tid då arbetstagaren inte är utbokad erhåller arbetstagare en lön per timme som är lägst Garanti enligt avtalets § 5 Mom 2.

Avtalets stadgar en lägsta nivå på Garantin och det är tillåtet att i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om en högre Garanti. Den överenskomna högre Garantin ska då tillämpas i alla löneberäkningar där avtalet hänvisar till Garantin.

Arbetstagarens Garanti ska vid nyanställning anges i anställningsbeviset enligt reglerna i lagen om anställningsskydd 6c §.

Helglön

Parterna har i arbetsgrupp diskuterat ändrade regler om helglön. Någon överenskommelse om andra regler har därvid inte träffats.

Parterna konstaterar att eftersom någon ändring av helglönereglerna inte kunna träffas så kommer avtalet att gälla oförändrat.

I kollektivavtalets § 11 mom 3 stadgas det att helglönen ska beräknas på den personliga lönen. För arbetstagare anställda 30 april 2013 som har en överenskommen personlig lön ska helglönen även fortsättningsvis beräknas på denna. För arbetstagare som anställs den 1 maj 2013 eller senare beräknas helglönen på den överenskomna Garantin.

Avtalet tillförs en anmärkning:

Anmärkning:

För arbetstagare utan fastställd personlig lön utgör helglönen Garantin multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka dividerat med 5,0.

Stockholm den 3 april 2013

Reviderat i Stockholm den 28 april 2015

Reviderat i Stockholm den 28 april 2023

För Kompetensföretagen

Hanna Byström

För LO-förbunden

Kent Ackholt

Bilaga 5

Tolkningsöverenskommelse angående Annan huvudsaklig sysselsättning, AHS

Avsnitt 2 § 3 mom 1 sjätte stycket. ”Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete.

I anledning av den stämmningsansökan som Diskrimineringsombudsmannen har lämnat in till Arbetsdomstolen (Mål nr A 121-19) finner parterna det nödvändigt att förtydliga avtalet på nedanstående sätt.

”Vid bedömningen av om en arbetstagare uppfyller kravet på annan huvudsaklig sysselsättning ska med sysselsättning jämföras avsaknad av möjlighet till sysselsättning som beror på en funktionsnedsättning i form av en sådan varaktigt nedsatt arbetsförmåga som ger rätt till sjukersättning, oavsett omfattning på sjukersättning.

Parterna är också överens om att beviljad sjukersättning ska styrkas på samma sätt som vid studier eller annan huvudsaklig sysselsättning, genom att arbetsgivaren översänder en kopia på anställningsbeviset tillsammans med intyg från Försäkringskassan till det ansvariga arbetstagarförbundets närmaste avdelning i enlighet med Avsnitt 2 § 3 mom 3.

Detta förtydligande görs utan att det påverkar bestämmelsens eller avtalets tolkning i övrigt.

Stockholm den 18 juni 2020

Kompetensföretagen

Arbetstagarparterna

Anna Vargö

Kent Ackholt

Bilaga 6

Överenskommelse om införande av ett nytt delpensionssystem

§ 1 Bakgrund till överenskommelsen är att parterna vid avtalsrörelsen 2020 enats om att införa ett nytt delpensionssystem för arbetare omfattandes av ovan angivna kollektivavtalsområde fr o m 2023-01-01 innebärande följande:

- Det nya delpensionssystemet ska vara enhetligt och konkurrensneutralt.
- Fr o m 1 januari 2023 är delpensionspremie (DP) en del av GFL. Innebärande att $GFL = T + P + DP$. Med DP avses delpensionspremie eller motsvarande extra pensionspremie som kan förekomma i kundens centrala kollektivavtal.
- Förenklat består GFL fr o m 1 januari 2023 av två delar: ”GFL-Lön” = $T + P$ (genomsnittligt förtjänstläge utan pensionsdelar) samt DP = delpensionspremien utifrån kundens centrala kollektivavtal.
- Varje enskild arbetstagare har rätt att få kännedom om aktuell GFL-Lön samt vilken DP som ska rapporteras för respektive uppdrag.
- För fastställande av DP ska avsättning göras i enlighet med överenskommelsen i respektive kunds centrala kollektivavtal utifrån däri angivna kvalifikationsregler. I det fall bemanning sker hos ett kundföretag där det saknas central överenskommelse om DP ska 0,4 % avsättas som individuell DP. Detsamma gäller om kundföretaget inte omfattas av centralt kollektivavtal.
- Övrig tid som ej omfattas av GFL-Lön omfattas av DP med 0,4 %.

§ 2 Parterna är överens om att innehållet i denna överenskommelse vidare innebär följande;

- DP ska per individ årligen* inrapporteras till Fora.
- Den inrapporterade DP inkluderar Foras avgift för överenskommet delpensionssystem.
- DP som ska följa kundens centrala kollektivavtal gäller all arbetad tid.

- DP avseende ”Övrig tid” omfattar all övrig pensionsgrundande tid.

§ 3 Nödvändiga redaktionella förändringar ska vidtas i samband med att nytt *Bemanningsavtal för arbetare* träffas vid ordinarie avtalsförhandling 2023 för att säkerställa innehållet i denna överenskommelse samt undvika dubbelregleringar. En sådan redaktionell förändring är exempelvis definitionen av det genomsnittliga förtjänstläget.

I digital upplaga (pdf) kan innehållet i denna överenskommelse tillfälligtvis läggas som bilaga 6 på sidan 42 samt att det till avsnitt 3 § 4 *Lön och ersättningar under utbokad tid* införs en hänvisning till den tillfälliga bilagan med följande anteckning ”Ny definition av GFL (T+P+DP) införs den 1 januari 2023 i samband med parterna inför ett nytt delpensionssystem”.

**Parterna ska i enlighet med avtalsprotokoll 2020-12-17 verka för att Fora ska utveckla överenskommet delpensionssystem i syfte att möjliggöra månadsvis inrapportering.*

§ 4 I samband med att denna överenskommelse börjar gälla den 1 januari 2023 upphör tidigare överenskommelse om Bemanningsbranschens Extra Pensionssystem (BEP) mellan parterna.

§ 5 Överenskommelsen är preliminär intill dess samtliga parter antagit överenskommelsen. LO ska meddela Kompetensföretagen när antagande skett, dock senast 25 november 2022.

§ 6 Förhandlingen förklaras härefter avslutad.

Stockholm den 31 oktober 2022

Kompetensföretagen
Patrik Eidfelt
Johan Huldt

För arbetstagarparterna
Kent Ackholt

Bilaga 7

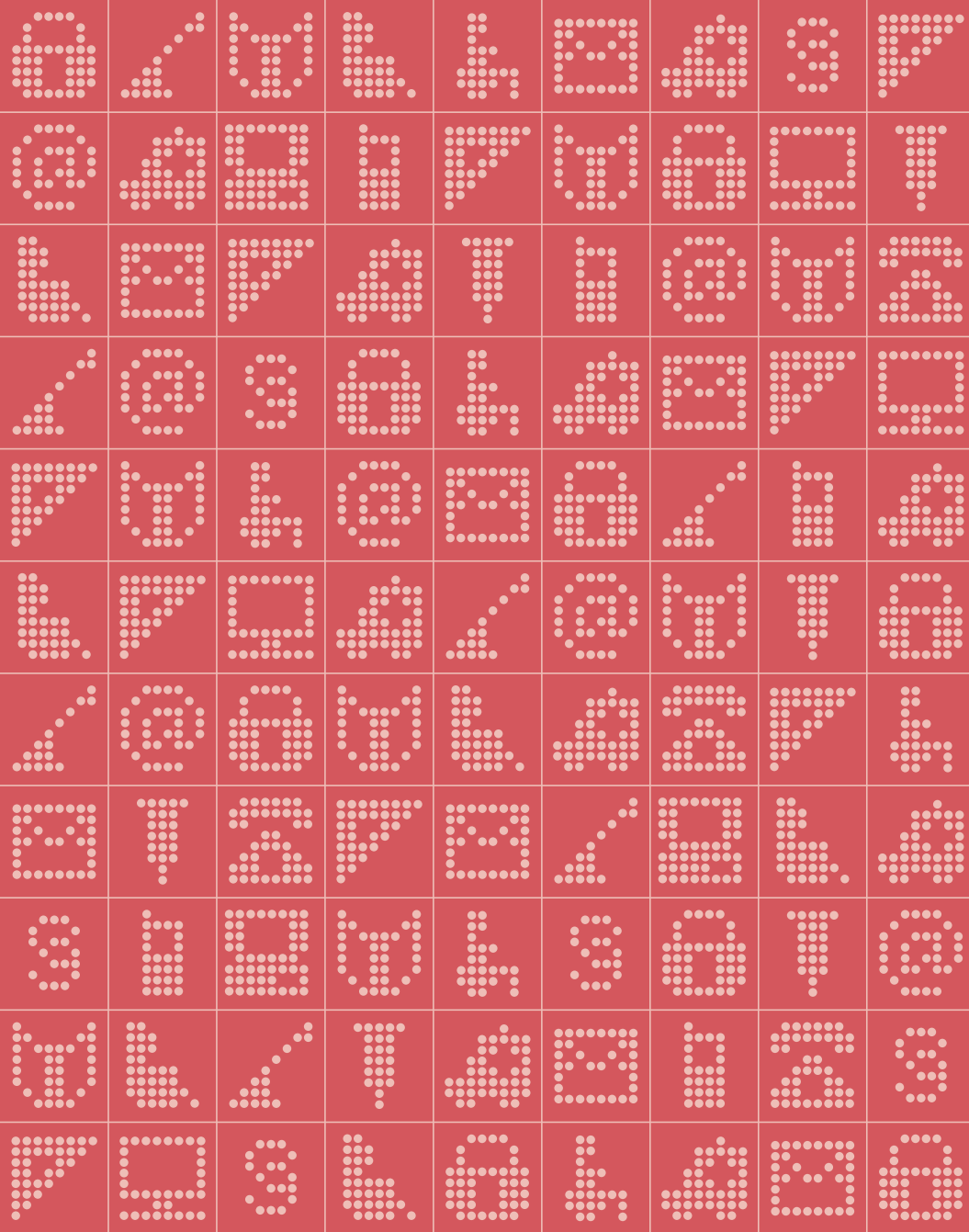
Reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid

Parterna är överens om att fr o m 1 maj 2023 införa en ny avtalsbilaga i kollektivavtalet ”Bilaga 7 Reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid”.

Den 1 maj 2023 ersätter den nya bilaga 7 i dess helhet överenskommelsen mellan Kompetensföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet som träffades 2017-05-10 avseende reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstiden.

Bemanningsföretag ska vid utbokning till kundföretag som är bundna av nedanstående riksavtal följa nivåerna för reskostnadsersättning/resekostnadsersättning/resekostnadsbidrag/restidsersättning vid dagliga resor enligt *för närvarande* följande:

- Larm- och säkerhetsteknikavtalet, kap 9 § 1.
- Väg- och Banavtalet, kap 4 §§ 1-4 samt § 22.
- Maskinföraravtalet, § 10 punkt 10.1.
- Järnvägsinfrastrukturavtalet, § 9 mom 8.
- Telekomavtalet, § 9 mom 1 st. 4 + rubrik ”ersättning” i bilaga 5.
- Kollektivavtal för måleriyrket, § 8 mom a)1.
- Byggavtalet, § 6 punkt 1.
- Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl, § 7 a.
- Glasmästeriavtalet § 6 a, st. 1-4.
- Plåt- och ventilationsavtalet, § 7 punkt 2, 3a och 3b.
- Entreprenadmaskinavtalet, § 6 punkt 1.



**Avtalet finns för nedladdning
i arbetsgivarguiden.se**

Artikelnr: 6516 2307

Frågor om innehåll:
Arbetsgivarguiden.se
Tel: 08-762 69 00

