

Avtalskurs arbetaravtalet Fördjupning VT 2018 Anna-Karin Reüter Anna Vargö

Läs avtals-
kommentarer i
arbetsgivarguiden

ARBETARE
Avtal för
bemanningsföretag

Avtal tecknat 2017

Giltighetstid: 2017-05-01–2020-04-30

Bemanningsföretagen
• aumega

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

På agendan

- Genomgång av avtalets centrala delar
- Praktisk tillämpning och avtalstolkning
- Våra rekommendationer

Avtalets omfattning och giltighet

- Gäller inom samtliga LO-förbunds avtalsområden
- Inkoppling § 1 Mom 2
- Centralt ansvarigt förbund – byte
- Annat lokalt ansvarigt förbund
- Gäller uthyrning, inte entreprenad § 1 Mom 1.

Almegakontor	Kontaktpersoner
Stockholm	Hanna Byström Jan-Erik Kylänpää Anna Vargö
Göteborg	Per-Niclas Aurell Anna-Karin Reüter
Malmö	Mikael Jonasson
Örebro	Michael Ringsby
Linköping	Jan-Erik Kylänpää
Sundsvall	Tomas Nordensson Flygare
Umeå	Annette Gärling

Jouren 08-762 69 90 OBS! Inte för avtalsspecifika frågor
Arbetsgivarguiden www.arbetsgivarguiden.se
www.bemanningsforetagen.se

Avsnitt 1

ATT ANSTÄLLA

Anställningsformer LO i § 3

Anställningsform

☐ Tillsvidareanställning med tillträde	Uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd	
Tidsbegränsad anställning		
☐ För viss tid för högst 6 månader,	fr o m	t o m
☐ Studerande,	fr o m	t o m
☐ Efter pension,	fr o m	t o m
☐ Extra arbete vid annan huvudsaklig sysselsättning,	fr o m	t o m
Dessa anställningar kan avbrytas med minst 14 dagars ömsesidig uppsägningstid		
☐ Vikariatsanställning,	fr o m	dock längst t o m
under	frånvaro p g a	

OBS!

Ingen provanställningsrätt

Anställningsbevis skickas in till centralt ansvarigt förbund

Hinder på vägen

Ingen provanställning

Objektiva skäl för visstidsanställning

Deltid efter l ök

Intygsregler

Skicka anställningsbevis

Avsnitt 2
LÖN

GFL – genomsnittligt förtjänstläge

Steg 1

- Fastställ jämförbar grupp hos kunden utifrån yrkesmässiga/arbetsorganisatoriska kriterier
- Om jämförbar grupp saknas

Steg 2

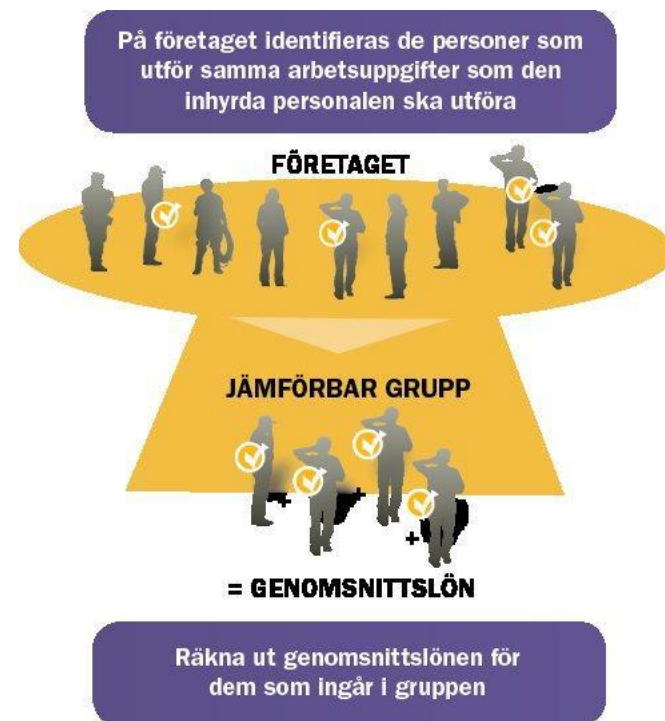
- Ta fram den jämförbara gruppens GFL
- T (tidlön) + P (rörliga lönedelar enligt 12-månadersregel från 1 jan 2017)

Steg 3

- Jämför med Garantin 106,80/112,93 kr
- Jämför med personlig lön (anställda före 1 maj 2013)

Steg 1: Jämförbar grupp

- Jämförbar grupp
 - Arbetsorganisatoriska kriterier
 - Yrkesmässiga kriterier



Jämförbar grupp saknas

- Kundens övriga arbetsställen på orten
- Annan jämförbar grupp på orten (samma arbete – andra kundföretag)
- Allmän lönestatistik eller annan uppgift för typ av arbete på orten
- Annan jämförbar grupp hos kunden på annan ort
- Annan jämförbar grupp hos bemanningsföretaget på annan ort

Begreppet "olika yrkesgrupper"

- Tydliga skillnader i uppgifter, befogenheter och lönesättning
- Relevant yrkesgrupp – jämförelseobjekt

Tvist IF Metall

- Elskåpsmontörer
- Lager- och logistikansvarig
- Separat arbetsbeskrivning
- Packning, plock och leveranser
- Arbetsledande funktion
- Montörsjobb till mindre del

Tvist IF Metall

Motorbranschen -däckskifte

Mer kvalificerade uppgifter,
leveransservice, felsökning

Olika kompetens bland personalen

Mekaniker – tekniker

Roterade mellan uppgifter – kvalificerad
personal utförde även enklare uppgifter

AD-dom Jämförbar grupp Rimec

- Ingen jämförbar grupp på arbetsplatsen
- Inte utbokad- personlig lön
- Statistik med lägre förtjänstläge
- Anställda på orten bör utgöra jämförbar grupp
- Lärlingar ej ingå i jämförbar grupp
- Konsulter utan yrkesbevis rätt till full GFL

Steg 2: Fastställ GFL

- Genomsnittligt förtjänstläge (T+P) för "jämförbara grupp hos kund"
 - "T" = Tidlön (tim- eller månadslön)
 - "P" = Prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision.
- Om "P" beräknas i efterhand med en beräkningsperiod om max 12 mån ska senast kända mätperiod användas. 12 mån beräkningsperiod gäller från den 1 januari 2017.

Bonus och rörliga lönedelar

Bonus

Skifttillägg

Ackordstillägg

Arbetstidsförkortning

Övriga lönetillägg

Bonus - vinstandel

Bonus

Kopplat till individuell prestation

Olika summa för olika AT

Semesterlöne- och pensionsgrundande

Enskild ö k eller KA

Vinstandelssystem

Del av företagets vinst

Beslut av bolagsstämma

Vinstandelarna avsätts för viss tid

Kontant – aktier/andelar

Kopplat till företagets vinst, el till AT:s lön

Vinstandel – Bonus - exempel

12-månaders beräkning

Utbetalning 1 ggr/år, 3 mån efter årets utgång

Utbet om varuhuset når sitt mål avseende

Försäljning, kostnad o bruttomariginal

0 -130% av aktuellmånadslön

Anställd minst 6 mån

Arbetade timmar under året avgör summa

Ej sem lönegrund, dock ITP och soc avg

Bonus 12 månader

Hos Kundföretaget AB har medarbetarna en årsbonus. Utfallet mäts efter såväl medarbetarnas individuella prestation samt företagets resultat. Bonusen beräknas på arbetstagarens månadslön och varierar, beroende på resultat mellan 20 % -200 % av arbetstagarens månadslön. Beloppen proportioneras vid frånvaro eller om man varit anställd del av året.

Mätperioden är jan-dec, resultatet sammanställs i mars och utbetalas i april.

1. Hur beräknas GFL?

2. Vilka praktiska problem kan uppstå för bemanningsföretaget?

Beräkna GFL - bonus

1. Räkna på de faktiska utbetalda beloppen

Sara 15 000 kr

Jens 17 123 kr

Mahmoud 0 kr

Sanaz 21 450 kr

Genomsnittlig bonus per år: 13 393 kr

2. Lägg in bonus i GFL per timme

$13\,393 \text{ kr} / (174 \cdot 12) = 6,41 \text{ kr}$ läggs på GFL

Praktiskt kring bonus

- Period
- Avstämningstidpunkter
- Konsulten hinner sluta innan beräkningen är gjord
- Kunden tar bort bonussystemet – konsekvenser för GFL
- Frånvaro för kundens anställda – konsekvenser för GFL

AD-dom Bonus Randstad

Avstämningsperiod

Delredovisning varje månad

Slutsummering påföljande år

Fonderas i stiftelse – uttag efter 4 år

AD – utfallet måste vara bestämt inom 3 månader

Exempel - Beräkna GFL

Eva-Lena är konsult och bokas ut till ett lager. Där är den genomsnittliga månadslönen 25 400 för den jämförbara gruppen. På arbetsplatsen är veckoarbetstiden 38 timmar och kundens anställda har en plockbonus med en avstämningsperiod om 6 månader som ger i genomsnitt 3600 kr per månad.

Hur ska GFL beräknas?

Exempel

- Grundlön: $25\,400 / 174 = 145,98$
- ATF: $40 / 38 = 1,053 = 5,3\%$ ökning av GFL
 $= 7,74$ kr
- Bonus: $3\,600 / 174 = 20,69$ kr
- GFL: $145,98 + 7,74 + 20,69$ kr $= 174,41$ kr

Steg 3: Jämför med Garanti

- Garantin får inte underskridas (106,80 resp 112,93 kr/tim)
- Den personliga lönen för anställda före den 30 april 2013 får inte underskridas.

Tilläggsregel Garanti

- Ny regel i § 5 Mom 3 som gäller från den 1 januari 2017.
- För dag då utbokning sker för samma dag utges ersättning motsvarande 106,80 respektive 112,93 från tillgänglighetstidens början den dagen fram till tidpunkt då besked om utbokning meddelas. Endast fulla halvtimmar ersätts.

Exempel – koncentrerad schemaläggning, garanti

Björn är utbokad på ett uppdrag med en schemaperiod om 4 veckor. Kunden tillämpar koncentrerad schemaläggning där arbetet delvis är förlagt till helgerna v 1 och 2. Vecka 3 och 4 är därför konsulten ledig. Efter att Björn har arbetat sina två första veckor gör kunden en avbokning av uppdraget.

Hur bör bemanningsföretaget hantera den uppkomna situationen?

Vilken garanti ska utges för månaden?

Exempel koncentrerad schemaläggning

1. B f bör låta bli att avboka konsulten – utbokningen består därmed
2. Ingen garanti för denna tid behöver utges.

Helglön

Röda dagar och vissa aftnar mån-fre

För tillsvidareanställda samt visstid 3 mån

Endast för timavlönade

8 timmar per helgdag

Bakgrund - faktorn 174

Exempel – lön för maj

Eva är outbokad den 1-3 maj. Första maj infaller på en måndag. Den 3 maj får hon besked kl 09 att hon har ett uppdrag mellan 13-16 samma dag. Hennes tillgänglighetstid är mellan 07-16. Kunden har en arbetstidsförkortning innebärande att ersättning betalas för 4 timmar trots att arbetstiden endast är 3 timmar. Resten av månaden är Eva utbokad under 123 timmar. Antal arbetsdagar (ej helgdagar) för månaden är 22.

Hur ska Evas lön för månaden beräknas avseende GFL, garanti och helglön?

Exempel – lön för maj

- 22 dagar x 8 h = 176 tim
- 1 x 8 tim = 8 tim garanti
- 1 x 3 tim GFL för uppdraget den 3 maj
- 2 tim garanti enligt tilläggsregeln
- Helglön 8 timmar
- Övrig GFL=123 timmar
- Lön: GFL 126 timmar, helglön 8 timmar, 2 tim tilläggsgaranti, 50 tim garanti (inkl de 8 timmarna).

När utges garanti /personlig lön?

- Fyra situationer:
- 1. Helglön – garanti (dock ej om högre personlig lön)
- 2. Outbokad tid (kan komma överens om högre personlig lön)
- 3. Tilläggsregeln
- 4. Sjukdom innan första utbokning

Rätt att avböja uppdrag med bibehållen lön

- Synnerliga skäl
- Allergier
- Trakasserier – ex sexuella trakasserier
- Bristande kommunikationer – ex omläggning av busslinjer

Avsnitt 3

RÄTT TILL SJUKLÖN

3 § sjuklönelagen

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad, inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd.

Vid beräkning av kvalifikationstiden enligt första stycket skall tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överstiger fjorton kalenderdagar.

Sjuklön för intermittert anställda

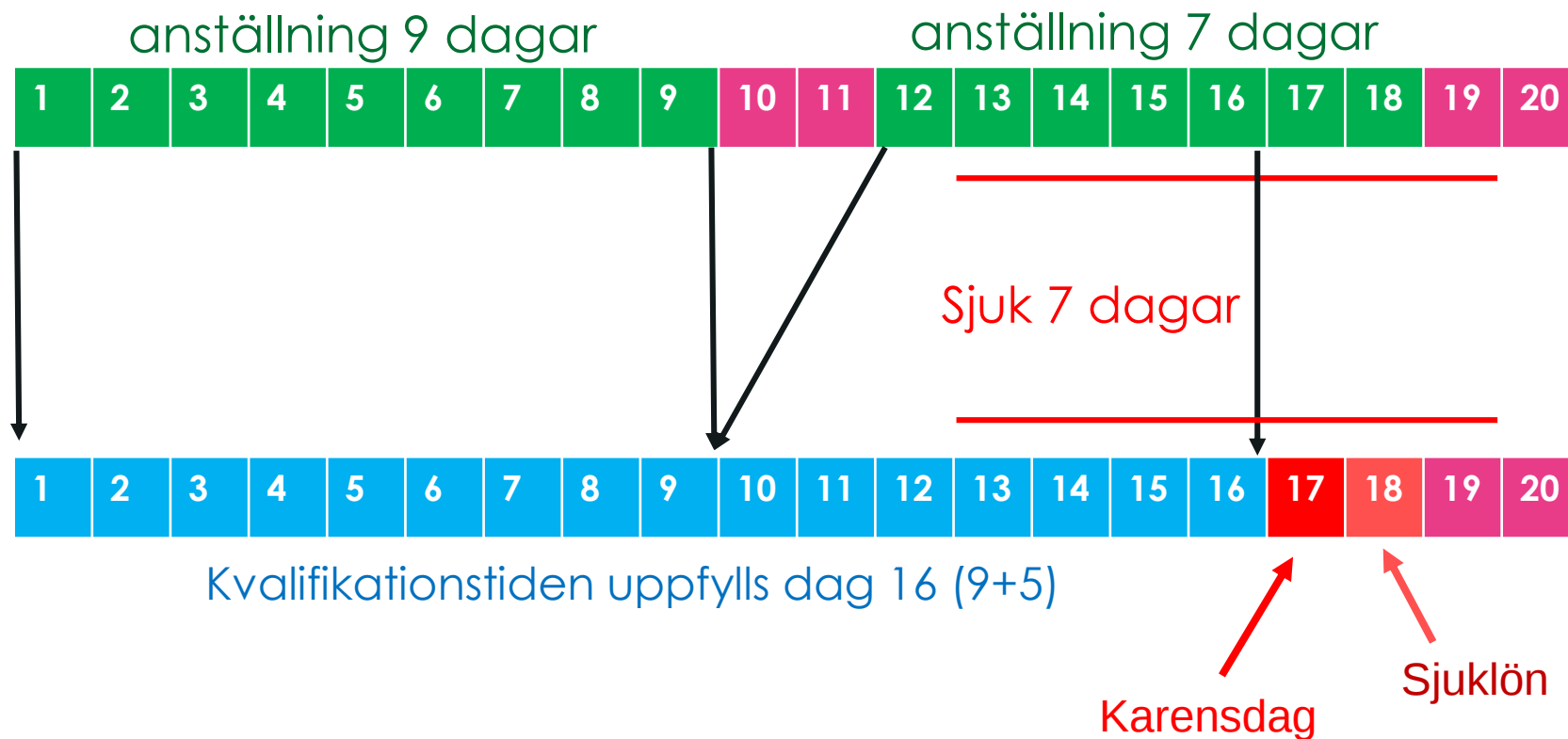
- Hur ska begreppet "tillträtt anställningen" i 3 § sjuklönelagen tolkas?
- Ska man ha varit på väg till jobbet när man blir sjuk, eller räcker det att man avtalat om en anställning viss dag?

Prop 1990/91:181

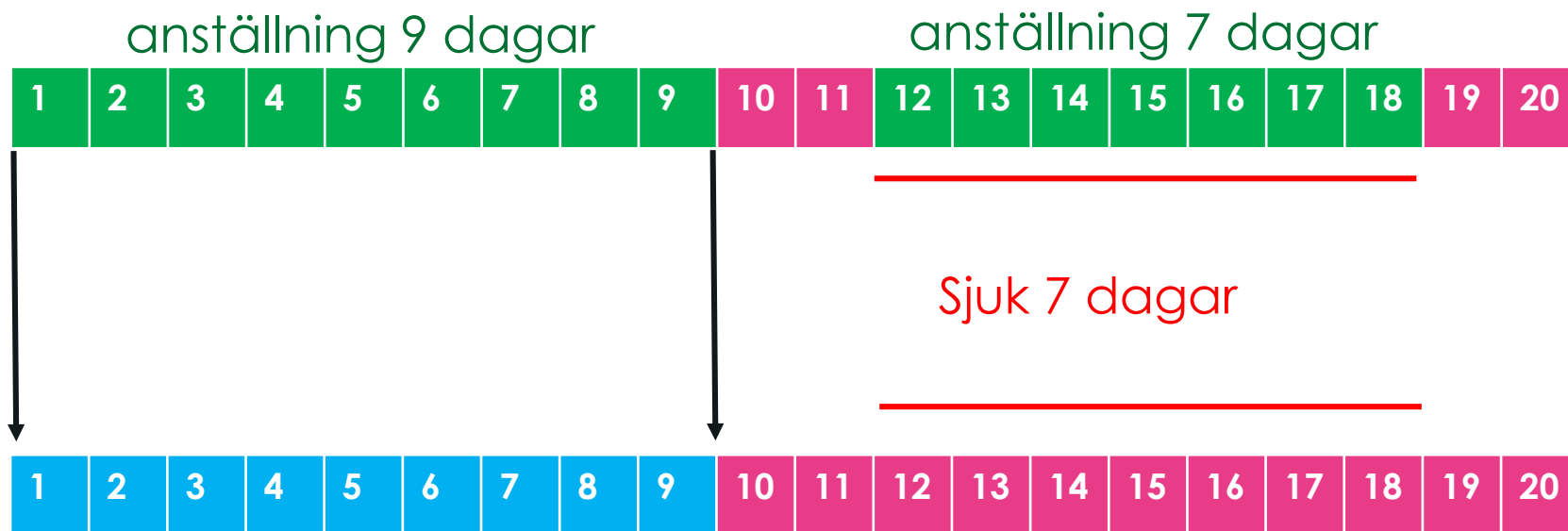
Tillträtt anställningen =

- Infunnit sig på arbetsplatsen
- Påbörjat den direkta färden till arbetsplatsen

Ex. 1: Sjuk under anställning nr 2



Ex. 2: Sjuk innan tillträde



Kvalifikationstiden är inte uppfylld

Sjuklön utgår inte

Avsnitt 4

RESTID OCH TRAKTAMENTE

Rese- och traktamentsersättningar

- Traktamente enligt Bemanningsavtalet
- Restid enligt Bemanningsavtalet, utom på Byggnads avtalsområden
- Tjänsteresa utanför tjänstgöringsområdet

Tvist med Byggnads - traktamente

- Övernattning utanför 5-milsgränsen, men innanför tjänstgöringsområde
- Byggnads: Rätt till traktamente enligt avtalet
- Bemanningsföretagen: Ingen rätt till traktamente inom tjänstgöringsområdet
- Arbetsresa/tjänsteresa

Avsnitt 5

BEMANNINGSBRANSCHENS EXTRA PENSIONERSÄTTNING (BEP)

BEP - bakgrund

- Drevs av IF Metall
- Extra pensionsavsättning finns på många avtalsområden
- Urholkar GFL:en
- Konfliktfråga

BEP – vad gäller?

- Avsättning från 1 maj 2018
- Kommer att faktureras i efterhand första gången, Q1 2019
- Fora administrerar inom ramen för Avtalspension SAF-LO
- AT under 25 behöver göra val

Tack för idag!

www.arbetsgivarguiden.se

www.bemanningsforetagen.se