

Version 170628

INKOM  
ARBETSMILJÖVERKET  
2017-09-01

Arbetsmiljöverket  
112 79 Stockholm

### **Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare inom branschen för Tidningstryckerier.**

Detta avtal ska tillämpas för exempelvis följande arbetsgrupper.

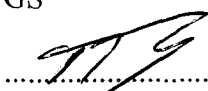
- Tidningstryckeri

Vi ger härmed in ett kollektivavtal enligt 9 a § lagen om utstationering av arbetstagare. Kollektivavtalet har anpassats till nu gällande riksavtal och kommer att ersättas av ett nytt när riksavtalet löper ut och har omförhandlats.

Inom LO finns en organisationsplan som reglerar vilket förbund som tecknar avtal för respektive bransch. Detta avtals tillämpningsområde anges översiktligt under § 1 i avtalet. Om det uppstår frågor kring avtalets tillämpningsområde hänvisar vi till vårt förbunds kontaktfunktion som vi anmält i särskild ordning.

Med vänlig hälsning

GS

  
.....  
Facket för Skogs-Trä-och Grafisk bransch

## **Utstationeringsavtal Tidningsavtalet**

### **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

#### **§ 1 Tillämpningsområde**

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för utstationerade arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete inom Förbund GS verksamhetsområde Tidningstryckeri.

För det fall arbetsgivaren bedriver verksamhet med andra arbetstagare än utstationerade sådana för arbete inom förbundets verksamhetsområde i Sverige är arbetsgivaren skyldig att teckna kollektivavtal med GS för dessa arbetstagare.

Arbetsgivaren får vid anlitan­de av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde eller tillämpningsområdet för Tidningstryckeri industrin endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med GS för dessa arbetsuppgifter.

#### **§ 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 GS 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 arbetsgivarens 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**

### **§ 4 Skyddsfrågor, arbetsmiljö och hälsa**

Innan arbete påbörjas ska erforderliga överenskommelser ha träffats mellan den som råder över arbetsstället, arbetsgivaren och GS 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 GS lokalavdelning har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

## **ARBETSTID OCH SEMESTER**

### **§ 5 Ordinarie arbetstid**

(För de medarbetare som omfattas av detta avtal gäller ej arbetstidslagen utom vad avser 13-17 §§.)

#### **Arbetstidens längd**

Den ordinarie arbetstiden ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. För medarbetare, vars tjänst medför arbete på obekvämlig arbetstid med i genomsnitt minst 10 respektive 32 timmar per vecka, ska den ordinarie arbetstiden utgöra högst 38 respektive 36 timmar i genomsnitt per vecka.

Arbetstiden ska under en sexveckorsperiod genomsnittligt uppgå till högst fem dagar per vecka och läggas ut med högst åtta och en halv timme per dag, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

### **§ 6 Helgdagar**

#### **Arbete och ledighet på helgdagar**

Detta moment omfattar medarbetare med arbetstid kontinuerligt förlagd på annan tid än måndag – fredag; se mom 4:2.

Ordinarie arbete som utförs på helgdag, som inträffar måndag till lördag, ger motsvarande ledighet på annan dag. Motsvarande gäller om sådan helgdag inträffar på medarbetarens ordinarie fridag.

## **1 Maj**

Ordinarie arbete kan uttagas från kl 20.00 för att avslutas enligt gällande schema, under förutsättning att en avdragsfri ledighetsdag lämnas i samma eller intilliggande vecka.

Om arbete uttages före kl 20.00 utges övertidsersättning i enlighet med § 8 för tiden före kl 20.00.

Infaller nationaldagen (6 juni) på en söndag kompenseras medarbetare med annan ledig dag.

### ***För medarbetare med arbetstid kontinuerligt förlagd måndag – fredag***

År då nationaldagen, den 6 juni, inträffar på en lördag eller söndag har medarbetaren rätt till en dags ledighet. Ledigheten proportioneras för deltidsanställda.

Om ordinarie arbete utförs på helgdag som infaller på måndag-fredag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

**Mom 4:3** Ledighet av detta skäl omfattar endast medarbetare som är anställda per den sjätte juni och inte är tjänstlediga.

## **§ 7 Semester och semesterlön**

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utgår enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer av vad nedan sägs.

### **Semesterdagar**

Semester utgår med 29 semesterdagar vid fullt intjänande under intjänandeåret. För medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år utgår semester med 31 dagar vid fullt intjänande under intjänandeåret.

### **Semesterlön**

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,5 % av summan av den rörlig lönedel som har utbetalats under intjänandeåret för varje betald semesterdag.

## § 8 Lön

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd lön.

### Minimilöner

Efter lönerevision den 1 maj 2017 ska lönen uppgå till:

- Lägst 16 795 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2017 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj - 30 april 2018 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 19 477 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 21 630 kronor.

Efter lönerevision den 1 maj 2018 ska lönen uppgå till:

- Lägst 17 130 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2018 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj - 30 april 2019 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 19 866 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 22062 kronor.

Efter lönerevision den 1 maj 2019 ska lönen uppgå till:

- Lägst 17 472 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2019 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj - 30 april 2020 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 20 263 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 22 503 kronor.

### Löneform

Månadslön innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga ledighetsdagar. Avdrag sker dock vid sjukdom och/eller annan frånvaro utom permission.

Månadslönen kan kompletteras med premier, bonus eller annan rörlig lönedel.

## § 9 Övertidsersättning

### Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande

- a) övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Divisorerna 94 och 72 inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar samt påsk-, valborgsmässa-, pingst-, midsommar-, jul-, nyårs- och trettondagsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

## § 10 Övriga ersättningar

### Tillägg på obekvämt arbetstid

Såsom obekvämt arbetstid räknas arbetstid förlagd mellan nedan angivna klockslag.

För arbete på obekvämt arbetstid utgår till medarbetare utöver för medarbetaren fastställd månadslön, ersättning per timme enligt nedanstående tabell.

#### Måndag 00.00 - Fredag 07.00

	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
18.00 - 24.00	29,50	30,10	30,70
00.00 - 07.00	37,70	38,50	39,30

#### Fredag 18.00 - Söndag 24.00

	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
18.00 - 24.00	47,20	48,10	49,10
00.00 - 07.00	58,90	60,10	61,30

#### Lördag och Söndag 07.00 - 18.00

	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
--	------------	------------	------------

25,80            26,30            26,80

## **§ 11            Justeringar av lön och övriga ersättningar**

Om lönen, övertidsersättningen eller övriga ersättningar justeras i det svenska kollektivavtal som detta avtal hämtar sitt innehåll ifrån, ska ersättningarna i §§ 8-10 justeras på samma sätt. De nya beloppen börjar gälla en månad efter det att förbundet skickat information om detta till arbetsgivaren på den adress som denne uppgivit till förbundet.

## **§ 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.

## **ÖVRIGA VILLKOR**

### **§ 13            Kontroll**

Arbetsgivarens skyldighet att på begäran av GS tillhandahålla handlingar som styrker att detta avtal följs 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 försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan GS och berörda arbetsgivarorganisationer.

Dessa villkor innebär bland annat att om verksamheten är tillfällig och pågår högst 12 månader så tecknas bara olycksfalls- och livförsäkring samt i vissa fall pensionsförsäkring. Om verksamheten pågår längre tid än 12 månader och arbetsgivaren redan har tillförsäkrat sina arbetstagare 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**

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

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

Försäkringsvillkoren innebär bland annat att om verksamheten är tillfällig och pågår högst 12 månader så tecknas bara olycksfalls- och livförsäkring samt i vissa fall pensionsförsäkring. Om verksamheten pågår längre tid än 12 månader och arbetsgivaren redan har tillförsäkrat sina arbetstagare 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.



## **§ 18 Lagval och behörig domstol**

Tvister 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 arbetet inte är avslutat vid denna tidpunkt gäller avtalet till dess allt arbete 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 arbetet/arbetena avslutats.

Arbetsgivaren ska informera lokalavdelningen när arbetet/arbetena är avslutade.

Datum och underskrifter

-----