

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm

Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare inom Stoppmöbelindustri.

Detta avtal ska tillämpas för exempelvis följande arbetsgrupper.

- Tapetserarverkstäder
- Stoppmöbelfabriker
- Sängfabriker

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 Stoppindustrin

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde

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

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 kollektivavtal för Stoppmöbelindustrin 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 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

§ 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.

Arbets tid och Semester

§ 5 Ordinarie Arbets tid

Normalarbetstiden för heltidsanställd arbetare ska utgöra:

40 timmar per helgfri vecka, uppdelad om 8 timmar per dag under tiden 06.00 – 18.00 måndag till fredag.

38 timmar per helgfri vecka vid intermittert tvåskiftsarbete. Som kompensation utbetalas ett särskilt skiftformstillägg med 5,3 procent på den ordinarie förtjänsten.

För intermittert treskiftsarbete arbete samt nattarbete som pågår mellan kl. 00.00 – 05.00 krävs lokal överenskommelse med GS lokala avdelning.

För kontinuerligt arbete som är schemalagt så att den ordinarie arbetstiden är förlagd även till veckoslut och helguppehåll krävs lokal överenskommelse med GS lokala avdelning. Med Helguppehåll avses här följande helger: Nyår, Trettondagen, påsk, 1 maj, Kristi Himmelsfärd, pingst, Nationaldagen den 6 juni, Midsommar, Alla helgons dag samt julhelgen.

§ 6 Helgdagslön

Helgdagslönen för heltidsarbetande utgörs av arbetstagarens ordinarie lön inklusive tillägg enligt § 8 ersättning för arbete på obekväm tid samt eventuell premielön, under helgdag som annars skulle ha utgjort ordinarie arbetstid. Helgdagslön för deltidsarbetare utgår i proportion till vad som gäller för heltidsarbetande.

Till arbetstagare som är timanställd betalas Helgdagslön för följande dagar som infaller på arbetsdagar enligt arbetstagarens arbetstidsschema:

Nyårsafton, Nyårsdagen, Trettondagen, Långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandagpåsk, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen den 6 juni, Midsommarafton, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Julafton, Juldagen och Annandag jul.

§ 7 Ersättning för arbete på obekväm tid och overtid

Följande ersättningsregler gäller för arbete på obekväm tid:

Måndag – torsdag för tid mellan kl. 17.00 – 24.00 34,25 kr/tim

Tisdag – fredag för tid mellan kl. 05.00 – 06.00 34,25 kr/tim

Tisdag – fredag för tid mellan kl. 00.00 – 05.00 40,80 kr/tim

Från kl. 17.00 fredag till måndag kl. 06.00 samt för
Dag som enligt arbetstidschema utgör fridag 78,20 kr/tim

Från kl. 17.00 dag före trettondagen, Kr himmelfärdsdag,
Alla helgons dag till kl. 06.00 efterföljande vardag 94,20 kr/tim

Från kl. 17.00 dag före påsk-, nyårs-, midsommar-, och
Julhelgen sam 1 maj, pingst och nationaldagen 6 juni till
Kl. 06.00 efterföljande vardag 198 kr/tim

Om ersättningen för arbete på obekväm tid justeras i (riksavtalet) så justeras ersättningen ovan på samma sätt. Om arbetet samtidigt utgör övertidsarbete, utgår därjämte ersättning enligt § 9 Övertidsarbete.

§ 8 Övertidsarbete

Om en heltidsanställd arbetare utför beordrat arbete utöver det för honom gällande arbetstidsmåttet per dag utges ersättning per överskjutande timme med:

50,50 kr/tim

Om ersättningen för övertidsarbete justeras i (riksavtalet) så justeras ersättningen ovan på samma sätt.

§ 9 Lön

Den lägsta utgående timlönen 2020-11.01 – 2021.03.31 per arbetstagare är (SEK):
Om lönesumman justeras i (riksavtalet) så justeras lönen enligt nedan på samma sätt.

Grupp 1

Arbetare med minst 5 års erfarenhet från Stoppmöbelindustrin
eller fullgjord relevant utbildning (3 år) och minst 6 månaders
praktisk erfarenhet av yrket 159,23 kr/tim

Grupp 2

Arbetare med minst 3 års erfarenhet från Stoppmöbelindustrin
eller annan bransch av betydelse för arbetet 152,92 kr/tim

Grupp 3

För övriga arbetare än de som anges i grupperna 1 och 2 143,45kr/tim

Ovanstående lägsta timlön (minimilön) motsvarar reglering av lägsta timlön i det Riksavtal som tecknats mellan GS och Trä- och Möbelföretagen (Stoppmöbelindustriavtalet). I minimilönen inkluderas därtill Träindustriavtalets avsättning till arbetstidsförkortning med 3,5 procent.

§ 10 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt lag

Utöver lönen är varje arbetstagare berättigad till semesterlön vilken utgörs av 13 procent på all intjänad bruttolön, med korrigering för semesterlönegrundande frånvaro, från perioden 1 april till och med 31 mars nästkommande år.

Semesterlönegaranti

Semesterlönen per dag ska för arbetare med minst 3 månaders anställningstid som lägst utgå med nedanstående belopp för respektive semesterår.

För semesteråret 2021-04-01 – 2022-03-31

1491 kr per semesterdag

§ 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 organisation tillhandahålla handlingar framgår av 5 d § utstationeringslagen.

§ 14 Resekostnader 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 Försäkring

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.

§ 16 Utgående förmåner

Detta avtal ska inte påverka arbetstagarnas rätt till anställningsvillkor och utgående lön samt ersättningar som är gynnsammare 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 GS avdelnings kontor/alt arbetsstället 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 GS lokalavdelningen 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 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
