

RIKTLINJER FÖR UTSTATIONERINGSAVTAL TRÄDGÅRDSODLING

Detta avtalsförslag gäller tillsvidare och kommer att ersättas med nytt i samband med att riksavtalet löper ut. LO har en organisationsplan som anger vilket förbund som har avtalsrätten på vilket område. Vid tveksamhet kring denna, vänligen kontakta LO för besked om vilket förbund som ska teckna kollektivavtal med arbetsgivaren.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§1 Giltighetsområde

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för samtliga anställda vid företaget som utför arbete inom förbundets verksamhetsområde.

Arbetsuppgifter/branscher som omfattas av detta kollektivavtal kan hänföras till: trädgårdsodlingen att tillämpas på arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtalet omfattar all driftspersonal med undantag för företags- och arbetsledande personal även som kontorspersonal.

Avtalet är enbart tillämpligt vid utstationering enligt utstationeringslagen.

Arbetsgivaren får vid anlitan av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med Svenska Kommunalarbetareförbundet för dessa arbetsuppgifter.

§2 Representant och informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska utse en representant som enligt skriftlig fullmakt har behörighet att företräda arbetsgivaren i alla frågor som gäller verksamheten i Sverige. Fullmakten ska även innefatta rätt att företräda bolaget vid förhandlingar och rätt att träffa överenskommelser med Svenska Kommunalarbetareförbundet. Representanten ska uppge en adress i Sverige där han har ett fast kontor eller motsvarande där han vistas under vanlig arbetstid. Till detta avtal skall behörighetsintyg bifogas.

Arbetsgivare som byter namn, adress, telefonnummer, behörig firmatecknare eller sådan representant som avses i första stycket, ska omgående insända information om sådan ändring till Svenska kommunalarbetareförbundets lokalavdelning.

Arbetsgivaren är skyldig att informera Svenska kommunalarbetsförbundets lokalavdelning på vilka arbetsplatser som arbetsgivaren bedriver verksamhet och samtidigt uppge namn på samtliga berörda arbetstagare. Denna skyldighet ska fullgöras när arbete påbörjas på en ny arbetsplats, dock senast inom sju dagar efter det att arbetet påbörjats.

§ 3 Anställningsavtal

Arbetsgivaren är skyldig att, senast inom en vecka från det att arbetstagaren påbörjat arbetet i Sverige, lämna ett kompletterande skriftligt anställningsavtal till arbetstagaren. Av detta ska framgå de särskilda villkor som gäller för arbetet i Sverige och som framgår av 5-9 §§, såsom lön och övriga ersättningar, arbetstid och villkor för hemresor. Arbetsgivaren ska också, inom samma tid, lämna kopia på detta kompletterande anställningsavtal till Svenska kommunalarbetsförbundets lokalavdelning.

ARBETSMILJÖ

§4 Skyddsfrågor, arbetsmiljö och hälsa

Innan arbete påbörjas ska erforderliga överenskommelser ha träffats mellan den som råder över arbetsstället, arbetsgivaren och Svenska Kommunalarbetsförbundets lokalavdelning om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen.

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

ARBETSTID OCH SEMESTER

§5 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstidens längd och fördelning

1. Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms utav arbetsgivaren. Vid förläggning av arbetstiden ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Här ska hänsyn tas dels till att verksamheten kan bedrivas rationellt och effektivt dels till arbetstagarens önskemål om förläggning och goda möjligheter till familjeliv och socialt liv i övrigt.

För helårsanställd personal gäller att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst åtta månader. För säsonganställd personal gäller en högsta begränsningsperiod motsvarande anställningsperioden. Lokal överenskommelse kan träffas om annan begränsningsperiod, dock längst 12 månader.

Anm. Arbetsgivaren bör löpande redovisa saldot för över- respektive underuttag av arbetstid. När anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timersättning timme för timme. Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

I normalfallet förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 05.30 och 18.00 på vardagar och mellan 6.30 och 13.00 på lördag, söndag och helgdag.

Vid överenskommelse om annan tid för arbetets början och slut måndag fredag och för ordinarie arbetstid lördag, söndag och helgdag utgår ersättning enligt § 7 III.

Aktuellt arbetstidsschema skall delges berörda arbetstagare en månad innan schemat börjar gälla.

Anm. Observera att den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid per sjudagarsperiod inte får överstiga 48 timmar beräknat under en åttamånadersperiod. Begränsningsperioden kan utsträckas till 12 månader under förutsättning att arbetstagaren erbjuds kompensation i form av viloperiod eller annat lämpligt skydd. För säsonganställd personal gäller en längsta begränsningsperiod motsvarande anställningens längd.

2. Veckovila

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid behov överenskomma om avvikelser ifrån arbetstidslagets regel om 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod, om arbetstagaren erhåller motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd.

Anm. Med viloperiod avses i detta fall enbart ledighet, inte nödvändigtvis ledighet med lön. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

3. Raster

Där ej annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare utgöres rasterna av högst 1,5 timme per dag.

§6 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt lag.

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

§7 LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

Om lönen justeras i (riksavtalet) så justeras lönen enligt nedan på samma sätt.

Varje arbetstagare erhåller en lägsta fastställd minimilön enligt följande:

1. Yrkesgrupper

d) Trädgårdsarbetare

a) Arbetstagare som fyllt 16 år

b) Arbetstagare som fyllt 17 år

c) Arbetstagare som fyllt 18 år

d) Arbetstagare som fyllt 18 år och som varit anställd inom företaget minst ett år eller under minst 2 säsonger om sammanlagt minst 12 månader.

Med arbetstagare enligt ovan jämföras den som uppnått motsvarande kvalifikationer vid andra företag inom likartad odlingsgren.

e) Yrkeskunnig arbetstagare, som genomgått utbildning vid trädgårdsskola eller på annat sätt inhämtat motsvarande teoretiska och praktiska yrkeskunskaper samt dessutom har minst 2 års praktik.

Med sådan arbetstagare jämföras den som

1. varit anställd inom företaget under minst 4 år eller

2. vid säsonganställning har en sammanlagd anställningstid i företaget av minst 48 månader eller

3. har kvalificerad yrkespraktik inom odlingsgrenen vid minst 2 företag under minst 3 år.

Anm. till I d) och I e). Arbetstagare, som vid anställningens ingående önskar åberopa uppnådda kvalifikationer vid andra företag, skall före anställningens ingående styrka desamma.

f) Yrkeskunnig arbetstagare, som självständigt kan utföra av arbetsledningen anvisade arbeten och som är väl förtrogen med i företaget förekommande arbeten.

Med sådan arbetstagare jämföras den som genomgått utbildning vid trädgårdsskola samt dessutom varit anställd i 2 år i företaget.

g) Yrkeskunnig arbetstagare, som genomgått utbildning vid trädgårdsskola motsvarande högre specialkurs och dessutom förvärvat minst 4 års grundlig praktisk utbildning inom företaget. Sådan arbetstagare skall självständigt kunna utföra alla i företaget normalt förekommande arbeten och svara för arbete inom tilldelat ansvarsområde utan direkt arbetsledning.

h) Arbetande förman och packförman anställd som sådan med kvalifikationer enligt f).

i) Arbetande förman och packförman anställd som sådan med kvalifikationer enligt g).

Anm. Yrkesgrupp I f) kan ifrågakomma för arbetstagare vid alla typer av företag.

II) Specialarbetare

a) Bil- och truckförare anställd som sådan, samt Traktorförare, anställd som sådan, med körkort för traktor och med minst 1 års praktik som traktorförare i jordbruks- eller trädgårdsföretag.

b) Lastbilsförare, anställd som sådan, och som regelmässigt utför transport med tung lastbil.

Anm. Hos arbetsgivare, där förtjänstkörning (åkerikörning) förekommer, upptas på endera partens yrkande förhandlingar om lönesättningen för sådant arbete.

c) Reparatör, anställd som sådan och med uppgift att helt eller till huvudsaklig del utföra inom företaget förekommande snickeri-, målnings- och rörarbeten m m ävensom reparation av företagets maskiner.

d) Expeditionspersonal.

Arbetstagare som ansvarar för varornas packning och expediering enligt given ordersedel.

2. Minimilöner, övergångsbestämmelser vid lönerevision, lönetillägg

Fr o m den 1 april 1999 gäller, om inte överenskommelse träffas om annan löneform (t ex timlön), månadslön för tillsvidareanställd (fast anställd) arbetstagare. För deltidsanställda gäller bestämmelsen om månadslön endast för arbetstagare med en fast sysselsättningsgrad om 50 % eller mer. Månadslönen utgör 168 gånger vederbörande arbetstagares timlön.

Feriearbetande skolungdom till och med 18 år omfattas ej av nedanstående minimilöner (I,II) eller lönetillägg (III). Lönen för feriearbetande skolungdom får dock inte understiga **80 %** av minimilönen för resp åldersgrupp.

Bilaga 2 a*1 juni 2016 – 31 maj 2017***I Trädgårdsarbete**

	Timlön	Månadslön
a)	75:71	12.719:-
b)	88:92	14.939:-
c)	111:19	18.680:-
d)	123:30	20.714:-
e)	128:35	21.563:-
f)	133:61	22.446:-
g)	138:19	23.216:-
h)	138:19	23.216:-
i)	143:91	24.177:-

II Specialarbete

	Timlön	Månadslön
a)	126:95	21.328:-
b)	133:57	22.440:-
c)	133:57	22.440:-
d)	126:95	21.328:-

Övertidstilläggen ökar per den 1 juni 2016 till

	Vardagar helgdagar	lördag, söndag och
1 a,b	36,84 kr/timme	55,22 kr/timme
1 c,d	51,85 kr/timme	77,83 kr/timme
1 e,f	58,23 kr/timme	87,43 kr/timme
1 g,i	62,33 kr/timme	93,46 kr/timme
2a-d	58,23 kr/timme	87,43 kr/timme

Ordinarie arbetstid på lördag ökar per den 1 juni 2016 till **38,08 kr/ timme**

Ordinarie arbetstid på lördag, arbetstagare under 18 år ökar per den 1 juni 2016 till **19,14 kr/timme**

Ordinarie arbetstid på söndag och helgdag ökar per den 1 juni 2016 till **46,38 kr /timme**

Ordinarie arbetstid aftnar ökar per den 1 juni 2016 till **69,54 kr /timme**

Förskjuten arbetstid måndag – fredag ökar per den 1 juni 2016 till **19,14 k/timme**

Skiftarbete ökar per den 1 juni 2016 till **19,14 kr/timme**

Byggnadsarbete

Vid byggnadsarbete, med undantag för reparations- och ombyggnadsarbeten av mindre omfattning, som utföres av företagets egna arbetstagare i arbetsgivarens egen regi, utgår ett tillägg till i avtalet angiven ordinarie lön med **1:--** per timme.

3 ACKORDSARBETE

Parterna på den enskilda arbetsplatsen äger i stället för eljest gällande löner överenskomma om att tillämpa ackord eller andra stimulanslöner för arbeten som lämpar sig härför.

§8. ÖVERTIDSARBETE OCH ÖVERTIDSBETALNING

1. Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid, enligt § 5.1 andra stycket i detta avtal. Övertidsarbete får inte förekomma utan arbetsledningens begäran, såvida inte annan överenskommelse träffas därom.

Arbetsgivare äger rätt att av arbetstagare påfordra arbete å annan än den ordinarie arbetstiden. Arbetstagare är sålunda skyldig utföra vaktjänst å lördagar, helgdagsaftnar samt sön- och helgdagar även som övertid i övrigt.

Därest arbetstagare av tvingande omständigheter är förhindrad att utföra dylikt arbete, skall hänsyn därtill tagas.

Övertid får uttas;

- för allmänt övertidsarbete med högst 200 timmar per år, varav högst 70 timmar per månad

- för arbete i samband med natur- eller olyckshändelse i den utsträckning som förhållandena kräver.

Utöver vad ovan sagts kan övertid tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal avdelning inom Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Sådant uttag gäller dock under en tid av högst en månad räknat från dagen för överenskommelsens ingående. Kan överenskommelse härom ej nås får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl, medge högst 150 timmar ytterligare övertid under ett kalenderår.

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid enligt anvisningar givna av Arbetsmiljöverket. Arbetstagaren har rätt att själv eller genom ombud ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer Svenska Kommunalarbetareförbundet.

2. Förläggs övertidsarbete till tid efter ordinarie arbetstidens slut, skall arbetsgivaren om möjligt underrätta berörda arbetstagare härom senast före middagsrastens början samma dag.

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på arbetsfri helgdagsafton skall arbetsgivaren lämna besked härom till berörda arbetstagare senast kl 12 dagen före.

3. För övertidsarbete betalas ett tillägg per timme till i avtalet angiven ordinarie lön enligt följande;

Vid beordrat övertidsarbete på lördagar samt sön- och helgdagar utgår, därest antalet utgjorda övertidstimmar jämte till sådan dag eventuellt förlagd ordinarie arbetstid sammantaget är mindre än 3 timmar, ändock betalning för minst 3 timmar per dag.

4. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så överenskommit, kan vid övertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, **kompensationsledighet**, jämte särskilt övertidstillägg enligt ovan, varvid en timmes kompensationsledighet motsvarar en övertidstimme. Om ej annat överenskomes skall kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet skall den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid enligt punkt 1 ovan. Vid kompensationsledighet utgår ordinarie timlön för varje ledig timme.

5. Övertidsarbete på grund av natur- eller olyckshändelse, för vilket icke ersättning utgår av allmänna medel eller av annan person, betalas med den timlön som enligt detta avtal gäller för den anställningsgrupp till vilken arbetstagaren hör.

Lön och lönetillägg ska utbetalas minst en gång per månad. Utbetalningen ska ske senast den tionde i månaden efter det att lönen tjänats in. Lönen, lönetilläggen och semesterersättningen ska utbetalas på ett sådant sätt att Svenska kommunalarbetsförbundet kan kontrollera löneutbetalningarna samt att dessa skett med rätt belopp.

ÖVRIGA VILLKOR

§10 Kontroll

Vid varje avlöningstillfälle översänder arbetsgivaren en förteckning över arbetstagarnas individuella arbetstimmar för perioden samt kopior av utbetalda individuella löner och ersättningar till Svenska kommunalarbetsförbundet förbundets lokalavdelning enligt 14 § för att underlätta kontrollen av att villkoren i detta avtal uppfylls.

Utöver ovan angivet äger Svenska kommunalarbetsförbundet rätt att på företaget eller på annat sätt ta del av allt det underlag som behövs för att kontrollera att arbetsgivaren följer lag och avtal.

§11 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.

§12 Försäkring

Arbetsgivaren är skyldig att teckna försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Svenska kommunalarbetsförbundet förbundet och SLA(Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet).

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 erhålla dispens från skyldigheten att teckna samtliga försäkringar.

§13 Utgående förmåner

Detta avtal ska inte påverka arbetstagarnas rätt till anställningsvillkor och utgående lön samt ersättningar som är gynnsammare enligt redan träffade avtal.

§14 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 Svenska kommunalarbetsareförbundets lokalavdelning om parterna inte kommer överens om annat. Förhandlingsordningen i medbestämmandelagen SFS 1976: 580 (MBL) är tillämplig mellan parterna. Förhandling ska bara föras på en nivå, dvs lokal.

Vid tillämpning av lag och avtal är lokalavdelningen som framgår av bilaga 1 den lokala fackliga organisationen.

§ 15 Lagval och behörig domstol

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

§16 Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2016 fram till den 31 maj 2017

För det fall arbetet inte är avslutat vid denna tidpunkt gäller avtalet till dess att arbetet avslutats. Parterna har efter 31 maj 2017 rätt att säga upp avtalet med tre månaders varsel.

Avtalet upphör utan uppsägning tre månader efter det att arbetet/arbetena avslutats.

Arbetsgivaren ska informera lokalavdelningen när arbetet/arbetena är avslutade.

Datum och underskrifter

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