

Kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare hämtade från tjänstemannaavtal Jordbruksrelaterade företag mellan Gröna arbetsgivare och Unionen (fr.om. 2025-06-01)

Inledning

Enligt 25 § lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (Utstationeringslagen) ska en arbetstagarorganisation till Arbetsmiljöverket ge in sådana kollektivavtalsvillkor för utstationering och långvarig utstationering som kan krävas med stöd av stridsåtgärder enligt paragraferna 15 och 19 i samma lag. På motsvarande sätt ska sådana villkor lämnas in för utstationerade uthyrda enligt 16 paragrafen. Närmare information om kollektivavtalsvillkoren kan erhållas genom Unionens kontaktfunktion: postmottagare-avtal-och-politik@unionen.se.

Observera att det i Utstationeringslagen finns ytterligare bestämmelser som arbetsgivare ska följa i fråga om utstationering och långvarig utstationering.

Villkoren nedan hindrar inte tillämpning av villkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Gällande kollektivavtal för tjänstemän träffat mellan Gröna arbetsgivare och Unionen biläggs i sin helhet.

I. Kollektivavtalsvillkor vid utstationering (15 §)

Nedan redovisas kollektivavtalsvillkor avseende lön, arbetstid, arbetstidsförkortning, semester och arbetsskadeförsäkring.

Observera att villkor i kollektivavtalen som avser möjlighet att teckna lokal överenskommelse förutsätter att arbetsgivaren har kollektivavtal med Unionen. Där kollektivavtalet anger lokal part avses Unionens regionkontor och arbetsgivaren hänvisas att ta kontakt med Unionen via e-post: postmottagare-avtal-och-politik@unionen.se.

Lön

Vid utstationering ska bolaget tillämpa lön enligt gällande Löneavtal tecknat mellan Gröna arbetsgivare och Unionen – För företag utan lokal facklig klubb/företrädare samt Tekniska anvisningar till löneavtal.

För vägledning om löneläget i yrken och branscher på avtalsområdet se bifogat statistikunderlag. Underlaget är hämtat från Statistiska centralbyrån. Statistiken avser standard för svensk yrkesklassificering, SSYK (jämför ISCO) och standard för svensk näringsgrensindelning, SNI (jämför NACE).

Observera i fråga om bedömning av om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön gäller 18 § Utstationeringslagen.

Arbetstid

Vid utstationering ska bolaget tillämpa gällande arbetstidsavtal och arbetstidsregler i Allmänna anställningsvillkor förutom bestämmelser i avtalet som motsvarar 12 § arbetstidslagen.¹ Där en sådan bestämmelse är formulerad med ett ”bör” ska den dock tillämpas, då det utgör en arbetsmiljöbestämmelse.

Bestämmelser om arbetstid återfinns i följande avtal mellan Gröna arbetsgivare och Unionen:

- Allmänna anställningsvillkor: § 6 Övertidskompensation
- Allmänna anställningsvillkor: § 7 Restidsersättning
- Avtal rörande ersättning för arbete på obekväm arbetstid
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (Arbetstidsavtal)

Observera att bestämmelser om rast, måltidsuppehåll och paus inte följer av kollektivavtalet utan regleras i Arbetstidslagen.

Arbetstidsförkortning

Avtal om arbetstidsförkortning ska tillämpas vid utstationering. Gällande avtal avseende arbetstidsförkortning mellan Gröna arbetsgivare och Unionen återfinns i avtalet om allmänna anställningsvillkor § 9 moment 1:3 Arbetstidsförkortning.

¹ ”12 §

”Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagaren besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare i tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.”

Semester

Vid utstationering ska bolaget tillämpa bestämmelser i Allmänna anställningsvillkor gällande semesterlön, semesterersättning, beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro och ändrad sysselsättningsgrad.

- § 4 moment 4:1 Semesterlön, semesterersättning med mera samt bestämmelser om beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro,
- § 4 moment 4:2 bestämmelser om semesterersättning,
- § 4 moment 4:4 bestämmelser om ändrad sysselsättningsgrad.

Kost och logi samt ersättning för tillfälligt boende

Vid utstationering ska bolaget tillämpa bestämmelser i Allmänna anställningsvillkor gällande kost, logi och tillfälligt boende.

Observera att när det gäller villkor om ersättning för utgifter för kost och logi avses endast utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft vid resa till eller från arbetsplats i Sverige eller då denne tillfälligt skickats därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.

- § 13 Tjänstebostad

Arbetsskadeförsäkring

Arbetsgivaren ska tillse att de utstationerade arbetstagarna är omfattade av ett arbetsskadeförsäkringsskydd samt tjänstegrupplivförsäkring. Undantag från denna skyldighet kan ges i det fall arbetsgivaren kan uppvisa att försäkring redan finns. Om sådant skydd saknas eller väsentligt understiger det skydd som följer av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och/eller tjänstegrupplivförsäkring (TGL) ska sådana försäkringar tecknas hos AFA Trygghetsförsäkring respektive Collectum.

II. Kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering (19§)

Utöver de villkor som anges ovan tillkommer vid långvarig utstationering kollektivavtalets bestämmelser om:

- Allmänna anställningsvillkor: § 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet
- Övriga överenskommelser, punkt 3 avseende telefonersättning.