

Arbetsmiljöverket  
112 79 Stockholm

## **Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare**

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

Svenska Kommunalarbetsareförbundet



# UTSTATIONERINGSAVTAL

## ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### § 1 Tillämpningsområde

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för utstationerade arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete inom tillämpningsområdet för Svenska Kommunalarbetareförbundets (Kommunal) kollektivavtal *Hemserviceföretag*. 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 *Hemserviceföretag* med Kommunal för dessa arbetstagare.

Arbetsuppgifter som omfattas av detta kollektivavtal kan hänföras till arbete vid företag som utför servicearbete i hemmiljö.

Arbetsgivaren får vid anlitan av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde eller tillämpningsområdet för kollektivavtal *Hemserviceföretag* endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med Kommunal 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 Kommunals 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 Kommunals 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 Kommunals lokalavdelning har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

## **ARBETSTID OCH SEMESTER**

### **§ 5 Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie veckoarbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka och år. Arbetstagare som är i tjänst dagen innan eller efter den helg då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, ska erhålla en annan ledig dag utan löneavdrag. Dagen förläggs under aktuellt år i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och proportioneras för deltidanställd i förhållande till sysselsättningsgraden. Ledighet som inte uttagits under kalenderåret förfaller.

Arbetstidens förläggning, ändring av arbetstid, eller inte oväsentlig förändring av arbetsområde eller arbetsinstruktion bestäms i enlighet med medbestämmandelagens regler.

Meddelande om förändring ska lämnas 7 dagar i förväg.

Med mertid avses sådan tid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått enligt anställningsavtalet vid deltidanställning.

Vid arbete på flera objekt betraktas förflyttningstid som arbetstid.

För nattarbete krävs enligt arbetstidslagen särskild överenskommelse.

## **§ 6           Fridagar**

Följande dagar utgör fridagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, annandag jul och nyårsafton.

## **§ 7           Semester och semesterlön**

Semester utgår enligt lag.

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

## **LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

### **§ 8           Lön**

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd lön enligt följande:

Lägsta utgående månadslön är 20 072 kr (119,48 kr per timme).

För ungdomar fyllda 18 och 19 år är lönen 90 % av lägsta utgående månadslön.

För ungdomar fyllda 16 och 17 år är lönen 80 % av lägsta utgående månadslön.

## § 9 Övertidsersättning

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den enligt 5 § fastställda ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt.

Befrielse från sådant arbete bör inte förvägras då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om arbetet ifråga.

Arbetstagare som utför beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka, erhåller nedanstående tillägg per timme. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas faktiskt arbetad övertid per övertidstillfälle.

Vardagar	56,60 kr/timme
Sön-och helgdagstid räknad från kl. 06 lördag och kl. 18 dag före helgdag till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen	70,41 kr/timme

## § 10 Övriga ersättningar

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med nedan angivna belopp.

a) <i>Kvälls- och nattid</i> , kl. 18-06, såvida inte högre belopp anges i b) eller c)	19,22 kr/timme
b) <i>Sön- och helgdagstid</i> , räknad från kl. 06 lördag och kl. 18 dag före helgdag till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c)	40,49 kr/timme
c) <i>Storhelgstid</i> , från kl. 06 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari, från kl. 18 skärtorsdag till kl. 06 dag efter annandag påsk, från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommardagen, från kl. 06 julafton till kl. 06 dag efter annandag jul	86,55 kr/timme

## § 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. Förbundet åtar sig att snarast efter att justeringarna gjorts skicka 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 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 och vidmakthålla försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Kommunal 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 påverkar inte arbetstagarnas rätt till anställningsvillkor, utgående lön och ersättningar som är förmånligare 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 Kommunals lokalavdelning 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 Kommunals lokalavdelning lokal facklig organisation, kontaktuppgifter se nedan.

**§ 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

-----



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

Bilaga:

Utdrag ur

- lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare
- förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

## BILAGA

### Utdrag ur lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

#### 5 d §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och
2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

#### 10 §

En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att förändringen skedde.

Första och andra styckena gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

#### 11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.

Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om

arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

### **Utdrag ur förordning (2017 :319) om utstationering av arbetstagare**

#### **8 §**

En anmälan om utstationering enligt 10 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivarens namn, postadress och hemvist,
2. namn, personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum, postadress, telefonnummer och e-postadress till en behörig ställföreträdare för arbetsgivaren,
3. den typ av tjänst eller tjänster som ska utföras i Sverige,
4. planerad tidsperiod för tjänstens eller tjänsternas utförande i Sverige,
5. den eller de platser i Sverige där tjänsten eller tjänsterna ska utföras, och
6. namn och personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige.

#### **9 §**

En anmälan om kontaktperson enligt 11 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om kontaktpersonens

1. namn,
2. personnummer, eller om sådant saknas, födelsedatum,
3. postadress i Sverige,
4. telefonnummer, och
5. e-postadress.

### **Utdrag ur lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

#### **64 §**

Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt

och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

### **65 §**

Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

### **66 §**

Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §. I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.