

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 Kommunalarbetareförbundet

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 *Privatavtalet, AB-P*. För det fall arbetsgivaren bedriver verksamhet med andra arbetstagare än utstationerade sådana för arbete inom förbundets verksamhetsområde i Sverige är arbetsgivaren skyldig att teckna *Privatavtalet, AB-P*, med Kommunal för dessa arbetstagare.

Arbetsuppgifter som omfattas av detta kollektivavtal kan hänföras till arbete som utförs på uppdrag av kommuner och landsting inom följande branscher.

- Förskola/skola
- Kök/storkök
- Vård/omsorg
- Räddningstjänst
- Lokalvård
- Anläggning och underhåll av parker
- Underhåll av fastigheter

Arbetsgivaren får vid anlitan av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde eller tillämpningsområdet för *Privatavtalet, ABP*, 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

Arbetstiden regleras i arbetstidslagen (1982:673) med följande avvikelser och tillägg.

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag och inget löneavdrag ska göras för denna ledighet.

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret utan löneavdrag.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckors period.

Arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter.

Rast får vid ständig nattjänstgöring bytas mot måltidsuppehåll.

Förläggning av arbetstid

Förläggning av ordinarie arbetstid ska vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Arbetstidsschema kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

§ 6 Fridagar

Se ovan.

§ 7 Semester och semesterlön

Betald semester ska utgå med dagar, alternativt ersättas med semesterlönepåslag, enligt nedan.

Arbetstagarens ålder	Semesterdagar	Semesterlönepåslag
Under 40 år	25 dagar	12 % av lönen
40 t.o.m. 49 år	31 dagar	14,88 % av lönen
50 år eller äldre	32 dagar	15,36 % av lönen

LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

§ 8 Lön

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd lön enligt följande.

Den fasta kontanta månadslönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2017-05-01 uppgå till lägst 18 700 kronor, fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst 19 100 kronor och fr.o.m. 2020-01-01 uppgå till lägst 19 550 kronor.

Månadslönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till motsvarande 90 % av ovan angivna löner.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Den fasta kontanta månadslönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr.o.m. 2017-05-01 uppgå till lägst 20 850 kronor, fr.o.m. 2019-01-01 uppgå till lägst 21 300 kronor och fr.o.m. 2020-01-01 uppgå till lägst 21 750 kronor.

§ 9 Övertidsersättning

En *heltidsanställd arbetstagare*, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand.

Övertidsarbete kompenseras under de två timmarna närmast före och efter ordinarie arbetstid med ersättning för s.k. *enkel övertid*. Övertidsarbete därutöver kompenseras med ersättning för s.k. *kvalificerad övertid*.

En *deltidsanställd arbetstagare*, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden erhåller fyllnadslön för fyllnadsarbete upp till heltidsarbete. Därutöver utgår kompensation för övertidsarbete under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

Fyllnadslön 120 % av

Enkel övertid 180 % av

Kvalificerad övertid 240 % av

Månadslön

165

För en deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

§ 10 Övriga ersättningar

Obekväm arbetstid

Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete. Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnads- eller övertidsarbete. Tillägget utgår inte vid övertidsarbete under jour eller beredskap.

O-tilläggstid	Fr.o.m. 2017-05-01	Fr.o.m. 2018-05-01	Fr.o.m. 2019-05-01
O-tilläggstid A	103,70 kr/timme	105,80 kr/timme	108,20 kr/timme
O-tilläggstid A kl. 22-06 natt mot helgdag	124,50 kr/timme	127 kr/timme	129,90 kr/timme
O-tilläggstid B	53 kr/timme	54,10 kr/timme	55,30 kr/timme
O-tilläggstid B kl. 22-06 natt mot lördag, söndag och helgdag	61,00 kr/timme	62,20 kr/timme	63,60 kr/timme
O-tilläggstid C	45,40 kr/timme	46,30 kr/timme	47,40 kr/timme
O-tilläggstid D	21,50 kr/timme	21,90 kr/timme	22,40 kr/timme

Med *O-tilläggstid A* avses

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

Med *O-tilläggstid B* avses (dock inte i fall som avses med *O-tilläggstid A*).

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggs tid ovan.

Med *O-tilläggs tid C* avses (dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid A eller B)

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

Med *O-tilläggs tid D* avses (dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid A eller B)

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

Ersättning för jour och beredskap

Med *jour* avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med *beredskap* avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Ersättning för jour och beredskap utges med ett belopp per timme enligt följande.

Beordrad jour för tid som uppgår till högst 50 timmar per kalendermånad	30 % av	<u>Månadslön</u> 165
Beordrad jour för tid överstigande 50 timmar per kalendermånad	59 % av	
Beordrad beredskap för tid som uppgår till högst 130 timmar per kalendermånad	14 % av	
Beordrad beredskap för tid överstigande 130 timmar per kalendermånad	28 % av	

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

§ 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.

Arbetstagare som under resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt följande, om färdtiden överstiger 30 min.

För de första tio timmarna under en kalendervecka, för vilken ersättningen ska utges	53 % av	<u>Månadslön</u> 165
För färdtid överstigande tio timmar under en kalendervecka	80 % av	

§ 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

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

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.