

Kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare hämtade från tjänstemannaavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen (fr.om. 2025-05-01)

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 Kompetensföretagen 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 Kompetensföretagen och Unionen – *Löneavtal Kompetensföretagen, Teknisk bilaga – Beräkning av lön för uppdragskonsulter* samt bestämmelser i Allmänna anställningsvillkor § 12 Lön.

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.

Arbets tid – där kollektivavtalet i sin helhet ersätter Arbets tidslagen

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 Kompetensföretagen och Unionen:

- Allmänna anställningsvillkor: § 4 Övertidskompensation, § 5 Förskjuten arbetstid, § 6 Jourtid, § 7 Beredskapstjänst och § 8 Restidsersättning.
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (Arbetstidsavtal)

Arbets tidsförkortning

Bestämmelser om arbetstidsförkortning ska tillämpas vid utstationering. Gällande bestämmelser avseende arbetstidsförkortning mellan Kompetensföretagen och Unionen återfinns i Allmänna anställningsvillkor § 11.1 Permission, kort ledighet med lön.

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.

- § 9.4 Semesterlön, semesterersättning
- § 9.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro
- § 9.4.4 Semesterersättning
- § 9.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad

Avseende uppdragskonsulter så återfinns också särskilda bestämmelser i § 9.4.1 gällande semesterlön och semesterersättning.

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: § 11.1 Permission, kort ledighet med lön
- Allmänna anställningsvillkor: § 11.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön
- Allmänna anställningsvillkor: § 11.4 Månadslön