

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 Kommunalarbetsförbundets (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 anlitande 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 § 13.

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 deltidsanställd 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 deltidsanställning.

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 himmelsfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

§ 7 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt lag. Semesterlön utgör 13,2 % 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 21 990 kr (130,89 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.