

# **UTSTATIONERINGSAVTAL**

för tjänstemän - Teknik

# Innehållsförteckning

<b>§ 1 Avtalets tillämpningsområde och giltighetstid</b>	<b>2</b>
<b>§ 2 Definitioner mm</b>	<b>2</b>
<b>§ 3 Regler om information och kontakt</b>	<b>3</b>
<b>§ 4 Lön</b>	<b>3</b>
Mom 4:1-4:2	
<b>§ 5 Semester</b>	<b>4</b>
Mom 5-5:4	
<b>§ 6 Övertidskompensation</b>	<b>6</b>
Mom 6:1-6:11	
<b>§ 7 Ersättning för förskjuten arbetstid</b>	<b>9</b>
Mom 7:1-7:6	
<b>§ 8 Ersättning för jourtid</b>	<b>10</b>
Mom 8:1-8:5	
<b>§ 9 Restidsersättning</b>	<b>11</b>
Mom 9:1-9:3	
<b>§ 10 Resekostnad och logi</b>	<b>13</b>
Mom 10:1	
<b>§ 11 Arbetstid för tjänstemän</b>	<b>13</b>
Mom 11:1-11:2	
<b>§ 12 Arbetsmiljö</b>	<b>14</b>
<b>§ 13 Förhandlingsordning</b>	<b>14</b>
<b>§ 14 Forum och lagvalsfrågor</b>	<b>14</b>
Bilaga: Avtalsbilaga A –avtalsförbindelse	15

# Utstationeringsavtal för tjänstemän - Teknik

## § 1 Avtalets tillämpningsområde och giltighetstid

Avtalet gäller mellan Unionen och arbetsgivare som avtalet träffats med enligt bilaga A (avtalsförbindelse).

Avtalet är tillämpligt vid utstationering enligt utstationeringslagen med undantag för när arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder ut arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet i Sverige (jmf 3 § tredje punkten utstationeringslagen).

Avtalet äger giltighet för tjänstemän sysselsatta vid verksamhet avseende utveckling, tillverkning och försäljning av data, tele, elektronik, instrument, elmaskiner, elapparatur, generatorer, transformatorer, maskiner, metallvaror, motorfordon och andra transportmedel. Området motsvarar det område för vilket kollektivavtal normalt träffas med Teknikarbetsgivarna.

Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Giltig uppsägning sker skriftligen.

## § 2 Definitioner mm

*Utstationeringslagen* - lag 1999:678 om utstationering av arbetstagare.

*Förbundet* anges löpande i texten varmed i första hand avses Unionens regionkontor på orten för verksamhetens bedrivande. För information om vilket kontor som är aktuellt se [www.unionen.se](http://www.unionen.se). För det fall Unionenklubb bildats på arbetsplatsen avses istället i första hand klubben.

Avtalet har sin grund i villkoren i *Teknikavtalet* träffat mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna och har anpassats till utstationeringslagens regler. Nuvarande Teknikavtal löper till den 31 mars 2016. I samband med att Teknikavtalet löper ut kommer även aktuellt avtal att anpassas till de nya villkor som förhandlas fram. Unionen har därför, oberoende av vad som anges nedan, rätt att ändra aktuella villkor i syfte att anpassa avtalet till de krav som uppställs i utstationeringslagen med utgångspunkt från vid varje tidpunkt gällande Teknikavtal. Förbundet kommer hålla berörd arbetsgivare uppdaterad om gällande villkor i samband med omförhandlingar av Teknikavtalet.

## § 3 Regler om information och kontakt

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson som har samma behörighet som följer av 11 § utstationeringslagen (ta emot delgivningar innefattande förhandlingsframställningar, tillhandahålla handlingar som utvisar att avtalsvillkoren är uppfyllda) och som därutöver är behörig att träffa avtal för arbetsgivarens räkning med förbundet i frågor som rör kollektivavtalet och de arbetstagare som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde.

Arbetsgivaren åtar sig att skyndsamt bereda förbundet tillgång till skriftliga fullmaktshandlingar för kontaktpersonens räkning samt löpande ange aktuella kontaktuppgifter till kontaktpersonen (bostadsadress, telefonnummer, mejladress, faxnummer).

Arbetsgivaren ska förse förbundet med aktuell information om hur många arbetstagare som berörs av utstationeringen och om beräknad längd på arbetsgivarens uppdrag.

Arbetsgivaren ska förse förbundet med information om innehållet i de anställningsavtal som träffas med utstationerade arbetstagare på avtalsområdet såvitt avser de villkor som omfattas av utstationeringsavtalet. Arbetsgivaren åtar sig att informera berörda arbetstagare om villkoren för anställningen i enlighet med de nationella regler i hemlandets lag som genomför direktiv 91/533/EU. Därutöver ska arbetsgivaren medverka till att bereda förbundet efterfrågad information i frågor som avser avtalstillämpningen för berörda arbetstagare.

Syftet med reglerna är att Unionen ska ha möjlighet att kontrollera att avtalets regler iakttas fullt ut i förhållande till de utstationerade arbetstagarna och förbundet.

## § 4 Lön

### Mom 4:1 Lön

Varje arbetstagare ska ha en individuellt bestämd lön. För heltidsanställd tjänsteman inom de åldersintervall som anges i det följande ska lönen per månad uppgå till lägst angivna belopp.

Från och med april 2014 till och med mars 2015	Från och med april 2015
< 25 år - 21 000 kr	21 462 kr
25-29 år - 25 000 kr	25 550 kr
30-34 år - 27 700 kr	28 310 kr
> 35 år - 28 700 kr	29 331 kr

Om den berörda tjänstemannen tidigare är oprövad i yrket kan undantag göras från ovan angivna villkor under en period om längst tolv månader.

Lönen utbetalas regelbundet vid på förhand angivet datum respektive månad.

Utgångspunkten är att lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

### **Anmärkning**

*Se § 2 ovan avseende lönerevision i tiden från och med april 2016.*

## **Mom 4:2 Tillägg**

Utöver den avtalade månadslönen enligt mom 4:1 ska varje månad, beräknat på månadslönen, avsättas ett belopp om 3,8 %. Beloppet utbetalas tillsammans med lönen i samband med ordinarie löneutbetalning. Avsättningen motsvarar den avsättning till tidbank som sker enligt Teknikavtalet, Arbetstidsavtal, § 2, mom 1:3 och § 6, mom 1-3.

Exempel: Arbetstagaren har en avtalad månadslön om 26 000 kr som utbetalas den 25e respektive månad.  $26\ 000 \times 3,8\ \% = 988\ \text{kr}$ . 988 kr utbetalas utöver avtalad månadslön den 25e respektive månad.

## **§ 5 Semester**

### **Mom 5 Allmänna regler**

Arbetsgivaren är som följer av 5 § utstationeringslagen skyldig att tillämpa 2-2 a, 5, 7, 17-17 b, 24, 28, 29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480). Istället för 16-16 b, 29 §§ semesterlagen tillämpas reglerna i mom 5:2-4 nedan.

### **Mom 5:1 Extra semesterdagar m m**

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 6 mom 6:1 kan tjänstemannen erhålla tre eller fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

#### *Anmärkning*

*Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänsteman med flera semesterdagar än 25 fastställes antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.*

### **Mom 5:2 Semesterlön**

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, jour-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 5:4.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön

- skift-, jourersättning och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jourersättning och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

### **Anmärkningar**

*1) Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt lag och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.*

*2) Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.*

*3) Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning (mertidsersättning) och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 6:9 och 6:10 respektive § 9 mom 9:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.*

### **Mom 5:3 Semesterersättning**

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 5:2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 5:4.

### **Mom 5:4**

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se mom 5:2.

## § 6 Övertidskompensation

### **Mom 6:1 Rätten till särskild övertidskompensation**

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra och tredje stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänsteman i chefsställning eller tjänsteman som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen skall utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Förbundet ska informeras om överenskommelse träffats med enskild tjänsteman om att ersätta övertidskompensation på sätt som angivits ovan.

#### **Anmärkning**

*Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren. Detsamma gäller tjänsteman som upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till hur mycket tjänstemannen arbetar. I det senare fallet bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning i samband med diskussionerna.*

*Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie arbetsställe eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.*

### **Mom 6:2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation**

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete, se mom 6:10-11.

### **Mom 6:3**

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

#### **Mom 6:4**

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

#### **Mom 6:5**

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

#### **Mom 6:6**

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 6:2 och resekostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 6:1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

#### **Mom 6:7**

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t ex sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande.

Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

#### **Mom 6:8**

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

#### **Mom 6:9**

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

a) för övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Beträffande semesterlön se § 5 mom 5:2, anmärkning 3.



### **Anmärkning**

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid". Där tjänsteman i produktionen beordras följa schema om kollektiv produktionsövertid ersätts divisorn 94 med divisorn 87 vid sådan övertid som förläggs helgfria måndagar-fredagar och divisorn 72 med divisorn 68 vid sådan övertid på annan tid. Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.) Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utges med 1 1/2 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

### **Mom 6:10 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

#### månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Beträffande semesterlön se § 5 mom 5:2, anmärkning 3.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

### **Mom 6:11**

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 6:2-6:9.

## **§ 7 Ersättning för förskjuten arbetstid**

### **Mom 7:1**

Frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt § 6 mom 6:3 berörs inte av denna bestämmelse.

För ersättning för förskjuten arbetstid utbetalas semesterlön jämlikt § 5. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av övertidsersättning eller restidsersättning.

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning för förskjuten arbetstid respektive jourtid, vilka är förmånligare än de nu överenskomna reglerna, skall någon försämring inte ske för tjänsteman som har dessa förmåner.

## **Mom 7:2**

Arbetsgivaren och förbundet kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning avseende förskjuten arbetstid.

## **Mom 7:3**

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmåt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

## **Mom 7:4**

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

kl.18 till 24 månadslönen  
600

från kl. 00 till 07 månadslönen  
400

från kl. 07 dag som enligt det ordinarie dagarbetstidsschemat är arbetsfri

till kl. 00 nästkommande arbetsdag månadslönen  
300

Vid storhelger gäller dock följande:

från kl.19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger månadslönen  
150

### ***Anmärkning***

*Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.*

## **Mom 7:5**

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

## **Mom 7:6**

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

## **§ 8 Ersättning för jourtid**

### **Mom 8:1**

Frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt § 6 mom 6:3 berörs inte av denna bestämmelse.

För ersättning för jourtid utbetalas semesterlön jämlikt § 5. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av övertidsersättning eller restidsersättning.

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning för jourtid, vilka är förmånligare än de nu överenskomna reglerna, skall någon försämring inte ske för tjänsteman som har dessa förmåner.

### **Mom 8:2**

Arbetsgivaren och förbundet kan, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning avseende jourtid.

### **Mom 8:3**

Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

### **Mom 8:4**

Jourtid ersätts per jourtimme med  $\frac{\text{månadslönen}}{600}$

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med  $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts

med  $\frac{\text{månadslönen}}{300}$

Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med  $\frac{\text{månadslönen}}{150}$

### **Anmärkning**

*Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.*

*Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.*

### **Mom 8:5**

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

## **§ 9 Restidsersättning**

### **Mom 9:1**

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

#### *Huvudregel*

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 9:2 och mom 9:3 nedan.

- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 9:2 och 9:3 nedan såvida inte arbetsgivaren och

tjänstemannen enas om att tjänstemannen skall vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

#### *Undantag*

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid skall utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid skall beaktas vid fastställande av lönen.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

### **Mom 9:2 Förutsättningar för restidsersättning**

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl. 22-08 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

### **Mom 9:3 Restidsersättningens storlek**

Restidsersättning utges per timme med  $\frac{\text{månadslönen}}{240}$

utom när resan har företagits under tiden från kl. 18 fredag fram till kl. 06 måndag eller från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06 dag efter helgdag, då ersättningen är  $\frac{\text{månadslönen}}{190}$

Beträffande semesterlön se § 5 mom 5:2, anmärkning 3.

Beträffande begreppet månadslön se § 6 mom 6:9.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

## § 10 Resekostnad och logi

### **Mom 10:1**

Arbetsgivaren svarar normalt för kostnader som uppkommer till följd av utstationeringen. Sådana kostnadsersättningar utgör inte en del av lägslönen.

## § 11 Arbetstid för tjänstemän

### **Mom 11:1 Allmänna regler**

Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa arbetstidslagen (1982:673) med undantag av 5 § och 12 §. 5 § arbetstidslagen ersätts av Mom 11:2 nedan. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över lagtillämpningen och förbundet över tillämpningen av Mom 11:2.

Med arbetstid avses all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Med skiftarbete avses varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor. Definitionerna av arbetstid och skiftarbete följer av EU:s arbetstidsdirektiv och avses inte utgöra kollektivavtalsreglering eller annars avvika från direktivet.

### **Mom 11:2 Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittert treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete, 35 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift och 34 timmar vid ständigt nattarbete.

### **Anmärkning**

*Ständigt nattarbete innebär att arbetet under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka är förlagt till natt.*

*För underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.*

*Arbetsgivaren och förbundet kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid vid dagtids- och tvåskiftsarbete.*

## § 12 Arbetsmiljö

Det erinras om att arbetsgivaren är skyldig att följa arbetsmiljölagen (1977:1160). Av nämnda lag följer bl a att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I direkt anslutning till att utstationerad tjänsteman påbörjar sitt arbete ska arbetsgivaren, i förekommande fall den som annars råder över arbetsstället, och förbundet träffas för att hitta former för den fortsatta samverkan där frågor om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering bör behandlas.

Det åligger också enligt nämnda lag arbetsgivaren en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall och att undanröja risker för detta.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

## § 13 Förhandlingsordning

Ömsesidig förhandlingsrätt föreligger i frågor avseende avtalet och utstationerade arbetstagare. Förhandling sker på en nivå. Vill part yrka fullgörelse av förpliktelse mot den andre ska förhandling påkallas inom fyra månader efter det att part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat. Påkallar part inte förhandling inom angiven tid, förlorar han rätten till förhandling. Talan ska därefter väckas senast inom tre månader efter att förhandlingen avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej berott på käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker part inte talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

Parterna är skyldiga att skyndsamt träda i förhandling när part så begär och förhandlingen ska ske på förbundets regionkontor eller på arbetsstället om parterna inte kommer överens om något annat.

## § 14 Forum och lagvalsfrågor

Twister mellan parterna ska avgöras vid svensk domstol med tillämpning av svensk lag.

Bilaga A - avtalsförbindelse

# Bilaga A (avtalsförbindelse) – till Utstationeringsavtal Teknik

Kollektivavtal, Utstationeringsavtal Teknik, tecknat mellan

Arbetsgivare; \_\_\_\_\_

Unionen

Organisationsnummer; \_\_\_\_\_

Olof Palmes gata 17

Adress; \_\_\_\_\_

105 32 Stockholm

Land \_\_\_\_\_

Telefon; \_\_\_\_\_

vx1 08-504 150 00

Webbadress/Mejl; \_\_\_\_\_

www.unionen.se

Fax; \_\_\_\_\_

08-504 150 01

Avtalet gäller från och med den \_\_\_\_\_

Utstationeringen avser \_\_\_\_\_ antal tjänstemän och avses löpa till den \_\_\_\_\_.

Avtalsförbindelsen upprättas i två original exemplar, varav arbetsgivaren tar ett och Unionen ett.

För arbetsgivaren

För Unionen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firmatecknares namnteckning

Avtalstecknare

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Namnförtydligande

Namnförtydligande