

Villkor enligt 15 § utstationeringslagen för utstationerade arbetstagare hämtade från tjänstemannaavtalet mellan Tech Sverige inom Almega och Unionen

2020-11-01 – 2023-03-31

Allmänna anställningsvillkor

unionen

Villkor enligt 15 § första stycket lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) för utstationerade arbetstagare där arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz - hämtade från tjänstemannaavtal träffade mellan TechSverige inom Almega och Unionen (gällande fr.o.m. 2020-11-01).

Vad särskilt gäller arbetstid följer av 6 § utstationeringslagen att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare är skyldig att tillämpa Arbetstidslag (1982:673), dock inte 12 §. För att villkoren nedan under avsnitt Arbetstid, hämtade från kollektivavtal, ska vara möjliga att tillämpa förutsätts att arbetsgivaren träffar kollektivavtal med Unionen.

I övrigt gäller i tillämpliga delar de bestämmelser som anges 6 § utstationeringslagen.

Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Arbetsskadeförsäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla en arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

1 Lön

1.1 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

Den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För vägledning om löneläget i yrken och branscher på avtalsområdet se bifogat statistikunderlag. Underlaget är hämtat från Statistiska centralbyrån. Statistiken avser standarder för svensk yrkesklassificering, SSYK (jämför ISCO) och standard för svensk näringsgrensindelning, SNI (jämför NACE).

2. Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst

19.117 kronor den 1 november 2020

19.461 kronor den 1 april 2022.

Månadslön för heltidsanställd tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska uppgå till lägst:

20.671 kronor den 1 november 2020

21.043 kronor den 1 april 2022.

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal där inte annat särskilt anges.

Månadslön = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.

Rörlig lön = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen.

2 Arbetstid

Bestämmelserna i 2:1- 2:1:5, 2:2- 2:2:2, 4, 4:1 gäller ej beträffande arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

2:1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

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

Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

2:1:1 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelse från dygnsvilan får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras. Vid avvikelse från reglerna om dygnsvila får inte kompensationsledighet alternativt annat lämpligt skydd enbart ersättas med pengar.

Anmärkning

24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter att fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

2:1:2 Nattvila

I dygnsvilan, enligt 2:1:1, ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

2:1:3 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden. En period kan således sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

2:1:4 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

2:1:5 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetaren inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så att medarbetaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

2:2 Övertid

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

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

Tid som åtgår för att utföra för medarbetarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 2:2:1 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

2:2:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

Anmärkning

Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 2:2:4 avräknas från övertidsutrymmet.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt ovan. Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 2:2:3 återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

Exempel: En medarbetare utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet.

Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim. = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

2:2:2 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 2:2:1.

2:2:3 Övertidsersättning

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 2:2:3 - 2:2:4 om den beordrats på förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

Huvudregel

Ersättning utges i pengar eller, om medarbetaren vill och arbetsgivaren eller samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet.

Övertid fullgjord:

KL 06-20 HELGFRI MÅNDAG TILL FREDAG	UNDER ANNAN TID
<i>ERSÄTTNING I PENGAR:</i> <u>MÅNADSLÖNEN</u> 94	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 72
<i>ERSÄTTNING I LEDIGHET:</i> 1,5 TIMMAR FÖR VARJE ÖVERTIDSTIMME	2 TIMMAR FÖR VARJE ÖVERTIDSTIMME

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges compensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 2:2:5 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

2:2:4 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Den deltidsanställda som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmått, men ändå inte fler timmar än ordinarie arbetstiden som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med

Månadslönen

$3,5 \times$ genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

2:2:5 Individuell överenskommelse

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan individuell överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

2:3 Restid

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts.

Restidsersättning utges inte till den som avses i 2:2:5 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen rätten till restidsersättning.

Undantagen är även den i vars arbete ingår tjänsteresor av betydande omfattning som resande försäljare, servicetekniker eller motsvarande och som inte särskilt kommit överens om att restidsersättning ska utges.

2:3:1 Restidsersättning

RESTIDENS FÖRLÄGGNING	ERSÄTTNING/TIMME
KL 18 DAG FÖRE ARBETSFRI DAG – KL 06 DAG EFTER ARBETSFRI DAG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 190
ÖVRIG TID	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 240

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

2:4 Obekväm arbetstid

Med obekväm tid avses all tid utom den som infaller kl. 7 - 18 helgfri måndag – fredag. Om flextid tillämpas vid företaget betraktas inte tid inom flexidsramen som obekväm.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att ersättning utges i annan ordning.

Meddelande om arbete på obekväm tid bör lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg.

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte samtidigt som övertidsersättning.

2:4:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

FÖRLÄGGNINGSTIDPUNKT	ERSÄTTNING PER TIMME
MÅNDAG-FREDAG KL 18-24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 600
MÅNDAG-LÖRDAG KL 00-07	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 400
FRÅN KL 07 LÖRDAG TILL KL 24 SÖNDAG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
FRÅN KL 07 TRETTONDAGEN, KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG, 1 MAJ OCH ALLA HELGONS DAG OCH NATIONALDAGEN TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER VARJE HELG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
FRÅN KL 18 PÅ SKÄRTORSDAGEN SAMT FRÅN KL 07 PÅ PINGST-, MIDSOMMAR-, JUL- OCH NYÅRSAFTON TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER VARJE HELG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 150

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

3 Beredskap

Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

3:1 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att medarbetaren via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att medarbetaren ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att medarbetaren ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men medarbetaren inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt Beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga inställelsetider med beaktande av medarbetarens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

3:2 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid.

Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få medarbetare eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

3:3 Beredskapsersättning

Beredskapstjänst A, B respektive C ersätts enligt följande:

FÖRLÄGGNINGSTIDPUNKT	ERSÄTTNING PER TIMME		
	A	B	C
MÅNDAG KL. 00.00 – FREDAG KL. 18.00	<u>MÅNADSLÖN</u> 1750	<u>MÅNADSLÖN</u> 1400	<u>MÅNADSLÖN</u> 1650
FREDAG KL. 18.00 - LÖRDAG KL. 07.00, SAMT FRÅN KL. 18.00 DAGEN FÖRE TILL KL. 07.00 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG, ALLA HELGONS DAG OCH NATIONALDAGEN	<u>MÅNADSLÖN</u> 1100	<u>MÅNADSLÖN</u> 900	<u>MÅNADSLÖN</u> 1050
LÖRDAG KL. 07.00 – SÖNDAG KL. 24.00 SAMT FRÅN KL. 07.00 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG, ALLA HELGONS DAG OCH NATIONALDAGEN TILL KL. 00.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	<u>MÅNADSLÖN</u> 750	<u>MÅNADSLÖN</u> 600	<u>MÅNADSLÖN</u> 700
FRÅN KL. 18.00 PÅ SKÄRTORSDAGEN SAMT FRÅN KL. 07.00 PÅ PINGST-, MIDSOMMAR-, JUL-, OCH NYÅRSAFTON TILL KL. 00.00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELG	<u>MÅNADSLÖN</u> 450	<u>MÅNADSLÖN</u> 350	<u>MÅNADSLÖN</u> 400

För deltidсанställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för att medarbetaren har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 3:4 nedan.

3:4 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Arbetad tid ersätts per timme enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
2. minst för 3 timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
3. minst för 2 timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Medarbetare som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, ska ersättas för minst en timme.

För deltidсанställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

4 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken medarbetaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

4:1 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt 2:2-2:2:3 och jourtid enligt 4. Medarbetaren har rätt att ta del av dessa anteckningar.

5 Semester

5:1 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per semesterdag. För rörlig lön utges semesterlön med 0,5 % av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda).

Övertids- mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5:2 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta.

5:3 Outtagen semester

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4 % av den aktuella månadslönen per semesterdag.