

Kollektivavtalsunderlag enligt 9 a § lagen om utstationering av arbetstagare till väg- och ban entreprenadarbeten

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Giltighetsområde

1. Utstationerad arbetskraft till Sverige

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för utstationerade arbetstagare vid företaget som utför arbete inom tillämpningsområdet för Sekos kollektivavtal, Väg- och Banavtalet.

Arbetsuppgifter/branscher som omfattas av detta kollektivavtal kan hänföras till byggande, drift, underhåll och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor, enligt vad som framgår av nedanstående:

- a) Gator och vägar.
- b) Skogsbilvägar.
- c) All form av beläggningsarbeten inklusive isoleringsarbeten.
- d) Trafiklinjemarkering.
- e) Järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.
- f) Mark- och ledningsarbeten.
- g) Allt schaktarbete i samband med kabelförläggning.
- h) Krossningsverksamhet och tillverkning av beläggningsmaterial.
- i) Avtalet omfattar även med ovanstående sammanhängande rengörings-, städnings- och andra liknande servicearbeten inklusive vintervägunderhållning, liksom bearbetning av återvinnings- och restprodukter från verksamheten som omfattas av avtalet.
- j) Avtalet omfattar även interna transporter som utförs inom arbetsplatsens område enligt punkterna a – i.

Alla mark- och ledningsarbeten omfattas av detta avtal med undan tag för mark- och ledningsarbeten inom tomtmark, d.v.s. sådant arbete som har ett tidsmässigt samband med ett avgränsat anläggnings- eller husbyggnadsobjekt. Sådant arbete omfattas av Byggavtalet.

Om vissa arbetsmoment på ett och samma objekt beräknas understiga 600 timmar ska ett och samma kollektivavtal gälla för allt arbete på ifrågavarande objekt. Detta gäller oavsett om ifrågavarande arbetsmoment faller in under annat kollektivavtal.

Arbetsgivaren får vid anlitan­de av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde eller tillämpningsområdet för Väg- och Banavtalet endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med *Seko* för dessa arbetsuppgifter.

2. Andra än utstationerade arbetstagare

För det fall arbetsgivaren bedriver verksamhet med andra arbetstagare än utstationerade, inom Väg- och Bans ovan angivna verksamhetsområde i Sverige, gäller det senast mellan *Seko* och Sveriges Byggin­dustrier träffade kollektivavtalet, Väg- och Banavtalet som avtal mellan parterna. Detta gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd mellan dessa avtalsparter. Parterna förbinder sig därjämte att följa de avtalstolkningar varom huvudorganisationerna enas. Arbetsgivaren förbinder sig även att tillämpa de överenskommelser i övrigt som de avtalslutande huvudorganisationerna träffar under denna avtalsförbindelses giltighetstid.

§ 2 Anmälningsskyldighet m.m.

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 Service- och kommunikationsfacket – *Seko*, genom info@seko.se. 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

- a) Innan arbete påbörjas ska erforderliga överenskommelser ha träffats mellan den som råder över arbetsstället, arbetsgivaren och Sekos lokala fackliga organisation om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen. Skyldighet att teckna liv- och olycksfallsförsäkring framgår av § 15.

b) **Arbetsdagarna ska på sitt språk informeras av arbetsgivarna** om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud som utses av Seko har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

c) **Personlig skyddsutrustning och arbetskläder** - Företaget tillhandahåller lämpliga arbetskläder och personlig skyddsutrustning för arbetets utförande. För arbete vid högspänning ska arbetsgivaren tillhandahålla plagg under överdragskläderna i de fall som riskbedömningar visar att det behövs särskilda underkläder.

d) **Skyddsskor** - Till medarbetare bekostar företaget, om det inte är uppenbart obehövt, ett par skyddsskor med spiktrampskydd och skyddståhätta per tolv månadersperiod. Vid arbete där slitage eller skadlig påverkan gör att skyddsskorna inte längre fyller sin funktion som skyddsskor äger medarbetare rätt att i utbyte mot dessa i stället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny tolv månadersperiod påbörjas.

Medarbetare har för det fall behov uppkommer av ytterligare skyddsskor men av annan typ rätt att för inköp av sådana av företaget erhålla bidrag med 50 % av priset. Företaget har rätt att anvisa inköpsställe.

Med skyddsskor menas skor, kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

Anmärkning till §§ 4-5

Beträffande lämplig personlig skyddsutrustning hänvisas till arbetsmiljölagen och föreskrifter som utfärdats av Arbetsmiljöverket.

e) **Fria överdragskläder** - Medarbetare har rätt att utan kostnad av företaget erhålla en omgång överdragskläder för varje påbörjad anställningsperiod om tolv månader. Detta gäller under förutsättning att anställningen avses pågå minst tre månader. Med överdragskläder menas hängselbyxa/midjebyxa med blus eller overall.

f) **Ersättning för bortkomna eller skadade verktyg och kläder** - Företaget ersätter för arbetets utförande erforderliga verktyg och andra hjälpmedel som medarbetaren efter överenskommelse tillhandahållit och som på arbetsplatsen bortkommit respektive skadats vid inbrott utom arbetstid eller genom eldsvåda. Ersättning sker med anskaffningsvärdet. Företaget har rätt att anvisa inköpsställe.

Personliga kläder - Ersättning utges för personliga kläder som skadats vid eldsvåda under arbetstiden. Ersättningsnivån är samma som för arbetskläder.

g) **Klimatanläggningar i entreprenadmaskiner** - Maskin inom maskinruperna hjullastare, grävmaskiner (band och hjul), grävlastare, teleskoptruckar och dumprar med maskinvikt över 2 ton, ska vara försedd med klimatanläggning om detta är tekniskt möjligt.

- h) **Yrkesbevis** - Det krävs yrkesbevis/utbildningsbok eller ett erkännandeintyg från utländsk utbildning och erfarenhet, utfärdat av Byggnadsindustrins Yrkesnämnd eller motsvarande för förande av följande maskiner: lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, vägghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin. (Not: För validering av utbildning och erfarenhet samt ansökan och mer information om erkännandeintyg se www.byn.se/validering/erkaennandeintyg)

i) **Personalutrymmen**

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2009:2 "Arbetsplatsens utformning". Föreskrifterna preciseras med denna överenskommelse om vilken standard som ska gälla i personalutrymmen. Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymme som anordnas i befintliga lokaler.

Standard för bodar och vagnar

Allmänna krav...

Bodar

1. Minst 3,4 kvm per person (toalett inte inräknad)
2. Minst 2,4 meter i takhöjd
3. Anslagstavla för information

Vagnar

4. Minst 3,0 kvm per person (toalett inte inräknad)
5. Minst 2,4 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar)

Matrum

6. Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm)
7. Stolar med ryggstöd
8. Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn)
9. Kylskåp
10. Krokare för att hänga upp väska

Omklädningsrum

11. Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/ skåp per person för upphängning av arbetskläder. Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa. Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm.
12. Låsbart torkutrymme, torkskåp eller motsvarande torkanordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

Tvättrum

13. En tvättkran per påbörjat fyrtal personer (i en sexmannabod två tvättkranar).
14. Dusch med möjlighet till avskärmning.

Personalutrymmen i befintliga lokaler

15. När personalutrymme anordnas i befintliga lokaler ska motsvarande standard gälla som för bodar. Om detta får till följd att takhöjden blir lägre än 2,4 m godtas detta.
16. Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation.

Städning, material mm

17. Daglig städning och härutöver grundlig rengöring en gång per vecka ska ske av personalutrymmen. Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

Elektricitet eller gas

18. Vid arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till elnät, förses dessa med gasolanläggningar eller motsvarande för upp- värmning, torkning av kläder, varmvattenberedning och belysning.

Toalett

19. Vattentoaletter eller torrklosetter av modern typ installeras på lämpligt sätt på arbetsplatsen.

Stövel- och skotvätt

20. Stövel- och skotvätt anordnas i anslutning till ingången till bod, bodetabletering eller vagn. Om det inte är möjligt att anordna stövel- och skotvätt vid vagn, ska i vart fall stövelskrapa finnas.

ARBETSTID

§5 Arbetstid och återhämtning

1. Omfattning

Detta kapitel ersätter arbetstidslagen (1982:673) i dess helhet. För minderåriga finns särskilda regler i författning och avtal.

2. Arbetstidens längd och förläggning

Om inte företaget och lokala facklig organisation träffar skriftlig överenskommelse så gäller nedanstående regler. Sådan lokal överenskommelse bör träffas i god tid före arbetets påbörjande.

Ordinarie arbetstid ska inte utläggas på påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsaftnar, som är fridagar.

Anmärkning

Vid avsteg från avtalets bestämmelser rörande dygnsvila, nattarbete, veckorarbetstid, veckovila och raster ska den s.k. EU-spärren beaktas. (Se 3 § arbetstidslagen).

3. Den sammanlagda arbetstiden

Den genomsnittliga veckorarbetstiden inklusive övertid får vid heltidsarbete uppgå till högst 48 timmar under sex månader. Denna tid kan utökas till högst tolv månader genom lokal överenskommelse.

4. Dygnsvila

En arbetsperiod kan omfatta högst 13 timmars egentlig arbetstid exklusive raster. Viloperiod mellan arbetsperioderna ska vara minst 11 timmar.

6. Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Arbetstiden utläggs med åtta timmar per dag på veckans fem första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 17.30. Ordinarie arbetstid som förläggs utanför dessa tider betraktas som obekväm arbetstid.

7. Städpersonal

För städpersonal kan företaget och berörd medarbetare träffa annan överenskommelse om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

8. Skiftarbete

Arbetsgivare har rätt att anordna arbetet i två- eller treskift enligt nedan. Skiftväxling ska ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst åtta timmar före skiftets början.

9. Tvåskiftgång

Vid tvåskiftgång, som beräknas pågå längre tid än en vecka, ska den ordinarie arbetstiden (exklusive raster) för vardera skiftet vara i genomsnitt 38 timmar per vecka.

Den dagliga arbetstiden ska vara högst åtta timmar per dag under veckans fem första dagar. Första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00. Andra skiftet förläggs så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

10. Treskiftgång

Vid intermittent treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per tre-veckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Den dagliga arbetstiden ska utläggas med högst 7,5 arbetstimmar per skift på veckans fem första dagar jämte natt till lördag.

Vid kontinuerlig treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per tre-veckorsperiod i genomsnitt 35 timmar per vecka (exklusive raster).

Med intermittent treskiftgång menas skiftarbete, som avbryts över söndag och helgdagar.

11. Nattarbete

Alla medarbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00, om inte företaget träffat en lokal överenskommelse med lokal facklig organisation.

Om förutsättningarna under a-d nedan samt i 23 ”veckovila vid nattarbete” uppfylls genom överenskommelse om arbetstidsschema mellan företag och berörd medarbetare gäller avvikelser från första stycket.

Planering och schemaläggning av nattarbetstiden bör ske i god tid före arbetets påbörjande och ska ske i samråd med berörda medarbetare.

- a) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00 minst två nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 38 timmar.
- b) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 2.00–05.00 fyra nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 36 timmar.
- c) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00 fem nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 32 timmar.
- d) Vid arbetstidsförkortning enligt a, b och c uppräknas nivåerna på timlönerna med 5,26%, 11,0% respektive 25%.

Anmärkning

Bestämmelser om läkarundersökning för nattarbetande framgår av AFS 2005:6. Arbetsgivaren bör på lämpligt sätt informera nattarbetande om de risker för ohälsa som är förknippade med nattarbete och om lämpliga åtgärder för att förebygga hälsoproblem.

12. Förskjutning av arbetstid

I de fall, där arbetet så kräver, äger företaget rätt att vidta förskjutning i den ordinarie arbetstiden, dock med högst två timmar i ena eller andra riktningen. Meddelande om sådan förskjutning lämnas berörd medarbetare om möjligt senast dagen före.

Arbete i berggrum

13. Dagarbetstid

Vid ”bergarbete” i berggrum är den ordinarie arbetstiden 36 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Arbetstiden utläggs med högst åtta timmar per dag under veckans fem första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 17.30.

14. Skiftarbetstid

Arbetsgivare har rätt att anordna arbetet i två- eller treskift enligt nedan.

15 Ordinarie arbetstid vid tvåskiftgång

Vid bergarbete i berggrum i tvåskiftgång är den ordinarie arbetstiden per tvåveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster).

Arbetstiden ska utläggas med högst åtta arbetstimmar per skift under veckans fem första dagar och första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00 samt andra skiftet förläggs så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

16 Ordinarie arbetstid vid intermittert treskiftgång

Vid bergarbete i bergrum i intermittert treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 34 timmar per vecka (exklusive raster). Såvida inte annat överenskommes, ska arbetstiden utläggas med högst 7,5 timmar per skift under veckans fem första dagar jämte natt till lördag.

Skiftväxling ska ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst åtta timmar före skiftets början.

Anmärkningar till 9, 10, 15 och 16

Med intermittert treskiftgång avses skiftarbete som avbryts över sön- och helgdagar.

Vid intermittert skiftarbete ska på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst två skift vid tvåskiftsarbete och minst tre skift vid treskiftsarbete eller angivna fridagar efter kl. 05.00 (vid treskiftsarbete efter ordinarie natts skiftets slut på morgonen).

Beredskap

21 Beredskapstjänst

Överenskommelse om de allmänna förutsättningarna för beredskapstjänst ska träffas i så god tid som möjligt innan sådan blir aktuell mellan företag och lokal facklig organisation. Med beredskapstjänst avses tid under vilken medarbetaren ska vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där medarbetaren kan nås per telefon och varifrån medarbetaren, inom föreskriven tid, kan nå arbetsplatsen för att utföra arbete.

Beredskapstjänst utgör inte arbetstid enligt detta avtal.

Veckovila, raster m.m.

22 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Varje period om sju dagar omfattar kalendervecka.

Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden. I sådana fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 72 timmar.

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då medarbetare får uppehålla sig utanför arbetsstället, men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut, eller efter överenskommelse till annan dag. Vid veckovila förlagd på ordinarie arbetstid utges bibehållen lön.

Den som har arbetat på helgdag kompenseras genom motsvarande ledighet vid senare tillfälle genom överenskommelse med arbetsgivaren.

23 Veckovila vid nattarbete

- a) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00, minst två nätter under en vecka enligt 11 a, ska medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.
- b) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00, minst fyra nätter under en vecka enligt 11 b–c, ska medarbetaren ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.
- c) Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden. I sådant fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 84 timmar förutom när medarbetaren påföljande arbetsvecka övergår till dagarbete då veckovilan är 72 timmar.
- d) Nattarbetande – 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 – har rätt till veckovila med 84 timmar efter varje period om sex veckor.

24 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Rasterna ska förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs två måltidsraster samt en kafferast om annat inte överenskommes. 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.

Övertid

25 Övertidsarbete

När arbetet av särskilda skäl så kräver, kan arbete utföras utöver den ordinarie arbetstiden. Innan sådant övertidsarbete utförs ska överenskommelse

träffas mellan arbetsledning och berörd medarbetare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan utföras utan sådan överenskommelse.

Övertidsarbete får inte vägras, där fara skulle hota person eller egendom.

Med övertid förstås sådan arbetstid som under begränsningsperioden överstiger den för medarbetaren dagliga arbetstiden enligt 6, eller motsvarande avtalad begränsningsperiod.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till medarbetarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår.

När övertidsarbete kompenseras i form av ledig tid, kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

26 Övertid mer än 200 timmar

Avvikelse från p25 st. 5 får göras upp till 150 timmar/kalenderår genom överenskommelse mellan företag och lokal facklig organisation. Vid avvikelse från p25 st. 5 ska särskilt beaktas hälsa och säkerhet, exempelvis möjlighet till återhämtning för den enskilde individen.

27 Nödfallsövertid

Har natur- eller annan olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, 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 inte beaktas vid beräkning av övertid enligt p25 st. 3-5.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta lokal facklig organisation om nödfallsövertidsarbete.

Uttag av övertid och nödfallsövertid får inte överstiga den sammanlagda arbetstiden enligt p3.

28 Anteckningar om övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid. Medarbetaren och facklig företrädare har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anteckningar ska ske enligt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter.

Rätt till ledighet och permission

30 Permission

Med permission menas kort ledighet, som ersätts med bibehållen lön, under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Barn för vilket föräldrarna har gemensam vårdnad anses hemmaboende hos båda föräldrarna.

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska han erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller, om så inte kan ske, i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

31 Hälsoundersökning

Medarbetare äger rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning. För sådan tid utges bibehållen lön.

32 Information om risker i arbetsmiljön

I de fall, då företaget medgivit förläggning på arbetstid av information angående risker för olycksfall och ohälsa, utges för denna tid bibehållen lön.

§6 Fridagar

Se § 5 punkt 2.

§7 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt lag.

Semesterlön utgör 13 % av arbetstagarens intjänade bruttolön med korrigering för semesterlönegrundande frånvaro.

LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

§8 Lön

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd lön enligt följande:

1. Fastställande av lön

De lokala parterna förhandlar om yrkeslön och personliga lönedelar. Lönesättningen måste utformas så att den accepteras och uppfattas som rättvis av medarbetarna. Den därefter fastställda lönen benämns utgående lön.

Utgående lön får inte understiga minimilön. Minimilön är lägsta lön enligt detta avtal.

Vid omräkning till månadslön multipliceras timlönen med 174.

2. Minimilön

Yrkesarbete och maskinförare (kr/tim)	2017-05-01 till 2018-04-30	2018-05-01 till 2019-04-30	2019-05-01 till 2020-04-30
MINIMILÖN*	166,20	169,77	173,82

Bilförare (kr/tim)	2017-05-01 till 2018-04-30	2018-05-01 till 2019-04-30	2019-05-01 till 2020-04-30
MINIMILÖN*	157,88	161,28	165,13

Minimilön* övriga medarbetare (kr/tim)	2017-05-01 till 2018-04-30	2018-05-01 till 2019-04-30	2019-05-01 till 2020-04-30
som fyllt 19 år	146,26	149,40	152,96
fyllt 18 men ej 19 år	124,65	127,33	130,37
fyllt 17 men ej 18 år	99,72	101,86	104,29
ej fyllt 17 år	83,10	84,89	86,91

*I minimilön inkluderas grundlön och kompensation för helglön (kap.3 §§ 23-24) och arbetstidsförkortning (kap.2 §§17-21).

Omräkningsfaktor månadslön/timlön är 174.

3. Lägst lön vid uthyrning/utlåning av arbetskraft

Utlåning/uthyrning av arbetskraft får endast ske av medarbetare som lämnat sitt medgivande härtill. Utlåning/uthyrning får endast ske till företag bundna av Väg- och Banavtalet, Maskinföraravtalet, Byggavtalet och Entreprenadmaskinavtalet.

Utgående tidlön för utlånad/uthyrd arbetstagare får inte understiga följande tim. respektive månadslöner plus 6,33 %.

	1/6 2017 - 30/4 2018		1/5 2018 - 30/4 2019		1/5 2019 - 30/4 2020	
	2017/18		2018/19		2019/20	
Yrkesgrupp	Mån.lön	Kr/tim	Mån.lön	Kr/tim	Mån.lön	Kr/tim
Beläggningsarbetare	32 418	186,31	33 003	189,67	33 665	193,47
Anläggningsarbetare	32 219	185,16	32 804	188,53	33 466	192,33
Bergarbetare under jord	39 740	228,39	40 325	231,75	40 987	235,55
Maskinförare	30 802	177,02	31 387	180,39	32 049	184,19
Bilförare	29 571	169,95	30 156	173,31	30 818	177,11
Ban arbetare	31 028	178,32	31 613	181,68	32 275	185,49
Spårsvetsare	33 083	190,13	33 668	193,49	34 330	197,30
Elarbetare	32 971	189,49	33 556	192,85	34 218	196,66
Signalarbetare	33 170	190,63	33 755	193,99	34 417	197,80
Telearbetare	31 548	181,31	32 133	184,67	32 795	188,48
KTL-montör (kontaktledningsmontör)	32 324	185,77	32 909	189,13	33 571	192,94
Förare av spår bunden maskin	32 041	184,14	32 626	187,50	33 288	191,31
Signalvakter som fyllt 19 år	26 684	153,36	27 199	156,31	27 781	159,66

§ 9 Övertidersättning och OB ersättning

Vid arbete i skiftgång, på obekvämtid (OB) eller övertidsarbete utges ett tillägg som beräknas på individuell utgående lön och inkluderar semesterersättning.

Övertidersättning per timme utges enligt följande tillägg utöver timlön med:

- 63 % vid övertid vardag** - från helgfri måndag klockan 6.00 till helgfri fredag klockan 19.00.
- 126 % vid övertid helg** - från klockan 19.00 på fredag till 6.00 på måndag eller helgdag och i avtalet angiven fridag från klockan 17.00 dagen före helgdag eller fridag till klockan 6.00 påföljande vardag.

Ersättning för arbete på obekvämtid eller skift ersätts enligt följande utöver timlönen:

- 29 % vid OB och Skift vardag morgon och kväll** – För ordinarie- eller skiftarbets-tid förlagd till kl. måndag till torsdag 17.30-22.00, fredag 17.30-19.00 samt måndag kl. 5.00-6.00.
- 63 % vid OB-natt vardag** – Måndag-torsdag klockan 23.00 till påföljande dag klockan 5.00.

- e) **113 % vid OB och Skift helg – Fredag, lördag och söndag** från fredag klockan 19.00 till måndag klockan 5.00 eller helgdag och angiven fredag från ordinarie dag-arbetstidens slut till klockan 5.00 påföljande vardag.

§10 Beredskap och bergrumstillägg

1. Beredskap

Överenskommelse om de allmänna förutsättningarna för beredskapstjänst skall träffas i så god tid som möjligt innan sådan blir aktuell. Sådan överenskommelse träffas mellan företag och lokal facklig organisation. Med beredskapstjänst avses tid under vilken medarbetaren skall vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där medarbetaren kan nås per telefon och inom föreskriven tid nå arbetsplatsen. I ersättning för beredskapstjänst ingår semesterersättning.

Beredskapsersättning	2017-05-01 – 2018-04-30	2018-05-01 – 2019-04-30	2019-05-01 – 2020-04-30
VARDAGNÄTTER från ordinarie arbetstidens slut till ordinarie arbetstidens början respektive till kl 06.30 på lördag:	237 kr/natt	242 kr/natt	248 kr/natt
LÖRDAG-SÖNDAG Från kl 06.30 till kl 06.30 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början på måndag:	404 kr/dygn	412 kr/dygn	423 kr/dygn
HELGDAG OCH FRIDAG Helgdag och i kap.2 §2 angiven fredag samt lördag och söndag i anslutning härtill från kl 06.30 till kl 06.30 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag:	644 kr/dygn	657 kr/dygn	674 kr/dygn

Beredskapsersättning utges med följande fördelningstal till: Bilförare 0,95, övrig arbetstagare som fyllt 19 år 0,88, fyllt 18 men ej 19 år 0,75, fyllt 17 men ej 18 år 0,60 samt ej fyllt 17 år 0,50.

2. Bergrumstillägg

Bergrumstillägg (kr/tim) utges vid arbete som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan. Semesterersättning ingår i bergrumstillägget.

	2017-05-01 – 2018-04-30	2018-05-01 – 2019-04-30	2019-05-01 – 2020-04-30
Vid arbete i bergrum	10,50	10,71	10,99
Vid kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete	8,89	9,07	9,31
Vid inrednings- och installationsarbete	7,26	7,41	7,60

För underhålls- service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum utges inga tillägg.

3. Ersättning för förarkort

Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare - Arbetsgivaren ersätter medarbetarens kostnad för förarkort, om denna har till arbetsuppgift att framföra fordon utrustat med digital färdskrivare. I de fall förarkort går sönder, tappas bort, stjäls eller förloras på annat sätt är den anställde skyldig att snarast ersätta kortet med ett nytt, på egen bekostnad.

§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.

Medarbetaren ska erhålla lönespecifikation i samband med avlöningsdagen.

ÖVRIGA VILLKOR

§13 Kontroll

Arbetsgivarens skyldighet att på begäran av organisation tillhandahålla handlingar framgår av 5 d § utstationeringslagen.

§14 Resekostnad och logi

Arbetsgivaren står för boende

Arbetsgivaren ska stå för fri kost och logi och avdrag för dessa kostnader får inte ske på arbetstagarens lön eller motsvarande.

I de fall övernattning sker på förrättningsorten och arbetsgivaren står för fri kost och logi ersätts arbetstagaren med 33 kr per dag för fördyrade levnadsomkostnader.

När arbetsgivaren tillhandahåller fritt boende har arbetstagaren rätt till eget sovrum. Boendet ska vara ändamålsenligt och godtagbart. Varje medarbetare har rätt till goda toalett- och duschmöjligheter. När flera medarbetare bor på samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningsmöjligheter och kylskåp.

- a) Olika boendeformer som arbetsgivare kan tillhandahålla Utgångspunkten för alla boendeformer är att arbetstagare ska ha rätt till eget sovrum om ingen annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet. Ingångna avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som avviker från och strider mot parternas syfte med vad som

avses med ”ändamålsenligt och godtagbart boende”, kan dock förklaras vara ogiltiga.

Nedan framgår parternas syn på vad som avses med ett ”ändamålsenligt och godtagbart” boende:

Hotell: Denna boendeform ryms inom vad som normalt kan anses vara av tillfredställande standard med de förhållanden som råder i Sverige.

Vandrarhem: Boende som erbjuds ska som utgångspunkt tillhöra någon av de turistorganisationer (STF eller motsvarande standard) som finns i Sverige. Boendialternativ för enkelrum ska finnas och i övrigt bör krav på enskildhet eftersträvas.

Husvagn: Om husvagn tillhandahålls av arbetsgivaren fordras dessutom att boendet kompletteras av närliggande och goda toalett- och duschmöjligheter samt minst ett gemensamhetsutrymme. En husvagn som tillhandahålls ska som utgångspunkt inte vara äldre än tio år om inte arbetsgivare och arbetstagare enas om ett särskilt avsteg.

Lägenhet: Om arbetsgivaren hyr lägenhet ska standarden vara av sådan beskaffenhet och omfattning att tillgången till dusch, toalett och matlagning fungerar och inte försvåras genom ett för stort antal användare av lägenheten.

Övrigt boende: Andra användningsområden än permanentboende, t.ex. kontor som anpassas, kan vara godtagbara, under förutsättning att goda toalett- och duschmöjligheter finns samt matlagningsmöjligheter. Även boende i campingstugor och fjällstugor som inte är avsedda för permanent boende anses utgöra godtagbar standard under förutsättning att kollektivavtalets angivna premisser är för handen.

Anmärkning:

Standarden på samtliga boendeformer enligt ovan ska vara av sådan beskaffenhet och omfattning att tillgången till dusch- och toalettmöjligheter inte försvåras genom ett för stort antal användare av anläggningen. Minst ett våtrum/toalett per tre arbetstagare om inte särskild avvikelse mellan arbetsgivare och arbetstagare träffas. För de boendeformer där frukost inte tillhandahålles ska matlagningsmöjligheter och kylskåp finnas.

Arbetsgivaren står inte för boende

- a) I de fall arbetstagaren står för bostad ersätts arbetstagaren med 446 kronor per dag vid övernattnings på förrättningsorten.
- b) **Förrättning under helg, söndag eller fredag** - Under pågående förrättning erhåller traktamentsberättigad medarbetare som ersättning för mellanliggande helg, söndag eller fredag ett traktamente per dag, dock högst två belopp enligt a ovan under en sammanhängande ledighet.
- c) **Traktamente vid olycksfall och sjukdom** - Medarbetaren är berättigad till beloppet i a ovan även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är

oförmögen att arbeta; dock utgår detta under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte förhindrat hemresa och företaget beordrat hemresa, kan företaget i stället för utge ersättning för hemresa.

Resekostnader till och från förrättning

Resekostnad från arbetstagarens fasta bostad i hemlandet till arbetsplatsen i 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.

Dagliga resor

Resor med egen bil vid dagliga resor mellan bostad/tillfälliga bostaden och arbetsplats utges en ersättning med 1,85 kr/km.

Vägtullar och trängselavgifter

Om arbetstagare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil och därvid inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift har arbetstagaren rätt att mot uppvisande av verifikation eller underlag erhålla ersättning för avgiften. Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

§15 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Seko och Sveriges Byggindustrier.

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 Sekos regionkontor 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 Sekos lokala facklig organisation, kontaktuppgifter se nedan.

§ 18 Lagval och behörig domstol

Tvister 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 Seko när arbetet/arbetena är avslutade.

.....den.....20.....
Ort

Justeras
XXFÖRETAGET

Justeras
Seko, Service och Kommunikationsfacket

.....
Namn, firmatecknare

.....
Namn

Box 1105

111 81 Stockholm

Organisationsnummer

Företagets Adress

Lokal kontakt:

Telefon

Representant kontaktuppgifter:

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.

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 arbetstagarare som ska utstationeras till Sverige.

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 kändanden, 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 arbetstagarare 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.