

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.

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

Hotell- och restaurangfacket

Avtalssekreterare

UTSTATIONERINGSAVTAL

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpningsområde

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för utstationerade arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete inom tillämpningsområdet för Hotell- och restaurangfacket så som, Hotell, restauranger, caféer, barer, konditorier, personalserveringar, Folkets Hus och Parker, Casinoföretag, nöjesföretag, film och-biografer, Bingoverksamhet samt turistföretag med tillhörande anläggningar såsom skidliftar.

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 med Hotell- och restaurangfacket för dessa arbetstagare.

Arbetsgivaren får vid anlitande av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde eller tillämpningsområdet för kollektivavtal Y endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med Hotell- och restaurangfacket 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 Hotell- och restaurangfacket 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 Hotell- och restaurangfackets lokalavdelning om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen. Skyldighet att teckna liv- och olycksfallsförsäkring framgår av § 15.

Arbetstagarna ska på sitt språk informeras av arbetsgivarna om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud som utses av Hotell- och restaurangfackets lokalavdelning har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

ARBETSTID OCH SEMESTER

§ 5 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är 40 timmar i genomsnitt per vecka. För personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan kl 00.00 och 07.00 är ordinarie arbetstid för heltidsanställd 38 timmar i genomsnitt per vecka.

Arbetsgivare och anställd kan överenskomma om byte av arbetstid inom ramen för schemalagd arbetstid. Därvid ska begränsningarna i gällande arbetstidsbestämmelser iakttas. Reglering av över-/undertid ska ske inom gällande schemalägningsperiod.

Arbetstiden ska normalt förläggas så att den anställde erhåller i genomsnitt två ledighetsdagar per vecka, om möjligt som två sammanhängande 24-timmarsperioder. Minst varannan vecka ska ledighetsdagar omfatta fredag-lördag, lördag-söndag eller söndag t.o.m. måndag.

Om särskilda skäl föreligger kan dock ledighetsdagarna omfatta lördag-söndag eller söndag t.o.m. måndag var tredje vecka.

Anmärkningar:

1. Vid förläggning av dubbelledighet ska där så är möjligt ledigheten förläggas till lördag-söndag.

Arbetstiden per 24-timmarsperiod får inte överstiga 10 timmar. 10-timmarspass får inte förekomma oftare än 3 gånger per 2-veckorsperiod i genomsnitt.

Arbetstiden per dag ska vara sammanhängande.

Arbetstiden ska förläggas så att anställd får rimlig dygnsvila, minst 11 timmar sammanhängande per 24-timmarsperiod.

Som natt räknas perioden mellan kl 00.00 och kl 07.00.

På företaget kan tillämpas måltidsraster eller måltidsuppehåll.

Schemalagda måltidsraster räknas ej som arbetstid och kan fritt disponeras av den anställde.

Måltidsrast som anställd inte har givits tillfälle att ta ut ska medföra övertidskompensation.

När arbetsförhållandena på företaget eller på viss avdelning kräver det, kan istället måltidsuppehåll tillämpas. Måltidsuppehåll räknas som arbetstid och läggs ut efter läglighet.

Måltidsrasternas sammanlagda längd får i genomsnitt vara högst en timme per dag.

Vid

en bruttoarbetstid om högst 4,5 timmar får måltidsrasten vara högst 30 minuter.

För anställd med nattjänst tillämpas alltid måltidsuppehåll.

Med nattjänst avses att arbetstiden är utlagd mellan kl 00.00 och 07.00.

§ 6 Kost på arbetsplatsen

1. I och med att överenskommelse om anställning träffats har även överenskommit om kost på arbetsplatsen. Detta gäller dock inte för anställd med arbetstid som är högst fyra timmar i genomsnitt per dag.
2. Kost på arbetsplatsen omfattar normalt en måltid samt ett kaffemål

Anmärkning:

Kosten bör vara varm, näringsrik och varierande

3. För kost betalar den anställde per arbetsdag det pris som framgår nedan.

	2020-04-01 2020-10-31	2020-11-01 2022-03-31	2022-04-01 2023-03-01
Pris för kost på arbetstid	47:00 kr/dag	48:00 kr/dag	49:00 kr/dag

Anmärkning:

När anställd tillfälligtvis inte getts möjlighet till kost på arbetsplatsen ska kostavdrag inte ske.

4. Vid företag där matservering inte förekommer eller där endast enklare rätter tillhandahålles eller där anställd av medicinska eller särskilda skäl ej önskar omfattas av kost på arbetsplatsen kan annan överenskommelse skriftligen träffas mellan arbetsgivare och anställd.
5. Vid lokal förhandling med Hotell- och restaurangfacket kan överenskommelse träffas om annan kostordning på arbetsplatsen.

§ 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. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområde.

	2020-11-01	2022-04-01
<u>Minimilöner</u>	<u>2022-03-31</u>	<u>2023-03-31</u>
Kronor/månad	24 667,00 kr	25 179,00 kr
Kronor/timme	142,58 kr	145,54 kr
Nattreceptionist	150,19 kr	153,15 kr
<i>Minimilön efter</i>		
<i>6 års yrkesvana:</i>		
Kronor/månad	26 002,00 kr	26 514,00 kr
Kronor/timme	150,30 kr	153,26 kr
Nattreceptionist	158,33 kr	161,29 kr

2. Yrkesarbete

Arbete där förkunskaper inte är något krav och introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Någon formell utbildning är i sig inte en förutsättning för att klara arbetsuppgifterna.

	2020-11-01	2022-04-01
<u>Minimilöner</u>	<u>2022-03-31</u>	<u>2023-03-31</u>
Kronor/månad	23 350,00 kr	23 862,00 kr
Kronor/timme	134,96 kr	137,92 kr

*Minimilöner efter**6 års yrkesvana*

Kronor/månad	24 675,00 kr	25 187,00 kr
--------------	--------------	--------------

Kronor/timme	142,63 kr	145,59 kr
--------------	-----------	-----------

§ 9 Övertidsersättning**Övertidsarbete**

På arbetsgivarens begäran är anställd skyldig att arbeta på övertid i den omfattning arbetstidslagen medger. Besked om övertidsarbete ska lämnas snarast möjligt.

För att övertidskompensation ska utgå ska besked om övertidsarbete ha lämnats på förhand. Övertidsarbete kan också godkännas i efterhand, dock senast inom en månad efter löneutbetalningen för perioden.

Övertid och mertid samt övertids- och mertidskompensation**1. Övertid och kompensation för övertidsarbete****1.1 Övertid för heltidsanställd**

All arbetstid utöver ordinarie arbetstid ska ersättas med övertidskompensation.

1.2 Kompensation för övertidsarbete

Övertidsarbete kompenseras som huvudregel genom extra betalning enligt följande.

Övertid i anslutning till ordinarie arbetstid:

- a) För de två första timmarna med 45 % av ordinarie timlön.
- b) För tid därutöver med 70 %.

Övertid som inte utförs i anslutning till ordinarie arbetstid:

- c) 90 % av ordinarie timlön.

Kompensation kan utgå för övertid i form av betald ledighet med:

- 1,5 timme för varje övertidstimme enligt a) och b)
- 2 timmar för varje övertidstimme enligt c)

Kompensation genom betald ledighet förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Anmärkning:

Arbetstid som tillfälligtvis förlängs med högst 10 minuter räknas inte som övertid.

Övertid del av halvtimme, ersätts som full halvtimme.

§ 10 Övriga ersättningar

OB-ersättning

1. Ordinarie OB-ersättning

För arbetstid förlagd till:

- Måndag t.o.m. fredag från kl 20.00 till kl 06.00 påföljande dag
- Lördag, midsommar-, jul- och nyårsafton från kl 16.00 till kl 06.00 påföljande dag
- Sön- och helgdag från kl 06.00 till kl 06.00 påföljande dag utgår OB-ersättning enligt följande:

Fr.o.m. 2020-11-01 23:53 kr/timme

Fr.o.m. 2022-04-01 24:09 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

2. OB-ersättning vid nattarbete

För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 och 06.00 utgår OB-ersättning (natt-OB) utöver punkt 1 ovan enligt följande:

Fr.o.m.2020-11-01 20:73 kr/timme

Fr.o.m. 2022-04-01 21:23 kr/timme

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

OB-ersättning vid nattarbete gäller ej personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid mellan kl 00.00 och 07.00.

§ 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.

ÖVRIGA VILLKOR

§ 13 Kontroll

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

§ 14 Resekostnad och logi

Resekostnad från arbetstagarens hemland till 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.

§ 15 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla försäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Hotell- och restaurangfacket och berörda arbetsgivarorganisationer.

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 *Hotell- och restaurangfackets avdelnings kontor/alt arbetsstället* 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 lokalavdelningen på den aktuella orten lokal 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 lokalavdelningen när arbetet/arbetena är avslutade.

Datum och underskrifter

Ruta där man fyller i uppgift om bolagets kontaktuppgifter och kontaktuppgifter för bolagets representant enligt § 2 samt kontaktuppgifter för förbund och avdelning.

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.

11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om

arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket 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 arbetstagare som ska utstationeras till Sverige.

9 §

En anmälan om kontaktperson enligt 11 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om kontaktpersonens

1. namn,
2. personnummer, eller om sådant saknas, födelsedatum,
3. postadress i Sverige,
4. telefonnummer, och
5. e-postadress.

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 käranden, 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 arbetstagare 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.