

Mellan

Arbetsgivares namn

Organisationsnummer (företagets ursprungliga organisationsnummer i hemlandet)

Dunsnummer https://www.upik.de/en/upik_suche.cgi

Adress

E-post

och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)

Adress till ansvarig region

E-postadress till ansvarig region

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Giltighetsområde

Detta avtal äger giltighet och tillämpning för samtliga utstationerade anställda vid företaget som utför arbete som anställda eller inhyrda inom Byggavtalets tillämpningsområde, t.ex. byggarbeten nyproduktion, ombyggnad och renovering av hus och anläggningar, anläggning broar, kajer, dammar /bassänger, sjölägen, flygfält, bränsledepåer och garage, mark- och ledningsarbeten, inredningsarbeten, grundförstärkning, spontning, pålning, påldäck och injekteringsarbeten, prefabmontage stål och betong samt trä och plåt, maskin- torn- och mobilkranar samt jordförflyttande anläggningsmaskiner, dykeriarbeten, mudderverksarbeten, ytskikt golv och plattsättning, våtrumsarbeten, undertak, fjärrvärme och fjärrkyla, borring för vatten och energi, mureri- och fasadarbeten, ugnsmakeri, allt arbete med trä och betong vid byggande och reparationer av vägar, järnvägar, spårvägar, tunnelbanor, trädgårdsanläggningar inom tomtmark, bergsprängning ovan jord, takarbeten, rivningsarbeten, byggsmeder och förrådsarbeten samt finstädning på byggarbetsplatser.

Arbetsgivaren får vid anlitande av underentreprenör eller inhyrning av personal inom detta avtals tillämpningsområde endast anlita företag som är kollektivavtalsbundna med Svenska Byggnadsarbetareförbundet för dessa arbetsuppgifter.

§ 2 Representant och anmälningsskyldighet

Arbetsgivarens skyldigheter att anmäla uppgifter till Arbetsmiljöverket framgår av 29 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och 8 § förordning

(2017:319) om utstationering av arbetstagare (utstationeringsförordningen). Dessa bestämmelser innebär bland annat att arbetsgivaren ska utse en representant som enligt skriftlig fullmakt har behörighet att företräda arbetsgivaren i alla frågor som gäller verksamheten i Sverige. Fullmakten ska även innefatta rätt att ta emot delgivningar, företräda bolaget vid förhandlingar och rätt att träffa överenskommelser med Byggnads. Till detta avtal ska fullmakten bifogas.

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 Byggnads region på ovan angiven postadress.

Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen informera Byggnads region på ovan angiven postadress på vilka arbetsplatser som arbetsgivaren bedriver verksamhet. Denna skyldighet föreligger endast i de fall arbetsvolymen beräknas överstiga 900 timmar på den aktuella arbetsplatsen. Denna skyldighet ska fullgöras senast inom sju dagar efter det att arbetet påbörjats på en ny arbetsplats.

§ 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 som de har enligt detta kollektivavtal.

INFORMATION

§ 4 Introduktionssamtal

Byggnads har rätt att inom tre veckor, eller inom den period som Byggnads region och företaget kommer överens om, från det att arbetet påbörjats i Sverige och därefter en gång årligen hålla ett introduktionssamtal om svensk arbetsmarknad och svenska kollektivavtal med samtliga arbetstagare. Introduktionssamtalet ska hållas av en representant från Byggnads regionkontor eller någon annan som regionkontoret utser.

ARBETSMILJÖ

§ 5 Skyddsfrågor, arbetsmiljö och hälsa

Skyddsombud utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnads region.

Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud. Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Byggvtalet.

I samband med att detta avtal ingås eller senast innan arbetet påbörjas ska överenskommelse ha träffats mellan den som råder över arbetsstället, arbetsgivaren och Byggnads region om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen och att det av Byggnads utsedda regionala skyddsombudet ska kunna verka och ha full tillträdesrätt på företagets arbetsplatser.

Arbetstagarna ska på sitt språk informeras av arbetsgivaren om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud har rätt att stoppa farligt arbete enligt lag.

Berört regionkontor hos Byggnads har rätt att stämma av arbetstid och övrig arbetsmiljö genom besök på arbetsplatsen.

ARBETSTID OCH SEMESTER

§ 6 Ordinarie arbetstid

1. Arbetstid regleras i arbetstidslagen (1982:673) med följande avvikelser och tillägg.
 1. Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Arbetstiden kan läggas ut med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar). Arbetstiden kan efter överenskommelse med berörd Byggnads region beräknas på högst sex veckor (totalt 240 timmar).
 2. Den ordinarie arbetstiden ska förläggas i en följd med åtta timmar per dag (exklusive raster) måndag t.o.m. fredag klockan 06.30-17.00. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter.

Arbetsgivaren har rätt att förskjuta arbetstiden med upp till 30 minuter i vardera riktningen på grund av lokala ordningsföreskrifter eller liknande.

3. Arbetsgivaren ska skriftligen informera arbetstagaren om schemaändring minst en månad i förväg.
4. Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan träffa en individuell överenskommelse om en annan ordinarie arbetstidsförläggning för arbetstagaren än vad som anges i punkten 3. Sådan arbetstid kan förläggas måndag t.o.m. söndag mellan klockan 05.00 och 24.00. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig för att äga giltighet om den gäller under en period om fyra veckor eller längre. En individuell arbetstidsöverenskommelse kan sägas upp med en månads uppsägningstid, såvida inte berörda parter kommit överens om annat. Uppsägningen ska vara skriftlig.
5. Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid får vid heltidsarbete för arbetstagare uppgå till högst 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader. Beräkningsperioden kan utökas till högst sex månader genom särskild överenskommelse med Byggnads region.
6. Arbetsgivaren har rätt att bedriva arbete i skift i enlighet med vad som framgår av detta avtal. Reglerna utgör ett avsteg från reglerna om nattvila och veckovila i arbetstidslagen 13 och 14 §§. (Arbetsgivaren behöver därför inte ansöka om särskild dispens för skift hos Arbetsmiljöverket).

Vid kortvariga glidformsgjutningar och andra sådana arbeten, som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott och som beräknas uppgå i högst tio 24-timmarsperioder, har arbetsgivaren rätt att bedriva arbetet i s.k. långskrift om elva arbetstimmar (exklusive raster).

Arbetsgivaren har rätt att bedriva kontinuerlig treskiftgång vid glidformsgjutning och andra sådana arbeten som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott. Vid sådan skiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 35 timmar per vecka (exklusive raster). Arbetsgivaren och Byggnads region ska träffa överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

Intermittent treskiftgång är skiftarbete som avbryts över söndagar och helgdagar. Arbetsgivaren har rätt att bedriva sådan skiftgång när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl inte bör avbrytas, t.ex. för att minska tiden vid driftsavbrott vid arbete i industri eller liknande. Vid intermittent treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Arbetstiden ska utläggas med högst 7,5 arbetstimmar per skift på veckans fem första dagar fram till lördag klockan 07.00. Arbetsgivaren och Byggnads region ska träffa

överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

7. Ska arbete utföras mellan klockan 24.00 och 05.00 (nattarbete) krävs särskild överenskommelse med Byggnads region. Sådan överenskommelse får avse en period om högst en månad, därefter krävs överenskommelse mellan arbetsgivaren och Byggnads på central nivå. En överenskommelse om nattarbete kan träffas för en enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats.

Följande arbeten vid kraftstationsbyggen kan dock, efter överläggningar med Byggnads region, vid behov bedrivas nattetid:

- 1) Betonggjutning och därmed sammanhängande arbeten, i den mån gjutningen av tekniska skäl måste fortgå utan avbrott.
- 2) Skyddsarbete, varmed avses exempelvis pumpning, nattvaktstjänst och observationstjänst.
- 3) Maskinreparationer som behövs för att undvika avbrott i arbetet.
- 4) Grävmaskinsarbeten med maskiner som har en skopa som är minst 3 kubikmeter.

§ 7 Fridagar

Jul-, nyårs- påsk- pingst- och midsommarafton är fridagar. Detta medför att arbetstagarna är lediga dessa dagar. För det fall arbetstagare utför arbete på dessa dagar ska ersättning utgå för detta i enlighet med bestämmelserna om övertidsersättning eller ersättning för obekvämt arbetstid.

§ 8 Semester och semesterlön

Semester utgår enligt semesterlagen (1977:480) med följande tillägg.

Arbetstagare med månadslön

För arbetstagare med månadslön utgör semesterlönen följande:

- den aktuella lönen plus,
- ett semestertillägg på 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella lönen för varje betald semesterdag plus
- ett semestertillägg på 13 % på under intjänandeåret belöpande övertids- och andra lönetillägg.

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in ska arbetstagaren istället få semesterersättning. Semesterersättningen uppgår till 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag.

Arbetstagare med timlön

För arbetstagare med timlön utgör semesterlönen och semesterersättningen 13 % av semesterlöneunderlaget.

LÖNEBESTÄMMELSER OCH SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

§ 9 Lön

Med lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal. Tillämpliga ersättningar utöver utgående lön utgörs av exempelvis semesterersättning, OB-ersättning, övertidsersättning, traktamente m.fl. ersättningar.

Lägsta ersättning/utgående lön är för yrkesarbetare respektive yrkeskunniga för 2021 180 kr per timme alternativt 30 240 kr per månad. Beloppet justeras årligen. Från och med 1 maj 2022 är lönen 184,50 kr per timme eller 30 996 kr per månad.

Som yrkesarbetare anses den som har yrkesbevis eller erkännandeintyg alternativt den som har sex års relevant branscherfarenhet inom aktuellt yrke eller närbesläktat yrke.

Som yrkeskunnig räknas den som har arbetat minst 90 veckor i yrket och som arbetar i ett företag med speciell verksamhetsinriktning (betongpumpning; elastisk fogning; eldfast och syrafast murning; hydraulisk formflyttning; injektering och betongsprutning; lyftning, sänkning och dragning av tunga laster; lösfallnadsisolering; maskinell plintgrundläggning; montering av vissa stämp- och ställningskonstruktioner; montering med kran eller maskin av betongelement, plåt-, stål- och träkonstruktioner; rivningsarbete med kran eller maskin; terazzoarbeten; tunga lyft).

För övriga arbetstagare är lägsta ersättning/utgående lön 88 % av den ovan angivna summan.

Då arbete bedrivs i skift eller då arbete bedrivs i bergrum eller då dykarbete utförs ska ett tillägg utgå per timme, se bilaga 1.

Vid permittering, väntetidsersättning och restid vid förrättning under och utanför ordinarie arbetstid utges grundlön med 169 kr/timme. Från den 1 maj 2022 är grundlönen 173 kr/timme.

Anmärkning

Med förrättning avses att arbetstagaren arbetar på en ort som ligger minst 70 km enkel resväg från den bostad arbetstagaren har i Sverige.

Permittering innebär att arbetsgivare under pågående anställning på grund av arbetsbrist, driftsstörning, otjänlig väderlek eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagare något arbete samt befriar arbetstagaren från hans eller hennes närvaroskyldighet.

Väntetid är tid när arbetstagen är skyldig att närvara på arbetsplatsen i väntan på att arbetsgivaren kan tillhandahålla arbetstagaren arbete. Väntetid kan t.ex. uppstå på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller otjänligt väder.

§ 10 Lön för uthyrda arbetstagare

För arbetstagare som hyrs ut är lägsta ersättning/utgående lön under tid då arbetstagaren är uthyrd den lön som gäller på arbetsorten i enlighet med bilaga 2. Beloppet justeras årligen.

§ 11 Övertidsersättning

Arbetstid utöver den i 6 § fastställda ordinarie arbetstiden är övertid.

För varje övertidstimme betalas ett tillägg till ordinarie lön

- a) för övertidsarbete mellan kl. 05.00-06.00 måndag till fredag med 50 % av timlönen.
- b) för övertidsarbete mellan kl. 06.00-17.00 måndag till fredag med 30 % av timlönen.
- c) för övertidsarbete mellan kl. 17.00-19.00 måndag till fredag med 50 % av timlönen.
- d) för övertidsarbete mellan kl. 19.00-22.00 måndag till fredag med 70 % av timlönen.
- e) för övertidsarbete mellan kl. 22.00-05.00 måndag till fredag med 100 % av timlönen.
- f) för övertidsarbete under lördag, söndag samt helgdag med 100 % av timlönen.

Anmärkning

När övertidsersättning utges ska inte OB-ersättning utges.

§ 12 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid

För varje OB-timme betalas ett tillägg till ordinarie lön

- a) för obekväm arbetstid mellan kl. 05.00-06.00 måndag till fredag med 20 % av timlönen.
- b) för obekväm arbetstid mellan kl. 17.00-19.00 måndag till fredag med 20 % av timlönen.
- c) för obekväm arbetstid mellan kl. 19.00-22.00 måndag till fredag med 40 % av timlönen.
- d) för obekväm arbetstid mellan kl. 22.00-05.00 måndag till fredag med 70 % av timlönen.
- e) för obekväm arbetstid under lördag, söndag samt helgdag med 70 % av timlönen.

Anmärkning

När övertidsersättning utges ska inte OB-ersättning utges.

§ 13 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 §§ 9-12 justeras på samma sätt. De nya beloppen börjar gälla en månad efter det att förbundet skickat information om detta till arbetsgivaren på den ovan angivna adressen.

Detta avtal hindrar inte att arbetstagarna får mer förmånliga anställningsvillkor eller högre lön och ersättningar.

§ 14 Reskostnad och logi

Arbetsgivaren ska stå för fri kost och logi. Detta innebär att dessa kostnader inte får dras av från arbetstagarnas lön eller på annat sätt debiteras arbetstagarna.

Reskostnad från arbetstagarens hemland till Sverige och tillbaka ska betalas av arbetsgivaren. Detsamma gäller även reskostnader inom Sverige, vilka uppkommer på grund av arbetet här. Dessa kostnader får inte dras av från arbetstagarnas lön eller på annat sätt debiteras arbetstagarna.

Att arbetstagaren även kan ha rätt till lön under restiden framgår av 9 §.

§ 15 Löneutbetalning

Lön och övriga ersättningar ska utbetalas minst en gång per månad. Utbetalningen ska ske senast den 25 i månaden efter det att lönen tjänats in.

ÖVRIGA VILLKOR

§ 16 Kontroll

Arbetsgivarens skyldighet att på begäran av Byggnads tillhandahålla handlingar som styrker att detta avtal följs framgår av 22 § utstationeringslagen.

§ 17 Försäkring

Arbetsgivaren är skyldig att via Fora teckna och vidmakthålla följande försäkringar i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan Byggnads och berörda arbetsgivarorganisationer.

- a) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- b) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- c) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- d) Avtalspension SAF-LO
- e) Premiefrielseförsäkring

Dessa villkor 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 erhålla dispens från skyldigheten att teckna samtliga försäkringar.

§ 18 Förhandlingsordning

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, ska förhandling äga rum i den ordning som anges här.

Parterna är skyldiga att träda i förhandlingar så snart en part begär det. Vid tillämpning av lag och avtal är Byggnads region lokal facklig organisation. Förhandlingen ska ske på berört Byggnads regionkontor om parterna inte kommer överens om annat. Förhandlingsordningen i lag om medbestämmande i arbetslivet (SFS 1976:580) är tillämplig mellan parterna. Förhandling ska bara föras på en nivå, dvs lokal.

Om förhandlingsframställan skickas i rekommenderat brev anses förhandlingsframställningen mottagen tio (10) dagar efter det att brevet lämnats till posten.

§ 19 Lagval och behörig domstol

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

§ 20 Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller från och med X och tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Uppsägning av avtalet ska, för att äga giltighet, ske skriftligen till av arbetstagarparten under den enligt ovan av arbetsgivaren angivna adressen och av arbetsgivaren till Byggnads regionkontor (adress). Uppsägningen ska, för att äga giltighet, ske i rekommenderat brev.

Datum

(namnförtydligande)

(namnförtydligande)

Bolagets kontaktuppgifter och kontaktuppgifter för bolagets representant enligt 2 §:

Bilagor

Bilaga 1: Skift, berg- och dyktillägg

Bilaga 2: Lön under tid då arbetstagare är uthyrd

Bilaga 3: Utdrag ur

- lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare
- förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Bilaga 1

Skift- Bergrums- och Dyktillägg

Skifttillägg

Då arbetet bedrivs i skift ska veckoarbetstiden minskas enligt nedan. För månadsavlönade görs inget avdrag från månadslönen vid sådan minskning av veckoarbetstiden. För timavlönade utgår kompensation för arbetstidsförkortningen genom att utgående lön ökas med nedan angivna procentsatser.

<i>Typ av arbete</i>	<i>Veckoarbetstid</i>	<i>Kompensation</i>
Treskiftsgång vid glidformsgjutning och andra sådana arbeten som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott	35 timmar	14,3 %
Intermittent treskiftarbete, dvs sådant skiftarbete som avbryts över söndagar och helgdagar. Arbetsgivaren har rätt att bedriva sådan skiftgång när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl inte bör avbrytas, tex för att minska tiden vid driftavbrott vid arbete i industri eller liknande.	36 timmar	11,0 %
Ordinarie arbetstid vid bergarbete i bergrum	36 timmar	11,0 %
Intermittent treskiftarbete vid bergarbete i bergrum, dvs sådant skiftarbete som avbryts över söndagar och helgdagar. Arbetsgivaren har rätt att bedriva sådan skiftgång när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl inte bör avbrytas.	34 timmar	17,5 %

Bergrumstillägg

Bergrumstillägg utgår i tre fall:

- 1) För arbete i bergrum utgår ett bergrumstillägg uppgående till **7,48 kr per timme**. Från den 1 maj 2022 är tillägget **7,63 kr per timme**.
- 2) För arbete då kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete utförs i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum utgår ett bergrumstillägg om **6,35 kr per timme**. Från den 1 maj 2022 är tillägget **6,48 kr per timme**.

- 3) För inredningsarbete och installationsarbete i ett säkrat utrymme där arbetet inte faller in under 1 eller 2 utan endast syftar till att göra utrymmet användbart för avsett ändamål utgår ett bergrumstillägg om **5,24 kr per timme**. Från den 1 maj 2022 är tillägget **5,35 kr per timme**.

Dyktillägg

Dykarens arbetstid indelas dels i tid för landbaserat arbete, t.ex. arbete i förråd, som dykskötare eller annat likvärdigt arbete, dels i tid för arbete baserat under vatten. Tid för landbaserat arbete ersätts med avtalad lön och tid i vatten med ett ”dyktillägg” utöver den avtalade lönen.

Dykaren har rätt till ett dyktillägg för tid för av- och påklädnad, arbetad tid under vatten samt i förekommande fall tid för dekompression.

Dyktillägget uppgår till **79,43 kr per timme**. Från den 1 maj 2022 är tillägget **81,31 kr per timme**.

Bilaga 2

Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd

För arbetstagare som hyrs ut är lägsta ersättning/utgående lön per timme under tid då arbetstagaren är uthyrd den lön som gäller på arbetsorten enligt följande. Tabell A tillämpas om inhyrning sker hos en arbetsgivare som tillämpar tidlön för sina anställda. Tabell B tillämpas om inhyrning sker hos en arbetsgivare som tillämpar prestationslön för sina anställda.

A. Om inhyrning sker hos en arbetsgivare som tillämpar tidlön för sina anställda:

Norrbottn	214,19 kr
Västerbotten	214,13 kr
Västernorrland	202,72 kr
Jämtland	200,86 kr
Gävleborg	201,46 kr
Dalarna	198,25 kr
Uppland	207,60 kr
Västmanland	199,73 kr
Södermanland	207,37 kr
Stockholm/Södertälje	210,01 kr
Gotland	202,97 kr
Örebro	201,42 kr
Värmland	204,41 kr
Östergötland	206,52 kr
Småland/Blekinge	209,80 kr
Västra Götaland/Halland	207,05 kr
Skåne	205,59 kr

Utbetalas månadslön multipliceras summan med 174.

B. Om inhyrning sker hos en arbetsgivare som tillämpar prestationslön för sina anställda:

Lönestatistikområde		Genomsnittslön Prestationslöner
1	Norrbottn	228,68
3	Västerbotten	233,72
4	Jämtland	224,86
5	Västernorrland	219,64
6	Gävleborg	227,98
7	Dalarna	221,94
8	Värmland	217,54
9	Örebro	221,72
10	Västmanland	227,21
11	Uppland	235,89
12	Stockholm/Södertälje	242,27
13	Södermanland	226,55
14	Östergötland	227,59
16	Västra Götaland/Halland	223,54
17	Småland / Blekinge	224,48
19	Gotland	217,53
22	Skåne	226,51

Utbetalas månadslön multipliceras summan med 174.

Bilaga 3

Utdrag ur lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

22 § 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, tidsrapporter 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 har följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

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.

29 § 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 har anmälts, ska arbetsgivaren omgående anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

Utdrag ur förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare

8 § En anmälan om utstationering enligt 29 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivarens namn, organisationsnummer eller motsvarande, postadress och hemvist,
2. namn, postadress, telefonnummer och e-postadress samt personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för 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,
6. namn och personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige,
7. namn och organisationsnummer eller motsvarande för tjänstemottagaren i Sverige, dock inte om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsten eller tjänsterna för privat bruk,
8. huruvida arbetsgivaren hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande i enlighet med 4 § första stycket 3 lagen om utstationering av arbetstagare, och

9. huruvida arbetsgivaren anses utstationera en arbetstagare i enlighet med 4 § tredje stycket lagen om utstationering av arbetstagare.

Om en arbetsgivare ersätter en arbetstagare med en annan arbetstagare för att utföra samma arbete på samma plats, ska uppgift om det lämnas till Arbetsmiljöverket. Uppgift ska då även lämnas om under vilken tid den tidigare arbetstagaren har varit utstationerad.

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.