

Maskinföraravtalet

2021-
2023



Maskinföraravtalet 2021-2023

Maskinentreprenörerna/Seko

Tryckt hos Exakta AB 2021

Ersätter utgåvan 2017-2020

Upplaga: 4 500 ex

Foto omslag: Ryno Quantz

MASKINFÖRAR- AVTALET

2021-2023

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Maskinentreprenörerna (ME)

och

Seko

Service- och kommunikationsfacket

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

AVTALETS OMFATTNING

§ 1	Avtalets omfattning, föreningsrätt m.m.....	9
1.1	Avtalets omfattning.....	9
1.2	Arbetets ledning och föreningsrätt.....	10
1.3	Lokala överenskommelser - dispositivitet.....	10
1.4	Definitioner av parter och begrepp i detta avtal.....	10
1.5	Ordningsregler.....	12

ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

§ 2	Anställningsskydd.....	16
2.1	Från avtalets tillämpning undantas.....	16
2.2	Särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid.....	16
2.3	Tillsvidareanställning.....	17
2.4	Tidsbegränsad anställning.....	17
2.5	Provanställning.....	18
2.6	Information om villkor som gäller för anställning.....	19
2.7	Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.....	21
2.8	Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	22
2.9	Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig....	24
2.10	Uppsägningstid.....	25
2.11	Lön och andra förmåner under uppsägningstiden.....	25
2.12	Avskedande.....	26
2.13	Lön och andra förmåner under permittering.....	27
2.14	Turordning vid uppsägning.....	28
2.15	Företrädesrätt till återanställning.....	29
2.16	Förhandlingar m.m.....	31
2.17	Avgång med pension.....	32
2.18	Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedande m.m.....	34
2.19	Preskription.....	35
2.20	Skadestånd.....	36
2.21	Giltighetstid.....	37

INNEHÅLL

LÖNER

§ 3	Överenskommelse om lönebildning i företagen.....	38
3.1	Grundläggande principer för lönebildning i företagen.....	38
3.2	Lönesättning.....	38
3.3	Former för lönesystem	39
3.4	Förhandlingsordning- intressetvister.....	40
3.5	Fredsplikt	40
3.6	Nämnden för lönefrågor.....	40
§ 4	Löner 2021-2023	41
4.1	Utgående löner.....	41
4.2	Ikraftträdande	41
4.3	Höjning av utgående lön - Tidlön	41
§ 5	Allmänna lönebestämmelser	43
5.1	Löneform	43
5.2	Tidlöner - Grundlöner	43
5.3	Förberedelse- och avslutningsarbete.....	49
5.4	Utbetalning av lön.....	49
5.5	Kortvarigt arbete.....	49

SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

§ 6	Särskilda lönetillägg.....	50
6.1	Ersättning för overtidsarbete.....	50
6.2	Ersättning för obekvämt arbetstid.....	51
6.3	Ersättning för skiftarbete.....	51
6.4	Ersättning för arbete i berggrum	52
6.5	Ersättning för förkortad arbetstid.....	52
6.6	Ersättning för beredskapstjänst.....	52

FRÅNVARO OCH LEDIGHET

§ 7	Löneavdrag vid frånvaro och ledighet.....	53
7.1	Avdrag från månadslön och timlön.....	53
7.2	Avdrag från månadslön vid tjänstledighet samt övrig frånvaro.....	53
7.3	Permittering	54
7.4	Permitteringslön.....	55
7.5	Väntetidsersättning	56
7.6	Sjuklön	56
7.7	Sjukanmälan m.m.	58

INNEHÅLL

	7.8	Havandeskapslön	59
	7.9	Föräldrapenningtillägg (FPT)	59
§ 8		Rätt till ledighet och permission.....	60
	8.1	Ledighet för uppdrag.....	60
	8.2	Permission.....	60
	8.3	Hälsoundersökning.....	61
	8.4	Information anordnad av företagshälsovård.....	61
§ 9		Semester	62
	9.1	Allmänna bestämmelser	62
	9.2	Förskjutning av semesterår eller intjänandeår.....	62
	9.3	Semesterledighet	62
	9.4	Förläggning av huvudsemester enligt 12 § semesterlagen.....	62
	9.5	Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemester.....	63
	9.6	Förläggning av del av huvudsemester och beräkning av semesterledighet.....	63
	9.7	Semesterledighet för visstidsanställda	64
	9.8	Beräkning av arbetstid	64
	9.9	Beräkning av semesterdagar med semesterersättning	64
	9.10	Semesterlön.....	64
	9.11	Semesterersättning för månadsavlönade	65
	9.12	Obetalda semesterdagar	65
	9.13	Ändrad sysselsättningsgrad.....	65
	9.14	Utbetalning av semesterlön - semestertillägg.....	65
	9.15	Sparande av semester	65
	9.16	Månadsavlönade säsongsanställda medarbetare	66
	9.17	Utbetalning av semesterlön.....	66
	9.18	Sjukdom m.m. under semesterledighet	66
	9.19	Semester för nyanställda m fl.....	66
	9.20	Giltighetstid.....	67

RESOR OCH TRAKTAMENTE

§ 10		Resekostnadsersättning och traktamente.....	68
	10.1	Resekostnadsersättning vid dagliga resor	68
	10.2	Traktamente vid övernattning	69
	10.3	Förrättningstillägg.....	69
	10.4	Traktamentsersättning och förrättningstillägg	70
	10.5	Daglig resa på förrättningsorten.....	70
	10.6	Traktamente vid utlandstjänstgöring.....	70

INNEHÅLL

10.7	Påbörjande och avslutande av förrättning och vid huvudsemester	71
10.8	Förrättning under helg, söndag eller fridag.....	71
10.9	Traktamente vid olycksfall och sjukdom	72
10.10	Gemensamma bestämmelser.....	74
10.11	Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten	74
10.12	Allmän bestämmelse	75
10.13	Vägtullar och trängselavgifter.....	75
10.14	Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare	75

ARBETSTIDER

§ 11	Arbetstider.....	76
11.1	Omfattning	76
11.2	Ordinarie arbetstidens längd och omfattning	76
11.3	Arbetstidsförkortning.....	77
11.4	Ordinarie arbetstidens förläggning.....	79
11.5	Nattvila.....	80
11.6	Arbetstidsförkortning vid nattarbete	81
11.7	Raster, måltidsuppehåll, pauser.....	82
11.8	Dygnsvila	82
11.9	Veckovila.....	83
11.10	Beredskapstjänst	83
11.11	Övertid	83
11.12	Överenskommelser och dispens.....	84
11.13	Anteckningar om övertid	84
11.14	ME - Seko arbetstidsnämnd	85
11.14	Förhandlingsordning	85
11.16	Skadestånd	85
§ 12	Arbete i bergrum	86
12.1	Särskilda bestämmelser för arbete i bergrum	86
12.2	Bergrumsarbetets huvudgrupper.....	86
12.3	Definition	87
12.4	Arbetstid i bergrum	88
12.5	Övriga bestämmelser för arbete i bergrum.....	89

ARBETSMILJÖ

§ 13	Arbetsmiljö.....	91
13.1	Gemensamma utgångspunkter, mål, inriktning.....	91

INNEHÅLL

13.2	Partssamverkan	91
13.3	Samverkan i företagen.....	91
13.4	Företagshälsovård	92
13.5	Utbildning	92
§ 14	Personalutrymmen.....	94
14.1	Partsgemensam tolkning av standard för personal- utrymmen	94
14.2	Standard för personalutrymmen	95
14.3	Bodstandard	95
14.4	Bestämmelser för bodar	96
14.5	Vagnstandard	97
14.6	Bestämmelser för vagnar	97
14.7	Partsgemensam tolkning av överenskommelsen om personalutrymmen.....	98

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

§ 15	Förtroendemannaöverenskommelsen	99
15.1	Facklig förtroendeman verksam hos huvudentreprenör...	99
15.2	Begreppet arbetsplats i maskinföretag	99
15.3	Tillgång till utrymme m.m.	99
15.4	Omfattning och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta	100
15.5	Anställnings upphörande m.m.	102
15.6	Tolkningsföretråde	102

IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT, SAMT IN- OCH UTHYRNING

§ 16	In- och utlåning av arbetskraft samt in- och uthyrning	103
16.1	Regler vid in- och utlåning av arbetskraft	103
16.2	Utlåning	103
16.3	Inlåning	104
16.4	In- och uthyrning av arbetskraft mellan företag.....	104
16.5	Tillämplighet.....	105

INHYRNING AV ARBETSKRAFT

§ 17	Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning	106
------	---	-----

INNEHÅLL

17.1	Bakgrund.....	106
17.2	Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning.....	106
17.3	Skiljenämnd avseende inhyrning	108

ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR

§ 18	Överenskommelse om tillämpning av 38 § MBL	110
18.1	Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens	110
18.2	Primär förhandling genom upprättande av förteckning	110
18.3	Revidering av underentreprenörförteckning	112
18.4	Avförande av entreprenör från förteckning.....	112
18.5	Primär förhandling i övriga fall	112
18.6	Maskincentralöverenskommelsen.....	112
18.7	Anmälan av arbetsplats	112
18.8	Entreprenadkedjor.....	113

FÖRHANDLINGSORDNING RÄTTSTVISTER

§ 19	Förhandlingsordning rättstvister	114
19.1	Förhandling.....	114
19.2	Lokal förhandling.....	115
19.3	Central förhandling.....	116
19.4	Arbetsdomstolen	116
19.5	Preskription.....	117
19.6	Partsförhållanden	117

HÄNVISNING ÖVRIGA AVTAL

§ 20	Förteckning över särskilda överenskommelser	118
20.1	Överenskommelser som inte finns i avtalstryck.....	118
20.2	Överenskommelser som finns i särskilt avtalstryck	118
20.3	Övriga överenskommelser som gäller inom avtalsområdet	118

AVTALETS GILTIGHETSTID

§ 21	Avtalets giltighetstid.....	119
21.1	Avtalsperiod.....	119

INNEHÅLL

TIMLÖN VID KORTVARIGT ARBETE

§ 22	Särskilda regler timlön vid kortvarigt arbete.....	120
22.1	Timlöner.....	120
22.2	Höjning av utgående lön	121
22.3	Övertidsersättning	121
22.4	Tillägg för obekväm arbetstid	122
22.5	Skifttillägg.....	122
22.6	Tillägg för arbete i bergtrum	123
22.7	Kompensation för timavlönade vid förkortad arbetstid.	123
22.8	Löneavdrag vid frånvaro och ledighet	123
22.9	Avdrag vid tjänstledighet samt övrig frånvaro	124
22.10	Sjuklönens storlek enligt lagen om sjuklön 6 och 7 §§ ..	124
22.11	Semesterlön.....	124
22.12	Arbetstidsförkortning vid nattarbete	125

BILAGA

Yrkesutbildningsavtal 2020	127
----------------------------------	-----

KONTAKTUPPGIFTER PARTER.....	133
-------------------------------------	------------

SÖKORDSREGISTER.....	134
-----------------------------	------------

§ 1 AVTALETS OMFATTNING, FÖRENINGSRÄTT M.M.

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal mellan Maskinentreprenörerna (ME) och Service- och Kommunikationsfacket (Seko) omfattar löner och anställningsvillkor för arbetstagare anställda i företag anslutna till Maskinentreprenörerna.

1.1.2 Avtalet omfattar byggande, drift, underhåll och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor, enligt vad som framgår av nedanstående:

1. *Gator och vägar.*
2. *Skogsbilvägar.*
3. *All form av beläggningsarbeten inklusive isoleringsarbeten.*
4. *Trafiklinjemarkering.*
5. *Järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.*
6. *Mark- och ledningsarbeten.*
7. *Allt schaktarbete i samband med kabelförläggning.*
8. *Krossningsverksamhet och tillverkning av beläggningsmaterial.*
9. *Avtalet omfattar även med ovanstående sammanhängande rengörings-, städnings-, och andra liknande servicearbeten, inklusive vinterväghållning, liksom bearbetning av återvinnings- och restprodukter från verksamhet som omfattas av avtalet.*
10. *Avtalet omfattar även interna transporter som utförs inom arbetsplatsens område enligt punkterna 1-9.*

Vid företag eller del av företag med blandad verksamhet inom entreprenadmaskinbranschen, dvs. verksamma inom såväl Entreprenad- och Maskinföraravtalets tillämpningsområden – ska huvudsaklighetsprincipen gälla rörande kollektivavtalsstillhörigheten.

Detta innebär att alla maskin- och bilförare som är sysselsatta inom samma företagsenhet ska vid blandad verksamhet vara bundna av samma kollektivavtal. För bedömningen av avtalsstillhörigheten ska företaget och berörda lokala fackliga organisationer inom Byggnads och Seko varantannat år göra en gemensam genomgång av företagets blandande verksamhet.

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

1.2 Arbetets ledning och föreningsrätt

- 1.2.1 Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anta medarbetare samt använda medarbetare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.
- 1.2.2 Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta.

1.3 Lokala överenskommelser - dispositivitet

- 1.3.1 Arbetsgivaren och lokal facklig organisation har rätt att överenskomma om avvikelser från kollektivavtalsbestämmelserna där så särskilt anges i avtalet samt avseende de allmänna anställningsvillkoren i §§ 3-11 och 22.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

- 1.3.2 Om överenskommelse inte kan uppnås gäller vad som anges i motsvarande centrala avtalsbestämmelse.

1.4 Definitioner av parter och begrepp i detta avtal

- 1.4.1 Parter

Benämning i avtalet

Definition

Företaget

Den juridiska person, enskild näringsidkare eller annan som kan ingå anställningsavtal med medarbetare.

Arbetsgivaren

Medarbetaren

Den anställda vid företaget.

Facklig förtroendeman

Medarbetare på företaget som är utsedd av Seko att sköta det lokala fackliga arbetet. Seko har att informera arbetsgivaren om fackliga förtroendemannens behörighet och mandat.

MB-grupp	Den sammanslutning av medarbetare som är utsedda av Seko för att sköta det lokala fackliga arbetet. Seko har att informera arbetsgivaren om MB-gruppens organisation, uppgifter och mandat.
Lokal facklig organisation	Ombudsman på Seko:s lokalkontor eller i förekommande fall MB-grupp eller facklig förtroendeman med mandat att företräda Seko.
Maskinentreprenörerna (ME)	Arbetsgivarorganisation
Service- och Kommunikationsfacket (Seko)	Arbetstagarorganisation
Centrala parterna	ME och Seko som träffat detta avtal
1.4.2 Samråd och förhandlingar	
<i>Benämning i avtalet</i>	<i>Definition</i>
Samråd med medarbetare	Arbetsgivarens samråd med medarbetare.
Överenskommelse med medarbetare	Överenskommelse som träffas mellan arbetsgivaren och medarbetare.
Samråd med lokal facklig organisation	Samråd med ombudsman på Seko:s lokalkontor eller i förekommande fall MB-grupp eller facklig förtroendeman med mandat att företräda Seko.
Lokal förhandling	Lokal förhandling med ombudsman på Seko:s lokalkontor eller i förekommande fall MB-grupp eller facklig förtroendeman med mandat att företräda Seko.
Central förhandling Central överenskommelse	Förhandling och överenskommelse i kollektivavtalsform mellan de centrala parterna, då de lokala parterna genomfört lokal förhandling och inte kunnat träffa överenskommelse. Sådan överenskommelse är bindande för de lokala parterna.

1.4.3 Lagar

<i>Benämning i avtalet</i>	<i>Definition</i>
ALF	Lag om arbetslöshetsförsäkring
AML	Arbetsmiljölagen
ATL	Arbetstidslagen
FLL	Föräldraledighetslagen
FML	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet

1.5 Ordningsregler m.m.

1.5.1 Allmänna ordningsregler

Allt arbete ska utföras yrkesmässigt och enligt givna föreskrifter. Arbetsgivaren äger att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där behov föreligger.

Föreskrifter som på arbetsplats meddelats till förekommande av olycksfall eller eldsvåda (ex. förbud mot tobaksrökning), ska följas.

Ombud från Seko äger rätt att besöka arbetsplatsen. I samband härmed bör information om besöket lämnas till arbetsgivaren.

1.5.2 Personlig skyddsutrustning

Arbetsgivaren tillhandahåller lämplig personlig skyddsutrustning för arbetets utförande. För arbeten vid högspänning ska arbetsgivaren tillhandahålla plagg under överdragskläderna i det fall som riskbedömningar visar att det behövs särskilda underkläder.

1.5.3 Skyddsskor

Arbetsgivaren bekostar ett par skyddsskor med spiktrampskydd och skyddståhätta per 12-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 12-månadersperiod påbörjas.

Medarbetare har, för det fall behov uppkommer av ytterligare skyddsskor men av annan typ, rätt att för inköp av sådana av arbetsgivaren erhålla bidrag med 50 procent av priset. Arbetsgivaren har rätt att anvisa inköpsställe.

Skyddsskor är såväl skor, kängor och stövlar som är försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

1.5.4 Fria överdragskläder

Medarbetare har rätt att utan kostnad av arbetsgivaren erhålla en omgång överdragskläder för varje påbörjad anställningsperiod om 12 månader. Detta gäller under förutsättning att anställningen avses pågå minst 3 månader.

Med överdragskläder förstås hängselbyxa/midjebyxa med blus eller overall för årstiden anpassade till väderleken.

1.5.5 Klimatanläggning

Maskin inom maskingrupporna hjullastare, grävmaskiner (band och hjul), grävlastare, teleskoptruckar och dumprar med maskinvikt över 2 ton, ska vara försedd med klimatanläggning om det är tekniskt möjligt.

1.5.6 Skyddsglasögon

Vid arbeten där skyddsglasögon krävs enligt arbetsmiljölagstiftningen och där det finns risk att arbetet kan medföra skador på medarbetarens privata glasögon, ska arbetsgivaren tillhandahålla fungerande skydd för dessa.

1.5.7 Drogkontroller och personlig integritet

Alkohol- och drogmisbruk hos medarbetare ska hanteras skyndsamt och utifrån individens behov. Medarbetare ska respektera att alkohol och/eller droger inte får förekomma på arbetsplatser.

Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna har arbetsgivaren förhandlings-skyldighet mot lokal facklig organisation.

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos medarbetare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar medarbetarens personliga integritet.

Provtagning ska ske avskilt för varje medarbetare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium. Vid behov av rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag och föreskrifter.

1.5.8 Arbetsmiljö och säkerhet

Medarbetaren är skyldig att rätta sig efter vid var tid gällande arbetsmiljöinstruktioner och säkerhetsföreskrifter som av arbetsgivaren meddelats gälla på arbetsplatsen. Parterna i detta avtal ser allvarligt på fall där instruktioner och föreskrifter enligt ovan inte efterlevs.

Arbetsgivaren är skyldig att försäkra sig om att berörd medarbetare har tillräckliga kunskaper och att medarbetaren erhåller skriftliga och/eller muntliga instruktioner och rätt typ av utrustning för arbetet.

1.5.9 Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem, till exempel GPS ska ske på ett sätt som medför så liten påverkan som möjligt på arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet användas.

Arbetsgivaren ska göra en intresseavvägning och följa god sed på arbetsmarknaden samt Integritetsskyddsmyndighetens regler och rekommendationer vid införandet och användandet av elektroniska övervakningssystem.

Innan företaget inför ett elektroniskt övervakningssystem skall företaget förhandla enligt 11 § MBL där följande frågor ska beaktas:

- Informationsinsamlandets ändamål,
- Varför informationen samlas in och till vad den får användas,
- Befattningar eller namngivna personer som har rätt att ta del av information,
- Annat som är väsentligt ur integritetssynpunkt, som exempelvis lokalisering utom arbetstid.

Uppgifterna får inte sparas längre än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med informationsinsamlandet. Loggfunktion ska finnas i systemet. Företaget ska på begäran uppvisa alla relevanta handlingar för facklig företrädare.

Det skall finnas rutiner om hur företaget informerar berörda medarbetare om införandet av systemet, om Integritetsskyddsmyndighetens regler samt vem som har rätt att ta del av insamlade uppgifter.

Fordon/maskiner eller annan utrustning som utrustats med positioneringsteknik bör märkas med dekal framtagen av centrala parter.

Elektroniska övervakningssystem får inte användas för rutinmässig kontroll av arbetad tid. Vid konkret misstanke om allvarligt missbruk av arbetsgivarens förtroende, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagarorganisationen innan kontroll utförs och erbjuda facklig representant att delta vid granskning av data.

Positioneringsdata får inte delges tredje part utan den enskildes skriftliga medgivande.

ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

§ 2 Anställningsskydd

2.1 Från avtalets tillämpning undantas

1. medarbetare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. medarbetare, som tillhör arbetsgivarens familj,
3. medarbetare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning,
4. medarbetare, som är anställda före den 1 januari 2021 för att genomgå utbildning 2006 års Yrkesutbildningsavtal eller 2020 års Yrkesutbildningsavtal (punkten 4 upphör att gälla efter utgången av 30 juni 2021).

2.2 Särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid

Vid tillämpning av, 2.4.1, 2.7, 2.7.5, 2.10, 2.14, 2.15, 2.15.3 och 2.20.1, gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En medarbetare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En medarbetare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 2.6.2, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i punkterna 1-2 ovan, får medarbetare räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

- 2.2.1 Medarbetare som fått återanställning enligt 2.15, ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt 2.7, och företrädesrätt enligt 2.15.
- 2.2.2 Medarbetare, som för beräkning av turordning önskar återropa tidigare anställning inom företag och/eller koncern bör, i samband med anställningsavtalets ingående uppges den tid medarbetaren vill återropa.

2.3 Tillsvidareanställning

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom avtalsområdet. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 2.4 och 2.5.

2.4 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat
3. för säsongarbete,
4. när medarbetaren uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS och
5. för lärlingar.

Anmärkning till punkten 5

Lärling kan, efter dispens från BYN-regionen, anställas för begränsad tid. Sådan dispens kan ges om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning/kvalificeringstid. Arbetsgivaren ska innan sådan anställning sker ansöka om särskild dispens hos BYN-regionen och därvid ange förutsättningarna för anställningen av lärlingen.

- 2.4.1 Om en medarbetare under en 5-årsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 2 år, eller som vikarie i sammanlagt mer än 2 år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
- 2.4.2 Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om annan tidsbegränsad anställning.
- 2.4.3 Anställningsformen säsong får användas först efter det att arbetsgivaren genomfört en förhandling enligt 2.16.1 punkt 5.

Inför varje säsong ska arbetsgivaren sedan genomföra ett samråd enligt 2.16.1 om denne avser att säsonganställa personal.

2.5 Provanställning

Avtal får träffas om en tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst 6 månader, dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

- 2.5.1 Provanställning får inte förekomma avseende medarbetare, som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att denne tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren.

Provanställning får heller inte tillämpas för arbetstagare som redan är tillsvidareanställd i ett företag och som erbjuds en lärlingsutbildning i företaget.

- 2.5.2 Om inte annat avtalats, får en provanställning avbrytas före provotidens utgång. En arbetsgivare, som avser att ge en medarbetare besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska underrätta medarbetaren om detta minst 2 veckor i förväg. Är medarbetaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt 2.16.3.

Företagslärling som genomgår grundutbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet § 4 kan provanställas högst 12 månader, dock gäller att företagslärlingar inom maskinyrken kan provanställas högst sex månader. En provanställning av företagslärling som omfattar 12 månader övergår automatiskt till en tillsvidareanställning om grundutbildningen slutförs efter sex månader men före 12 månader.

För en provanställning av företagslärling som omfattar tolv månader och där sex månader av provanställningen har förflutit, har arbetsgivaren i stället en skyldighet att skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen minst två månader i förväg samt, om lärlingen är fackligt organiserad, begära samråd med lärlingens fackliga organisation minst två veckor i förväg enligt 2.16.3.

Arbetsgivaren ska informera lokal facklig organisation om ingångna avtal om provanställning av lärling.

Lärling under kvalificeringstid enligt Yrkesutbildningsavtalet § 6 kan provanställas högst sex månader. Lärling som har fullgjort sin grundutbildning som företagslärling hos arbetsgivaren kan inte provanställas hos samma arbetsgivare under kvalificeringstiden.

Anmärkning

Vid beräkning av anställningstid i detta hänseende inräknas inte tid i praktikarbete, feriearbete och yrkesorienteringspraktik enligt Ö 3/2017 eller Ö 8/2019.

2.6 Information om villkor som gäller för anställningen

Senast 1 månad efter det att medarbetaren börjat arbeta ska arbetsgivaren skriftligen informera medarbetaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

2.6.1 Informationen ska innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivaren och medarbetarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen. Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksamhetsområde.
2. Medarbetarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt:
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag, eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upp-höra,
 - c) vid provanställning: provtidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.
5. Längden på medarbetarens betalda semester och längden på medarbetarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal.

Härutöver bör arbetsgivaren vid nyanställning informera om företagshälsovård, arbetsmiljöorganisation, AMF-försäkringar och allmänna ordningsregler exempelvis arbetstid och frånvaro.

- 2.6.2 Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter p.g.a. de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången till den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot medarbetaren för ekonomiska förpliktelser som hänförs till tiden före övergången.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner. Trots bestämmelserna i första stycket ska anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om medarbetaren motsätter sig detta.

- 2.6.3 I fråga om medarbetare som stationeras utomlands ska arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än 1 månad, före avresan lämna skriftlig information till medarbetaren enligt 2.6, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information till medarbetaren om:

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen ska betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i punkt 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

- 2.6.4 Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom 1 månad.

- 2.6.5 Arbetsgivaren ska informera medarbetare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga medarbetare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om medarbetaren arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till denne.

- 2.6.6 Arbetsgivaren ska inom 3 veckor efter en medarbetares begäran lämna skriftlig information om medarbetarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden ska de särskilda bestämmelserna i 2.2 första stycket tillämpas.

2.7 **Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta**

En medarbetare som är anställd för begränsad tid enligt 2.4 och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst 1 månad före anställningstidens utgång.

Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas 1 månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

När medarbetare ska skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, ska en uppsägningstid enligt 2.8 iakttas från arbetsgivarens sida, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

Den anställda har att iaktta uppsägningstiden i 2.8 under det avtalade arbetets gång, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

- 2.7.1 För anställd på allmän visstid, vikariat, viss säsong och när medarbetare uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS gäller:

Om arbetsgivare och medarbetare inte träffat annan överenskommelse, avser anställningen allt till yrket hörande arbete.

- 2.7.2 Vid besked till anställd för viss säsong anges den förväntade tidpunkten för säsongsarbetets slut. Om klimatförhållandena medger att säsongsarbetet därefter kan fortsätta och anställningen på denna grund kan förlängas för ytterligare någon tid, träffas särskild överenskommelse om detta.

Överenskommelse om sådan förlängd säsongsanställning ska skriftligen bekräftas av arbetsgivare och medarbetare. Nytt besked krävs inte.

Vid säsongarbete ska arbetsgivaren till de medarbetare med företrädesrätt enligt 2.15.1, som inte kan beredas arbete för nästkommande säsong, lämna besked om detta minst 1 månad dessförinnan.

I beskedet ska vidare anges om medarbetaren har företrädesrätt till återanställning eller inte.

Har medarbetaren företrädesrätt och det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska det också anges.

Beskedet ska lämnas till medarbetaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till medarbetarens senast kända adress.

- 2.7.3 Vid avbrytande av provanställning, se 2.5.2.
- 2.7.4 Besked enligt 2.7 ska vara skriftligt. I beskedet ska arbetsgivaren ange vad medarbetaren ska iaktta för det fall att medarbetaren vill föra talan om att anställningsavtalet ska förklaras gälla tillsvidare eller yrka skadestånd för brott mot 2.3.
- 2.7.5 En medarbetare som har fått besked enligt 2.7 första stycket, har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste 2 åren.

2.8 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder medarbetaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 2.6.2 ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp medarbetaren.

Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till medarbetaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än 2 månader innan underrättelse lämnats enligt 2.16 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för uppsägningen.

Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som denne har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på medarbetarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Omplaceringsområde fastställs i samråd mellan arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Kan enighet inte uppnås, utgör distrikt/förvaltning eller motsvarande enhet inom företaget, omplaceringsområden. Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

- 2.8.1 Vid arbetsbrist ska - innan arbetsgivaren vidtar utredning om omplaceringsmöjligheter - arbetsgivaren efterhöra om den berörde medarbetaren har anspråk på omplacering inom det fastställda omplaceringsområdet. Avstår medarbetaren från anspråk på omplacering har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Medarbetare, som önskar göra anspråk på omplacering, ska informera arbetsgivaren omgående, dock senast inom 2 arbetsdagar efter mottagandet av erbjudandet om omplacering. Vid omplacering till annat arbete, ersätts medarbetaren med den lön som gäller för det nya arbetet.

- 2.8.2 I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa inte kan ske, ska - om annat inte överenskommit - arbetsgivare och medarbetare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpningen av § 10 Resekostnadsersättning och traktamente.

Kan enighet om detta inte uppnås, gäller arbetsgivarens fasta driftställe, varmed avses företagets kontor, verkstad, förråd eller dylikt, på den främmande orten som utgångspunkt för beräkning av resekostnadsersättning vid dagliga resor och traktamente. Detta drift-

Med bristande enighet mellan arbetsgivare och medarbetare enligt ovan avses såväl frågan om hemresa kan ske som frågan om fastställande av tillfällig bostad.

Vid arbete på den ort där medarbetaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i § 10 beträffande resekostnadsersättning och traktamente.

2.8.3 Övergångsbestämmelse

Medarbetare, som blir omplacerad enligt ovan, har dock rätt att vid beräkning av traktamente utgå från sin fasta bostad under en övergångsperiod om 6 månader, under förutsättning att medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren 12 månader under de senaste 2 åren.

För medarbetare som inte uppfyller dessa kvalifikationskrav är motsvarande övergångsperiod 1 månad.

Övergångsperiod räknas från och med den dag medarbetaren påbörjat arbetet på den främmande orten.

2.9 Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig

I uppsägningsbeskedet ska arbetsgivaren ange vad medarbetaren ska iaktta för det fall att medarbetaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet ska vidare anges om medarbetaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Har medarbetaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska det också anges.

2.9.1 Arbetsgivaren är skyldig att på medarbetarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

2.9.2 Uppsägningsbeskedet ska lämnas till medarbetaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till medarbetarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när medarbetaren får del av uppsägningen. Om medarbetaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har medarbetaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

- 2.9.3 I samband med att medarbetares anställning upphör ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt ALF.

Arbetsgivaren ska, efter anställningens upphörande och om begäran framställts av medarbetaren, överlämna intyget snarast möjligt, dock senast inom 5 veckor från begäran.

2.10 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och medarbetare gäller en minsta uppsägningstid av 1 månad.

Medarbetaren har rätt till en uppsägningstid av:

- 2 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 2 år, men kortare än 4 år,
- 3 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 4 år, men kortare än 6 år,
- 4 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 6 år, men kortare än 8 år,
- 5 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 8 år, men kortare än 10 år, och
- 6 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Om en medarbetare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § FLL sägs upp p.g.a. arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när medarbetaren arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när medarbetaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

- 2.10.1 Den dag då uppsägningen sker ska inte inräknas uppsägningstiden.
- 2.10.2 Part, som vill åberopa att uppsägning skett, ska kunna bevisa detta skriftligen eller på annat sätt.

2.11 Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

En medarbetare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om medarbetaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utges med individuell ersättning enligt för medarbetaren gällande regler.

- 2.11.1 Om arbetsgivaren har förklarat att medarbetaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 2.11 första stycket avräkna inkomster som medarbetaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som medarbetaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats medarbetaren efter uppsägningen.

- 2.11.2 En uppsagd medarbetare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om medarbetarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle väsentligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd medarbetare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedling eller på annat sätt söka arbete.

2.12 Avskedande

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än 2 månader innan underrättelse lämnades enligt 2.16 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för avskedandet.

Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som denne har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att han på medarbetarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

- 2.12.1 Avskedande ska vara skriftligt.

I beskedet om avskedande ska arbetsgivaren ange vad medarbetaren ska iaktta för det fall att medarbetaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på medarbetarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig, om medarbetaren begär det.

- 2.12.2 Besked om avskedande ska lämnas till medarbetaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till medarbetarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när medarbetaren får del av avskedandet. Om medarbetaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran.

Har medarbetaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

2.13 Lön och andra förmåner under permittering

En medarbetare som permitteras har rätt till den lön och de anställningsförmåner som anges i 7.4. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

- 2.13.1 Ersättning utgår enligt 2.11.

- 2.13.2 Medarbetare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.

- 2.13.3 Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern gäller vid tillämpningen av denna paragraf följande för sådan medarbetare som vid semestertillfället inte är berättigad till för ledigheten tillräckligt antal betalda semesterdagar.

Medarbetare är på begäran skyldig att lämna arbetsgivaren besked i vad mån denne önskar få ut semesterledighet som inte är förenad med semesterlön eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön medarbetaren har eller han beräknas få rätt till.

Har medarbetaren inte senast inom 3 veckor efter det att medarbetaren fått information enligt föregående mening, lämnat besked om att arbete önskas, anses medarbetaren utan invändning ha mottagit ledighet under semesterperioden och är inte berättigad till ersättning enligt ovanstående.

Har medarbetaren inom angiven tid meddelat att denne vill arbeta, men inte beretts tillfälle till arbete, är medarbetaren att anse som permitterad

för den del av semesterstängningen, för vilken denne inte är berättigad till ledighet med semesterlön enligt ovan. Ersättning utgår om förutsättningarna enligt paragrafen, är uppfyllda.

Har arbetsgivare, för medarbetare som ovan sagts, lagt ut huvudsemestern utan att genom förfrågan eller på annat sätt skaffa sig kännedom om dennes önskemål eller har huvudsemestern lagts ut trots att medarbetaren förklarat sig vilja arbeta, har medarbetaren rätt att avstå från ledigheten även sedan denna lagts ut.

Nyanställs medarbetare vid tidpunkt då arbetsgivaren redan fullgjort det i andra stycket angivna förfarandet gentemot övriga medarbetare på arbetsplatsen, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

2.14 Turordning vid uppsägning

Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde som överenskommelse träffats med lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Lärlingar inom respektive yrkesgrupp turordnas var för sig på separata turordningslistor om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Medarbetarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje medarbetares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid.

Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en medarbetare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst 10 medarbetare, oavsett antalet turordningsområden, undanta högst 2 medarbetare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Den eller de medarbetare som undantas har företräde till fortsatt anställning. Kan sådan överenskommelse inte träffas, gäller som turordningsområde förutvarande arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

- 2.141 För medarbetare som anställts för viss säsong ska vid sådant besked, som ska lämnas enligt 2.7.2, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från medarbetarens anställningstid under avtalad viss säsong.
- Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.
- 2.142 Överenskommelse om annan avvikelse från turordningsreglerna får träffas enligt 2.16.1 och 2.16.3.
- 2.143 Vid arbetsbrist inom turordningsområde/turordningsenhet ska i princip tillsvidareanställd ha företräde till fortsatt arbete. Dock får tidsbegränsat anställd slutföra avtalad anställning.
- 2.144 För säsonganställd medarbetare, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst 2 säsonger i följd, varje säsong under minst 4 månader ska vid besked som ska lämnas enligt 2.7, platsen i turordningen i stället bestämmas med utgångspunkt från medarbetarens sammanlagda anställningstid.
- 2.145 Medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga och som p.g.a. den har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ska, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

2.15 Företrädesrätt till återanställning

Medarbetare som sagts upp p.g.a. arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller medarbetare som har anställts för begränsad tid enligt 2.4 och som p.g.a. arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren minst 12 månader under de senaste 3 åren och har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En medarbetare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 2.4. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning ägt rum eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 2.7 första stycket och därefter till dess 9 månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom lagenlig övergång, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även då den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

2.151 För säsonganställd medarbetare, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst 2 säsonger i följd, varje säsong under minst 4 månader ska vid besked som ska lämnas enligt 2.7, platsen i turordningen i stället bestämmas med utgångspunkt från medarbetarens sammanlagda anställningstid.

2.152 En deltidanställd medarbetare som har anmält till sin arbetsgivare att denne vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 2.10 företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera turordningsområden, gäller företrädesrätten anställning inom det turordningsområde där medarbetaren är sysselsatt på deltid. Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering.

En medarbetare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 2.4.

2.153 Om flera medarbetare har företrädesrätt till återanställning enligt 2.15 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 2.15.2, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje medarbetares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

2.154 Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 2.7.4 eller 2.9, kan företrädesrätt inte göras gällande innan medarbetaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

Medarbetare som erbjuds återanställning, bör snarast meddela arbetsgivaren huruvida medarbetaren antar erbjudandet.

Om erbjudandet antas behöver medarbetaren inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid. Om medarbetaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har medarbetaren förlorat sin företrädesrätt.

2.16 Förhandlingar m.m.

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en medarbetare p.g.a. omständigheter som hänför sig till medarbetaren personligen ska underrätta medarbetaren om detta i förväg.

Gäller underrättelsen uppsägning, ska den lämnas minst 2 veckor i förväg, och gäller den avskedande, ska den lämnas minst 1 vecka i förväg.

Är medarbetaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla lokal facklig organisation eller om sådan saknas den lokala arbetstagarorganisationen som medarbetaren tillhör.

Medarbetaren eller den lokala arbetstagarorganisation som medarbetaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast 1 vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

2.16.1 Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska förhandling enligt 11-14 §§ MBL ske:

1. Uppsägning p.g.a. arbetsbrist.
2. Permittering, som inte är av enstaka och kortvarig natur och inte heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
4. När arbetsgivare avser att anställa en medarbetare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

5. Innan arbetsgivare tillämpar säsongsanställning föreligger ny förhandlingsskyldighet om förhållandena för säsongsarbetets bedrivande väsentligen ändrats. Förhandling ska genomföras för varje verksamhetsområde (motsvarande) för sig.

Förhandling sker med lokal facklig organisation.

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till Utvecklingsavtalets överenskommelse om Företagsanpassad MB-organisation § 9.

- 2.162 Lokal MB-förhandling mellan företag och lokal facklig organisation ska påbörjas snarast och bör, om inte parterna enas om annat, vara avslutad inom 10 arbetsdagar efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.
- 2.163 Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder ska samråd äga rum:
 1. Ingående av avtal om provanställning och/eller säsongsanställning.
 2. Besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren ska underrätta medarbetaren om detta minst 2 veckor i förväg.

Samråd sker med lokal facklig organisation.

Berör en fråga endast viss turordningsenhet, sker samråd med representanter för denna.

- 2.164 Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt 2.16.3 punkt 2, ska arbetsgivaren underrätta den berörda medarbetaren innan samråd sker. Medarbetaren har rätt att delta i samrådet.
 - 2.165 Innan arbetsgivaren lämnar besked enligt 2.7 ska samråd äga rum. Samråd sker med lokal facklig organisation.
 - 2.166 Överenskommelse om avvikelse från turordningen enligt 2.14.2 träffas i samråd.
- 2.17 Avgång med pension m.m.**
- En medarbetare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då medarbetaren uppnår pensionsåldern i 32 a § LAS, om inte annat följer av detta avtal.

Medarbetare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken denne fyller 65 år.

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

- 2.17.1 Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska följande bestämmelser i § 2 inte tillämpas:
1. § 2.8 om saklig grund för uppsägning,
 2. § 2.9 om innehållet i ett uppsägningsbesked,
 3. § 2.9.1 om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
 4. § 2.18 om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska § 2.16 om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

En arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har heller inte före-trädesrätt när turordning ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS tillämpas inte bestämmelsen i § 2.18.1 om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt § 2.12.1 inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iakttä om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt. För en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS övergår inte en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning enligt § 2.4.1.

- 2.17.2 Om en arbetsgivare vill att en medarbetare ska lämna sin anställning i samband med att medarbetaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska arbetsgivaren skriftligen ge medarbetaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart medarbetaren fått kännedom om detta.

2.18 Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

Om en medarbetare sägs upp utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av medarbetaren. Detta gäller dock inte, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Medarbetaren får inte heller avstängas från arbete p.g.a. de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

Medarbetaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 2.13 - 2.13.3 så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning ska upphöra.

- 2.18.1 Har en medarbetare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av medarbetaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga medarbetaren från arbete p.g.a. de omständigheter som har föranlett avskedandet. Medarbetaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 2.13–2.13.3 så länge anställningen består.

- 2.18.2 Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 2.3, ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av medarbetaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Medarbetaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 2.13 - 2.13.3 så länge anställningen består.

- 2.18.3 Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga medarbetaren från arbete p.g.a. de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

2.19 Preskription

En medarbetare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast 2 veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde.

Har medarbetaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 2.9 eller 2.12.1 andra stycket, uppgår dock tidsfristen till 1 månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en medarbetare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 2.3 och avser att yrka förklaring att avtalet ska gälla tills vidare, ska medarbetaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till § 19 Förhandlingsordning rättstvister.

- 2.19.1 Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i lag om anställningskydd och detta avtal ska underrätta motparten om detta inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en medarbetare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 2.9 eller 2.12.1 andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser medarbetarens yrkande brott mot 2.3, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till § 19 i Förhandlingsordning rättstvister.

- 2.19.2 Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 2.19 eller 2.19.1 har parten förlorat sin talan.

2.20 Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot detta avtal ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

Medarbetare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 100 procent av grundlön enligt 5.2, för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som brottet innebär.

Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 2.20.1.

Om det är skäligen, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

- 2.20.1 Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till medarbetaren enligt följande bestämmelser:

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i medarbetarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande:

- 16 månadslöner vid mindre än 5 års anställningstid,
- 24 månadslöner vid minst 5 men mindre än 10 års anställningstid,
- 32 månadslöner vid minst 10 års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.

Har medarbetaren varit anställd mindre än 6 månader, ska beloppet likväl motsvara 6 månadslöner.

2.21 Giltighetstid

Om lagen om anställningsskydd ändras under avtalsperioden ska parterna omgående uppta överläggningar om detta så att lagändringen kan tillämpas på avtalsområdet.

ÖVERENSKOMMELSE OM LÖNEBILDNING

§ 3 Överenskommelse om lönebildning i företagen

3.1 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

Lönesättningen ska vara en del av en produktivtets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser och arbetsglädje.

Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och medarbetarens sätt att uppfylla dessa i förhållande till företagets produktion, mål och verksamhetsinriktning.

Yrkesskicklighet, branschfarenhet och kompetens, initiativförmåga, idériakedom, innovationskraft och samarbetsförmåga inom arbetsgruppen samt ekonomiskt och personligt ansvar är betydelsefulla bedömningsgrunder vid den personliga lönesättningen. Till grund för bedömningen kan också gälla tid i yrke, bransch eller i företaget. Lönesättningen måste utformas så att den accepteras och uppfattas som rättvis av medarbetarna. Samma principer för lönesättning ska gälla för män och kvinnor.

För att skapa dessa förutsättningar för lönebildningen ska företagen arbeta med en positiv syn på personalutveckling och skapa förutsättningar för en utvecklande arbetsorganisation som ger utrymme för ökat ansvar och större befogenheter. Den enskilde medarbetaren ska med hänsyn till personliga förutsättningar aktivt medverka i personalutvecklingsarbetet.

3.2 Lönesättning

En översyn av varje medarbetares utgående lön ska göras med utgångspunkt från riktlinjerna i 3.1. Översynen ska ske snarast möjligt och i enlighet med den avtalsuppgörelse som träffats mellan de centrala parterna.

Lönen utges som tidlön.

Utgående lön får inte underskrida i detta avtal angiven grundlön.

Företaget och lokal facklig organisation har ansvaret för lönebildningen. De ska genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka till en väl avvägd lönebildning.

Principerna för lönebildningen enligt denna överenskommelse förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning på företaget och blir överens om den.

De centrala parternas (ME och Seko) uppgift är att ge stöd och råd vad gäller principerna för lönebildningen.

3.3 Former för lönesystem

Lönesystemet ska tillvarata den enskilde medarbetarens utveckling i arbetet och möjliggöra en arbetsorganisation med ökat ansvar och större befogenheter.

En medarbetares lön kan byggas upp med hjälp av olika lönekomponenter som tar hänsyn till arbetsuppgifternas svårighetsgrad och innehåll, yrkesskicklighet etc.

Grundlön är lägsta lön enligt detta avtal som medarbetaren alltid är garanterad. Grundlönenivån för respektive yrkeskategori framgår av 5.2.

Lönesystemet kan bestå av följande komponenter som sammantagna inte får understiga medarbetarens garanterade grundlön.

- **Lön yrkeskategori**

Lönen baseras på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och innehåll i förhållande till företagets produktions- och verksamhetsinriktning. Denna lönedel förändras genom personlig utveckling och ökat ansvar i verksamheten.

- **Personlig lönedel**

Personlig lönedel (utöver lön yrkeskategori) utgår ifrån den enskilde medarbetarens förmåga och skicklighet att utföra sina arbetsuppgifter. Till grund för bedömningen gäller vad som anges under 3.1.

- **Resultatlönedel**

Resultatlönedel kan baseras på hela eller delar av företagets resultat. Löneformerna jämte övriga lönebestämmelser kommenteras närmare under § 5 Allmänna lönebestämmelser.

3.4 Förhandlingsordning - intressetvister

Företaget ska förhandla om löner enligt denna överenskommelse. Löneförslag ska överlämnas i den ordning som överenskommit mellan företaget och lokal facklig organisation.

Vid oenighet bör centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan den lokala förhandlingen avslutas. Central förhandling ska påkallas skyndsamt och senast 3 veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska i så fall ske senast 3 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom 2 månader lämna utlåtande i tvistefrågor som uppkommit inom ramen för detta avtal, såvida annat inte överenskommes.

Part, som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

3.5 Fredsplikt

Överenskommelsen om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl företaget, lokal facklig organisation som de centrala parterna för de frågor som regleras i denna överenskommelse.

3.6 Nämnden för Lönefrågor

Lönenämnden består av 4 ledamöter. ME och Seko utser 2 ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

LÖNER 2021-2023

§ 4 Löner 2021 – 2023

(1 januari 2021 till den 31 maj 2023)

4.1 Utgående löner

Lönerevision ska ske vid nedan angivna tidpunkter i enlighet med överenskomna principer för individuell lönesättning, vilka framgår av riktlinjerna i överenskommelsen om lönebildning 3.1 - 3.3.

4.2 Ikraftträdande

Fr o m den 1 januari 2021 t o m den 31 maj 2023 gäller bestämmelserna i förutvarande avtal och särskilda överenskommelser; dock att de ändringar, som framgår av denna överenskommelse, träder i kraft enligt 4.2.1 - 4.2.2.

- 4.2.1 Ändringar och tillägg avseende grundlöner, löner, andra lönekomponenter, lönetillägg och ersättningar gäller fr o m dagen för löneändringen 2021 och 2022 varmed avses för

Månadsavlönade

Fr o m 1 januari 2021 och motsvarande revisionstillfälle för andra avtalsåret 1 juni 2022.

- 4.2.2 Övriga ändringar gäller fr o m den 1 januari 2021 och för andra avtalsåret 1 juni 2022 om inte annat anges.

4.3 Höjning av utgående lön - tidlön

För tiden fr o m dagen för löneändringen 2021 och 2022 gäller följande:

- 4.3.1 Utgående lön får därefter inte understiga de i grundlönetabellerna 5.2 angivna grundlönebeloppen.
- 4.3.2 För företag eller del av företag får enligt överenskommelse om lönebildning i företag 3.1 - 3.3, halva höjningen av utgående lön fördelas individuellt efter lokal förhandling.

Den individuella lönehöjningen för medarbetaren får inte understiga beloppen inom parentes i tabellerna nedan.

4.3.3 Utgående månadslöner höjs enligt tabellen nedan:

Yrkeskategorier	Fördelningstal i % av höjningen för yrkesarbetare	1 januari 2021 kr/mån	1 juni 2022 kr/mån
Maskin, kranförare och yrkesarbetare	100%	909 (455)	685 (343)
Bil och dumperförare m fl	95%	864 (432)	651 (326)
Övriga maskinförare*) och övr. arbetare 20 år	88%	800 (400)	603 (302)

*) Med övrig maskinförare avses förare som inte har yrkesbevis och stadigvarande kör maskin för vilken det inte krävs sådant bevis. Detta innebär enligt nu gällande yrkesutbildningsavtal att maskinen inte får väga över 1 500 kg alternativt lyfta mer än fem tonmeter.

Vilka maskiner som kräver yrkesbevis framgår av Yrkesutbildningsavtalet.

4.3.4 För övriga arbetare under 20 år höjs utgående månadslöner enligt tabellen nedan:

Övriga arbetare som inte fyllt 20 år	Fördelningstal i % av höjningen för yrkesarbetare	1 januari 2021 kr/mån	1 juni 2022 kr/mån
som fyllt 19 år	84 %	764 (382)	575 (288)
som inte fyllt 19 år	79 %	718 (359)	541 (271)
som inte fyllt 18 år	62 %	564 (282)	425 (213)
som inte fyllt 17 år	53 %	482 (241)	363 (182)

4.3.5 För lärlingar enligt Yrkesutbildningsavtalet höjs utgående löner i respektive utbildningssteg från och med den 1 januari 2021. Motsvarande revisionstillfällen för andra avtalsåret 1 juni 2023.

ALLMÄNNA LÖNEBESTÄMMELSER

§ 5 Allmänna lönebestämmelser

5.1 Löneform

Lön utgår i form av tidlön och i förekommande fall individuella lönedelar.

5.2 Tidlöner – Grundlöner

5.2.1 Utgående löner får inte underskrida nedan angivna grundlöner, i den mån annat inte överenskommit i lokal förhandling mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation:

Yrkeskategorier	Fördelningstal i % av höjningen för yrkesarbetare	1 januari 2021 kr/mån	1 juni 2022 kr/mån
Maskinförare ¹⁾		29 526	30 211
Yrkesarbetare ²⁾	100 %	29 352	30 037
Bil- och dumperförare m fl ³⁾	95 %	27 884	28 535
Övriga maskinförare och övriga arbetare 20 år ⁴⁾	88 %	25 830	26 433

1) Förare av mobil arbetsmaskin (maskin- och kranförare)

Minsta grundlön till fullt yrkeskunnig förare som innehar yrkesbevis enligt yrkesutbildningsavtalet, vid förande av: *lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, vägghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin.*

2) Yrkesarbetare

Minsta grundlön till fullt yrkeskunnig medarbetare som normalt utför arbete inom avtalets angivna verksamhetsområden.

3) Bil- och dumperförare m fl.

Minsta grundlön till förare av dumper, tung terrängvagn, tipptruck samt bil och traktor.

4) Övriga maskinförare och övriga arbetare

Minsta grundlön för övriga maskinförare, se definition 4.3.3 och övriga arbetare utgår enligt följande tabell om medarbetaren fyllt 20 år. För övriga maskinförare och övriga arbetare som inte fyllt 20 år och som inte genomgår utbildning, se tabell nedan.

Kommentar

Yrkesarbetarbegreppet innebär inte någon förändring av praxis i förhållande till tidigare uppräknade yrken.

5.2.2 Grundlönen för övriga maskinförare och övriga arbetare som inte fyllt 20 år enligt tabellen nedan:

Grundlön övriga maskinförare och övriga arbetare som inte fyllt 20 år och inte genomgår grundutbildning	I procent av grundlön för yrkesarbetare	1 januari 2021 kr/mån	1 juni 2022 kr/mån
		29 352	30 037
a) som fyllt 19 år	84 %	24 656	25 231
b) som inte fyllt 19 år	79 %	23 188	23 729
c) som inte fyllt 18 år	62 %	18 198	18 623
d) som inte fyllt 17 år	53 %	15 557	15 920

5.2.3 Lön för feriearbetande skolungdom som inte fyllt 20 år enligt tabellen nedan:

Feriearbetande skolungdom som inte fyllt 20 år*)	I procent av grundlön för yrkesarbetare	1 januari 2021 kr/mån	1 juni 2022 kr/mån
		29 352	30 037
a) som fyllt 19 år	75 %	22 014	22 528
b) som inte fyllt 19 år	66 %	19 372	19 824
c) som inte fyllt 18 år	57 %	16 731	17 121
d) som inte fyllt 17 år	48 %	14 089	14 418

*) Avser feriearbetande gymnasieelev som anställts för en sammanhängande tid om högst 10 veckor.

5.2.4 Lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet 2006

Lärling som 2017-06-01 befinner sig i färdigutbildning ska då gå in i den nya lönestegen med sin gällande lärlingstid.

Lönestegens nivåer beräknas med fördelningstal på grundlönen för yrkesarbetare. Övergång till den nya lönestegen får inte leda till sänkt utgående lön.

Utgående lön för lärling beräknas utifrån fördelningstalen i tabellen nedan på genomsnittslönen för respektive yrkeskategori.

5.2.4.1 Lärling Maskin Ungdom

(som påbörjat sin utbildning före 20 års ålder)

Timmar	Fördelningstal i procent	1 januari 2021 Grundlön kr/mån	1 juni 2022 Grundlön kr/mån
		29 352	30 037
1-2300	55 %	16 144	16 520
2301-2800	65 %	19 079	19 524
2801-3500	75 %	22 014	22 528
3501-4100	80 %	23 482	24 030
4101-4800	88 %	25 830	26 33

5.2.4.2 Lärling Maskin Vuxna

Timmar	Fördelningstal i procent	1 januari 2021 Grundlön kr/mån	1 juni 2022 Grundlön kr/mån
		29 352	30 037
1-1600	65 %	19 079	19 524
1601-2350	70 %	20 546	21 026
2351-3100	75 %	22 014	22 528
3101-4200	88 %	25 830	26 433

5.2.4.3 Lärning Väg och Anläggning Ungdom

Timmar	Fördelningstal i procent	1 januari 2021 Grundlön kr/mån	1 juni 2022 Grundlön kr/mån
		29 352	30 037
1-1400	43 %	12 621	12 916
1401-2800	53 %	15 557	15 920
2801-4300	65 %	19 079	19 524
4301-5500	75 %	22 014	22 528
5501-8800	88 %	25 830	26 433

5.2.4.4 Lärning Väg och Anläggning Vuxna

Timmar	Fördelningstal i procent	1 januari 2021 Grundlön kr/mån	1 juni 2022 Grundlön kr/mån
		29 352	30 037
1-1600	65 %	19 079	19 524
1601-2350	70 %	20 546	21 026
2351-3100	75 %	22 014	22 528
3101-4200	88 %	25 830	26 33

5.2.4.5 Traditionell lärling bygg – Timgränser

Ungdomslärling		Fördelningstal i procent	Vuxenlärling		Fördelningstal i procent
Undre	Övre		Undre	Övre	
1	1 700	43 %	1	1 600	65 %
1 701	3 400	53 %	1 601	3 200	70 %
3 401	4 600	65 %	3 201	4 500	75 %
4 601	6 000	75 %	4 501	5 800	88 %
6 001	6 800	88 %			

5.2.5 Lärling enligt Yrkesutbildningsavtal 2020

5.2.5.1 Företagslärling under grundutbildning

Utbildnings- steg	Tid, månader	Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			Fr o m 210101	Fr o m 220601	Fr o m 210101	Fr o m 220601
1.	0-6 (12)	0,70	118,10	120,80	20 546	21 026

5.2.5.2 Lärling med 24 månaders kvalificeringstid

Yrke: Maskinförare, kranförare

Utbildnings- steg	Tid, månader	Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			Fr o m 210101	Fr o m 220601	Fr o m 210101	Fr o m 220601
1.	0-6	0,70	118,10	120,80	20 546	21 026
2.	7-12	0,80	135,00	138,10	23 482	24 030
3.	13-24	0,90	151,80	155,40	26 417	27 033

5.2.5.3 Lärling med 30 månaders kvalificeringstid

Yrke: Håltagare, plattsättare, stenmontör, ställningsbyggare, tak- och tätskiktsmontör och undertaxmontör

Utbildnings- steg	Tid, månader	Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			Fr o m 210101	Fr o m 220601	Fr o m 210101	Fr o m 220601
1.	0-12	0,70	118,10	120,80	20 546	21 026
2.	13-24	0,80	135,00	138,10	23 482	24 030
3.	25-30	0,90	151,80	155,40	26 417	27 033

5.2.5.4 Lärning med 36 månaders kvalificeringstid

Yrke: Beläggningsarbetare, bergarbetare, betongarbetare, golvläggare, murare, träarbetare, väg- och anläggningsarbetare

Utbildnings- steg	Tid, månader	Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			Fr o m 210101	Fr o m 220601	Fr o m 210101	Fr o m 220601
1.	0-12	0,70	118,10	120,80	20 546	21 026
2.	13-24	0,80	135,00	138,10	23 482	24 030
3.	25-36	0,90	151,80	155,40	26 417	27 033

5.3 Förberedelse och avslutningsarbeten

Medarbetare som beordras utföra service på maskiner (exempelvis smörjning, varmkörning, tankning) utanför ordinarie arbetstid, erhåller för sådant arbete individuell ersättning enligt överenskommelse som träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Sådan arbetstid räknas inte som övertid. Bestämmelsen avser inte rena reparations- och underhållsarbeten.

5.4 Utbetalning av lön

5.4.1 Avlöningsperiod, avlöningsdag och förskott

Avlöning utbetalas senast den 25:e i varje innevarande månad. Reglering av tillkommande och avgående lönedelar samt utbetalning av kostnadsersättningar görs, om annat inte överenskomms mellan arbetsgivaren och medarbetaren, efterföljande månad.

Arbetsgivare och medarbetare äger rätt att träffa överenskommelse om löne- och reseförskott.

5.4.2 Specifikation av lön

Medarbetaren ska i anslutning till avlöningsdagen för varje löneperiod erhålla en lönespecifikation med uppgifter om organisationsnummer, avlöningsdag, lönebelopp samt lönetillägg, antal arbetstimmar/arbetsdagar, antalet betalda och sparade semesterdagar samt löneavdrag.

Under förutsättning att det är tekniskt möjligt i företagets befintliga lönesystem ska även arbetstidsförkortningssaldo, kompensationsaldo och ersättning för semesterlönegrundande frånvaro framgå av lönespecifikationen. Om det inte är tekniskt möjligt ska medarbetaren på begäran kunna få motsvarande uppgift skriftligen från arbetsgivaren.

5.5 Kortvarigt arbete

Vid kortvarigt arbete enligt 2.4, om högst en månad, kan arbetsgivaren utge lön i form av ersättning per timme enligt § 22 Särskilda regler timlön vid kortvarigt arbete.

SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

§ 6 Särskilda lönetillägg

6.1 Ersättning för övertidsarbete

6.1.1 Övertidsersättning 2021- 2023

Övertidsersättning per timme utges enligt tabell nedan och är total ersättning för en arbetad övertidstimme (timlön, övertidstillägg och semesterersättning). Med månadslön avses individuell utgående lön.

Övertidsersättning 1 januari 2021 - 31 maj 2023		
Övertidsarbete	Övertidsersättning per timma	Kompensationsledighet per timma
a) utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbetstid fram till kl. 19.00 fredag och efter kl. 05.00 måndag	<u>månadslönen</u> 103	1,5 timmar
b) från kl. 19.00 fredag till kl.05.00 måndag samt från kl. 19.00 dag före helgdag eller i 11.4.5 Arbets-tider angiven fredag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	<u>månadslönen</u> 77	2 timmar
c) för övertidsarbete som uppstått efter lokalt överenskommen begränsningsperiods slut	<u>månadslönen</u> 77	2 timmar

6.1.2 Övertidsarbete i pengar eller ledig tid

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om ledig tid (kompensationsledighet). Vid kompensationsledighet behåller medarbetaren ordinarie lön.

6.1.3 Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

6.2 Ersättning för obekväm arbetstid

6.2.1 Tillägg för obekväm arbetstid 2021 - 2023

Tillägg för obekväm arbetstid per timme beräknas på individuell utgående lön enligt tabell nedan och inkluderar semesterersättning.

OB-tillägg 1 januari 2021 - 31 maj 2023	
Obekväm arbetstid	OB-tillägg per timma
a) ordinarie arbetstid förlagd till annan tid än kl. 06.00 - 18.00 helgfri måndag-fredag	<u>månadslönen</u> 513
b) ordinarie arbetstid förlagd till måndag-torsdag kl. 23.00 till påföljande dag kl. 05.00	<u>månadslönen</u> 280
c) arbete på obekväm arbetstid från kl. 19.00 fredag fram till kl. 05.00 måndag samt från kl. 19.00 dagen före helgdag eller i 11.4.5 Arbetstider angiven fridag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	<u>månadslönen</u> 219

6.2.2 Ersättning för övertid, obekväm arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

6.3 Ersättning för skiftarbete

6.3.1 Skifttillägg 2021 - 2023

Skifttillägg per timme beräknas på individuell utgående lön enligt tabell nedan och inkluderar semesterersättning.

Skifttillägg 1 januari 2021 - 31 maj 2023	
Skiftarbete	Skifttillägg per timma
a) utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbets-tid fram till kl. 19.00 fredag och efter kl. 05.00 måndag	<u>månadslönen</u> 513
b) från kl. 19.00 fredag till kl.05.00 måndag samt från kl. 19.00 dag före helgdag eller i 11.4.5 Arbetstider angiven fridag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	<u>månadslönen</u> 219

6.3.2 Ersättning för övertid, obekväm arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

6.4 Ersättning för arbete i bergrum

6.4.1 Tillägg för arbete i bergrum 2021 - 2023

Bergrumstillägg inklusive semesterersättning utges enligt tabell nedan.

	2021-2022	2022-2023
Bergrumstillägg kr/tim	1/1 - 31/5	1/6 - 31/5
Bergarbete i bergrum	9,90	10,11
Kontrollskrotning m.m.	8,37	8,55
Inredningsarbete m.m.	6,85	7,00

6.5 Ersättning för förkortad arbetstid

Månadslöner utgår oförändrade vid arbetstidsförkortning.

6.6 Ersättning för beredskapstjänst

6.6.1 Ersättning för beredskapstjänst 2021 - 2023

Ersättning för beredskapstjänst inklusive semesterersättning utges enligt tabell nedan.

	2021-2022	2022-2023
Beredskapstjänst kr/dag	1/1-31/5	1/6-31/5
a) vardagar	256	262
b) lördag och söndag	426	435
c) helgdag och fridag	682	697

a) Vardagar

Vardagsnätter från ordinarie arbetstidens slut till ordinarie arbetstidens början respektive till kl. 07.00 på lördag.

b) Lördag och söndag

Från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början på måndag.

c) Helgdag och fridag

Helgdag och i 11.4.5 Arbetstider angiven fridag och söndag i anslutning härtill från kl. 07.00 till 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag.

6.6.2 När arbete utförs under beredskapstid ersätts detta på avtalsenligt sätt.

FRÅNVARO OCH LEDIGHET

§ 7 Löneavdrag vid frånvaro och ledighet

7.1 Avdrag från månadslön och timlön

Avdrag på månadslön eller timlön enligt 5.2, ska inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete inte utförs på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar. Avdrag görs dock om sådan dag infaller under tidperiod då arbetaren p.g.a. sjukdom som inte berättigar till sjuklön, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

7.2 Avdrag från månadslön vid tjänstledighet samt övrig frånvaro

Vid sådan frånvaro, som inte enligt lag eller avtal medför rätt till lön, görs frånvaroaavdrag enligt nedan.

Frånvaro	Avdrag
a) del av arbetsdag	per frånvarotimme med $1/174$ av månadslönen
b) högst 5 arbetsdagar	för varje hel arbetsdag med $1/21$ av månadslönen
c) mer än 5 arbetsdagar	för varje frånvarodag (även sön- och helgdag samt dag som för den enskilde medarbetaren är arbetsfri vardag) per frånvarodag = $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
d) hel kalendermånad	med månadslönen
e) deltidanställd medarbetare som arbetar endast vissa av veckans arbetsdagar	per arbetsdag med frånvaro = $\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}$

- 7.2.1 Angiven divisor i tabellen under a) och b) ovan gäller vid ordinarie arbetstid 40 timmar per vecka. För medarbetare med annan ordinarie arbetstid ändras divisorn med hänsyn därtill.
- 7.2.2 Avdrag i tabellen under c) ovan ska inte göras för sådana arbetsfria dagar som inleder eller avslutar frånvaroperioden. Med arbetsfri dag avses i detta sammanhang fridagar enligt 11.4.5 Arbetstider, samt under måndag-fredag infallande helgdagar.
- 7.2.3 Vid för sen ankomst till arbetsplatsen och vid obehörig frånvaro görs avdrag, räknat i fulla arbetstimmar.
- 7.2.4 Medarbetare som påbörjar eller avslutar anställning under löpande kalendermånad erhåller 1/21 av månadslönen jämte tillägg för varje arbetsdag som anställningen omfattar under månaden.
- 7.2.5 Lön vid övertidsarbete utges per övertidstimme med särskilda tillägg enligt 6.1.

7.3 **Permittering**

7.3.1 Permittering

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, p.g.a. arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller medarbetaren något arbete samt befriar medarbetaren från dennes närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning enligt 7.4.

7.3.2 Väntetid

Då arbetsgivare, p.g.a. arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller medarbetaren något arbete och inte befriar medarbetaren från dennes närvaroskyldighet utges väntetidsersättning enligt 7.5.

7.3.3 Avbrytande av arbete

Vid för arbetets utförande otjänlig väderlek bör arbetsgivaren, oavsett om medarbetarna gör framställning om saken eller inte, avbryta arbetet. Medarbetare, som vid otjänlig väderlek eller annat hinder, själv vill avstanna arbetet, ska anmäla detta till arbetsgivaren eller dennes ombud. Denne avgör om arbetet ska avbrytas eller inte och om annat arbete ska anvisas.

Medarbetare ska kvarstanna på arbetsplatsen såvida denne inte fått besked från arbetsgivaren att lämna arbetsplatsen. Lämnar medarbetare arbetsplatsen utan tillstånd utgår inte lön.

7.3.4 Erbjudande av annat arbete

Om arbetsgivare i en permitterings- eller väntetidssituation erbjuder medarbetare annat arbete är medarbetaren skyldig att anta erbjudandet.

Medarbetare som är anställd för visst arbete är inte skyldig att anta sådant erbjudande, men förlorar sin rätt till ersättning enligt 7.4 respektive 7.5 om denne avböjer arbete på samma ort.

7.3.5 Förhandling och återgång i arbete

Vid permittering hel dag eller mer ska arbetsgivaren förhandla med lokal facklig organisation, enligt § 2 Anställningsskydd. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering p.g.a. otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

Inför beslut om permittering hel dag eller mer p.g.a. otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela medarbetaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske.

Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp eller facklig förtroendeman om sådan finns på arbetsplatsen. Medarbetaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört. Arbetsgivaren och permitterad medarbetare ska informera sig om hur man ska komma i kontakt för eventuell ändring av tidigare meddelat permitteringsbeslut.

7.3.6 Turordning

Permittering kan ske utan hänsyn till regler om turordning.

7.4 **Permitteringslön**

För permittering utbetalar arbetsgivaren permitteringslön enligt följande:

Medarbetaren erhåller individuell ersättning enligt för denne gällande regler.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar som medarbetaren skulle ha arbetat.

Arbetsgivaren ska vid en permitteringssituation erbjuda medarbetaren yrkesinriktad utbildning som är av värde för företaget.

Permitteringslön utges till medarbetare som genomgår sådan utbildning enligt vad som ovan anges. Om medarbetaren inte medverkar vid sådan utbildning utges lön med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt 5.2.

7.4.1 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a) medarbetarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LO:s område
- c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte haft anledning att räkna med.

7.4.2 Arbetsgivaren är skyldig att på medarbetarens begäran uppgeskålet till permitteringen. Uppgiften ska vara skriftlig, om medarbetaren begär det, se 2.9.1

7.4.3 Permitteringslön vid semesterstängning

Permittering som föranleds av semesterstängning i samband med huvudsemestern ger – under de första 10 permitteringsdagarna - rätt till permitteringslön enbart i följande fall.

Permitteringslön under de första 10 permitteringsdagarna utges endast till medarbetare som - oavsett arbetsgivare - under närmast föregående intjänandeår inte har tjänat in semesterlön/semesterersättning motsvarande mellan 0 till 10 betalda semesterdagar.

7.5 Väntetidsersättning

För väntetid på arbetsplatsen utbetalar arbetsgivaren väntetidsersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt 5.2.

7.6 Sjuklön

7.6.1 Sjuklörens storlek enligt 6 och 7 § lagen om sjuklön

Sjuklönen utgör nedan angiven del av månadslön, se 7.6.4, som medarbetaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden.

Sjuklöneperioden omfattar den första dag medarbetarens förmåga är nedsatt p.g.a. sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid medarbetaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

Sjuklön utges med 80 procent för tid medarbetaren skulle utfört arbete under sjuklöneperioden dag 1-14. Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde, ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Om medarbetaren under de senaste 12 månader fått karensavdrag från sjuklönen vid tio tillfällen från den nya sjuklöneperiodens början, ska karensavdrag för ytterligare sjukperioder inte göras.

7.6.2 Sjuklöneavdrag för månadsavlönade

För varje timme medarbetare är frånvarande p.g.a. sjukdom görs sjuk-avdrag enligt tabell nedan.

Frånvaro	Avdrag månadslön
a) För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden görs karensavdrag med	per timma med sjukfrånvaro $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
b) För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjuklöneperioden görs avdrag med	per timma med sjukfrånvaro $\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
c) Från och med kalenderdag 15	per kalenderdag $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
d) sjukfrånvaro hel kalendermånad	med hela månadslönen

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön enligt b) i tabellen ovan med 80 procent av den OB- eller skiftersättning som medarbetaren gått miste om.

7.6.3 Kommentar

För medarbetare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under den första sjukdagen, görs avdrag för denna dag på samma sätt som gäller enligt b) i tabellen ovan.

7.6.4 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses

- att medarbetare, erhåller individuell ersättning enligt för denne gällande regler. I sjuklöneunderlaget ska ingå, förutom utgående lön, även ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid.
- beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.
- För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar, bör arbetsgivare och medarbetaren träffa överenskommelse om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

7.7 Sjukanmälan m.m. 8 och 9 §§ lagen om sjuklön

7.7.1 Sjukanmälan

Medarbetaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

7.7.2 Intyg m.m.

Arbetsgivaren, är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan, endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

7.7.3 Försäkran

Medarbetaren, ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk och i vilken omfattning som dennes arbetsförmåga varit nedsatt p.g.a. sjukdomen. Försäkran ska lämnas till arbetsgivaren på sätt arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan medarbetaren har lämnat försäkran.

7.8 Havandeskapslön

Havandeskapslön utges med 10 procent av bibehållen lön enligt reglerna nedan.

En kvinnlig medarbetare, som är tjänstledig p.g.a. havandeskap eller barnsbörd, har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om

- hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 1 år i följd eller 2 säsonger i följd.

7.8.1 Havandeskapslön utges under två månader.

Om havandeskapsledigheten skulle bli kortare än 2 månader, utges havandeskapslön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

7.8.2 Havandeskapslön utbetalas i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle under aktuell period.

7.8.3 Havandeskapslön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning, enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska motsvarande reducering av havandeskapslön ske.

7.9 Föräldrapenningtillägg (FPT)

Under föräldraledighet har medarbetare rätt till föräldrapenningtillägg enligt avtal om försäkring om kompletterande föräldrapenning mellan Svenskt Näringsliv och LO och PTK.

Föräldrapenningtillägget (FPT) administreras av AFA Försäkring. Medarbetaren ansöker själv om föräldrapenningtillägget via AFA Försäkring. För villkor och mer information se www.afaforsakring.se

RÄTT TILL LEDIGHET OCH PERMISSION

§ 8 Rätt till ledighet och permission

8.1 Ledighet för uppdrag

Medarbetare äger rätt till obetald ledighet för deltagande i politiska och kommunala val samt för förrättande av kommunala eller offentliga uppdrag eller uppdrag för sin organisation. Frånvaron ska snarast möjligt meddelas arbetsgivaren.

8.2 Permission

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst 1 dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst 2) 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 eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare.

Med företagsläkare avses läkare i företagshälsovården eller annan företagsläkare

- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig. Gäller inte vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig, då medarbetaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

- 8.2.1 Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och mor- och farföräldrar.

Barn för vilket föräldrarna har gemensam vårdnad anses som hemmaboende hos båda föräldrarna.

- 8.2.2 Om en medarbetare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen p.g.a. arbetsskada, ska denne erhålla permission för den tiden.

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

- 8.2.3 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.

8.3 Hälsoundersökning

Medarbetare äger rätt till ledighet som krävs för hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån.

För tid, som åtgår utges ersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt 5.2, såvida inte annat överenskommit mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Tid för hälsoundersökning vid företagshälsovården är jämställd med arbetad tid enligt § 9 Semester. Detsamma gäller för ledighet för medgiven information på arbetstid.

8.4 Information anordnad av företagshälsovården

I fall, då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av information rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovården, utgår för denna tid ersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt 5.2, såvida inte annat överenskommit mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

SEMESTER

§ 9 Semester

9.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

9.2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Rätt till semesterersättning har medarbetare som under kalenderåret före semesteråret (intjänandeåret) arbetat inom avtalsområdet.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan dock överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

9.3 Semesterledighet

Semester utgår enligt semesterlagen.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser, utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall, där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

9.4 Förläggning av huvudsemester enligt 12 § semesterlagen

Beträffande förläggning av den i 12 § semesterlagen angivna s.k. huvudsemesteren om minst 4 veckor gäller följande:

Arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL anses uppfylld i följande fall:

1. Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde medarbetarens önskemål om förläggning.
2. Om huvudsemesteren utläggs sammanhängande fr o m början av vecka 25 t o m vecka 32.

Vid annan förläggning, ska arbetsgivaren iaktta sin primära förhandlingsskyldighet mot lokal facklig organisation innan beslut meddelas om semesterns förläggning.

Nås inte överenskommelse ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren om sitt beslut i enlighet med semesterlagens regler. Information om semesterns förläggning, ska lämnas till berörd medarbetare senast 8 veckor före semesterns början.

Beträffande övrig semester ska semesterlagens regler om samråd gälla.

9.5 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska samråd ske med varje enskild medarbetare i så god tid att denne har skälig tid för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål.

Samråd bör ske så snart uppgift föreligger om den enskild medarbetarens rätt till semesterledighet m.m.

9.6 Förläggning av del av huvudsemester och beräkning av semesterledighet

Medarbetare som får hela eller delar av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober - 31 mars har rätt till ett semestertillägg för kvarvarande semesterdagar enligt följande:

345 kr för 2021 och 352 kr för 2022.

Medarbetare som får hela eller delar av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober - 31 mars har även rätt till extra betalda semesterdagar förlagda under samma period enligt tabell nedan.

Antal utlagda semesterdagar perioden 1 oktober - 31 mars	Extra betalda semesterdagar förlagda perioden 1 oktober - 31 mars
mindre än 1 vecka	0 extra betalda semesterdagar
minst 1 vecka	1 extra betald semesterdag
minst 2 veckor	2 extra betalade semesterdagar
minst 3 veckor	3 extra betalda semesterdagar

9.7 Semesterledighet för visstidsanställda

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller varar längre tid än 3 månader berättigar inte till semesterledighet, utan i stället till semesterersättning.

9.8 Beräkning av arbetstid

Vid beräkning av antalet timmar ska med arbetad tid jämföras sådan tid, för vilken permitteringslön, väntetidsersättning samt ersättning för restid avtalsenligt utgått, samt sådan del av medarbetarens anställningstid, varunder medarbetaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen.

9.9 Beräkning av semesterdagar med semesterersättning

Semesterdagar med semesterlön beräknas enligt 7 § semesterlagen utifrån antalet kalenderdagar som medarbetaren under intjänandeåret haft semestergrundande anställningstid enligt formeln

$$\frac{\text{Kalenderdagar} \times \text{semesterlönegrundande anställningstid} \times 25 \text{ semesterdagar}}{365 \text{ kalenderdagar}}$$

Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas det till närmast högre hela tal. I övrigt hänvisas till 7 § semesterlagen.

9.10 Semesterlön

9.10.1 Månadsavlönade

Semesterlönen utgörs av den på den betalda semesterledigheten aktuella månadslönen jämte semesterersättning beräknat enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

13 % av summan av rörliga lönedelar som har utbetalts under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen eller inte är semestergrundande, se 9.10.1 sista stycket.

Med månadslön avses i detta sammanhang, fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad selsättningsgrad se 9.13.

Med rörliga lönedelar avses:

- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

9.11 Semesterersättning för månadsavlönade

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 9.10.1. Semestertillägg för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.13.

9.12 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 procent av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 9.10.1.

9.13 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till dennes andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Beträffande begreppet månadslön, se 9.10.1.

9.14 Utbetalning av semesterlön - semestertillägg

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

9.15 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats. Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 9.10.1.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 9.13.

9.16 Månadsavlönade säsongsanställda medarbetare

För månadsavlönade säsongsanställda medarbetare gäller att semesterlön och semesterersättning beräknas till 13 procent av semesterlöneunderlaget, såvida inte administrativa hinder föreligger.

9.17 Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen utbetalas till medarbetaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

9.18 Sjukdom m.m. under semesterledighet

Medarbetaren är skyldig att, om arbetsgivaren så begär genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka att medarbetaren p.g.a. sjukdom varit oförmögen till arbete.

9.19 Semester för nyanställda m fl.

Om en nyanställd medarbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om medarbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag för berörda antalet dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig. Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom 5 år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska inte göras om anställningen upphört p.g.a.:

1. medarbetares sjukdom
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS.
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Om medarbetaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar dennes intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen.

9.20 Giltighetstid

Om semesterlagen ändras under avtalsperiodens giltighet ska parterna omgående uppta överläggningar om detta så att lagändringen kan tillämpas på avtalsområdet.

RESOR OCH TRAKTAMENTE

§ 10 Resekostnadsersättning och traktamente

10.1 Reskostnadsersättning vid dagliga resor

Vid dagliga resor mellan medarbetarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden, utges reskostnadsersättning enligt nedan

Färdmedel	Ersättning
a) Vid resa med medarbetarens egen bil mellan fasta bostaden och arbetsplatsen	1:85 kr/km resväg när enkel resväg överstiger 2 km, maximalt upp till 120 km enkel resväg.
b) Vid resa med annat färdmedel än egen bil mellan fasta bostaden och arbetsplatsen	Styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp upp till ett högsta belopp om 1:85 kr/km resväg
c) Vid resa där arbetsgivaren tillhandahåller färdmedel eller om reskostnaden ersätts av arbetsgivaren på annat sätt	Ingen ersättning
d) För resa tur och retur mellan fasta bostaden och den plats där arbetsgivaren tillhandahåller färdmedel	1:85 kr/km resväg. Ingen kvalifikationsgräns på 2 km enligt a) ovan
e) För resa mellan fasta bostaden och arbetsplats som är fast arbetsställe	Ingen ersättning

- 10.1.1 Reskostnadsersättning utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.
- 10.1.2 Enligt Skatteverkets regler godkänns ett schablonbelopp om 1/20 av värdet för ett periodkort - månadskort - per dag som avdragsgill kostnad för kollektiva färdmedel.

- 10.1.3 För resväg där arbetsgivaren tillhandahåller färdmedel eller om reskostnaden ersätts av arbetsgivaren på annat sätt utges ingen ersättning.
- 10.1.4 Ersättning för resväg tur och retur mellan bostaden och den plats där det av arbetsgivaren tillhandahållna fordonet avhämtar medarbetaren utges med 1,85 kr/km. I detta fall finns ingen kvalifikationsgräns om 2 km.

10.2 Traktamente vid övernattnig

Vid arbete på ort - förrättningsort - belägen minst 70 km enkel resväg från bostaden erhåller medarbetaren vid övernattnig, traktamente eller fri kost respektive fritt logi.

Arbetsgivaren samråder med medarbetaren innan arbetet påbörjas på förrättningsorten för att undersöka förutsättningarna för arbetet på förrättningsorten med en gemensam målsättnig att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende.

Om medarbetare erbjuds fritt logi av godtagbar standard, utgår inget natttraktamente om denne godtar erbjudandet. Med godtagbar boendestandard menas eget rum samt del i goda toalett- och duschmöjligheter. När flera medarbetare bor på samma förläggning skaminst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningsmöjligheter och kylskåpsförvaring.

Med logi av godtagbar standard jämställs acceptabel husvagn och separat tillgång till toalett- och duschmöjligheter som tillhandahålls av arbetsgivaren. Delat rum kan betraktas som godtagbart boende om berörda medarbetare accepterar det.

Medarbetare äger utan hinder av första stycket rätt till traktamente när avståndet mellan förrättningsorten och verksamhetsorten varit minst 50 km, om restid och arbetstid uppgår till minst 13 timmar och övernattnig skett på orten.

10.3 Förrättnigstillägg

Om arbetsgivaren inte erbjudit medarbetaren ett godtagbart boende, utges ett förrättnigstillägg med 35 % per dag av vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp enligt 10.4. Från 90:e dagen, utges ett förrättnigstillägg på 20 % per dag av vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp enligt 10.4.

10.4 Traktamentsersättning och förrättningstillägg

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.

Färdmedel	Ersättning
a) Arbete på annan ort med övernattning enligt 10.2 ovan	360 kr/dag i traktamente under hela förrättningsperioden
b) Om arbetsgivaren inte erbjuder medarbetaren godtagbart boende enligt 10.2 - 10.3	Tillkommer utöver a) ovan förrättningstillägg med 126 kr/dag (35 % av 360 kr). Efter 90 dagar 72 kr/dag (20 % av 360 kr)
c) Vid första inställelse på förrättningsorten 10.7	Före kl. 12.00 traktamente 360 kr Efter kl. 12.00 halvt traktamente 180 kr
d) Vid avflyttning från förrättningsorten 10.7	Före kl. 19.00 halvt traktamente 180 kr Efter kl. 19.00 traktamente 360 kr
e) Hemresa under pågående förrättning	Oavsett tidpunkt på dagen för hemresan och återresan utgår fullt traktamente resdagen enligt a) ovan

Traktamente inkluderande kost och logi och utges under de i 10.2 - 10.4 angivna förutsättningarna med för närvarande 360 kr/dag.

Då arbetsgivaren tillhandahåller fri kost och logi görs avdrag enligt Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.

10.5 Daglig resa på förrättningsorten

Om, vid arbete utanför hemorten, medarbetare eller arbetsgivare inte kan ordna logi på ett avstånd om 2 km enkel resväg från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i 10.1 omnämnd fast bostad.

10.6 Traktamente vid utlandstjänstgöring

Vid förrättning med övernattning på förrättningsort utom Sverige tillämpas, om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation, Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande föreskrifter och allmänna råd om normalbelopp. Skatteverkets normalbelopp per dag är exklusive logi. Då arbetsgivaren tillhandahåller fri kost görs avdrag enligt Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.

10.7 Påbörjande och avslutande av förrättning och vid huvudsemester

För resor i samband med första inställelse på och avflyttning från förrättningsorten, utges resekostnadsersättning beräknad enligt 10.1 a-c. Ersättning utges i dessa fall för faktisk resväg utan begränsning.

Därutöver utges ersättning under resdag enligt nedan för den tid, som är nödvändig för resan, dock högst för så många timmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden för resdagen jämte ytterligare 4 timmar:

- i förekommande fall minskat med samma dag arbetade timmar
- för restid utom eller under ordinarie arbetstid:
ersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt 5.2.

Vid resa på sön- och helgdagar samt fridagar utges ersättning för högst 12 timmars resa per dygn.

Påbörjas vid första inställelse och avflyttning resa till förrättningsorten senare än kl. 12 eller avslutas hemresa från förrättningsorten före kl. 19, utges halvt traktamente för den dagen.

10.8 Förrättning under helg, söndag eller fridag

Under pågående förrättning medges ersättning för hemresa vid veckoslut enligt inkomstskattelagens bestämmelser. När, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, resa med reguljärt flyg är nödvändig, och samtidigt innebär väsentlig tidsbesparing, utges ersättning för sådan resa högst varannat veckoslut.

10.9 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Medarbetaren är berättigad till traktamente även för dag, då denne p.g.a. olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte förhindrar hemresa och arbetsgivaren beordrar hemresa, kan arbetsgivaren i stället för traktamente, utge ersättning för hemresa enligt 10.7.

Medarbetaren är skyldig att inom två dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga. Sker inte sådan anmälan och uppvisas inte läkarintyg på arbetsgivarens begäran, äger medarbetaren inte rätt till i föregående stycke omnämnda förmåner.

10.10 Gemensamma bestämmelser

10.10.1 Beräkning av kostnadsersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt 10.1 och 10.4 i proportion till den arbetade tiden för den dagen.

10.10.2 Resväg

Med resväg avses lämpligast farbara väg mellan bostad och arbetsplats.

10.10.3 Central anläggning – fast tjänsteställe

Till medarbetare, vilka anställts så att fast tjänsteställe, t.ex. företagets verkstad eller förråd utgör den naturliga basen, från vilken medarbetaren beordras till olika arbetsplatser, utges inte förmåner enligt denna paragraf.

Fast tjänsteställe är en arbetsplats där medarbetare någorlunda regelmässigt infinner sig för att t.ex. hämta och lämna arbetsmaterial eller ta emot arbetsorder och dylikt.

För ovan nämnda medarbetare, som företar resor direkt mellan fast bostad och arbetsplats, gäller huvudregeln enligt 10.1 eller 10.4.

10.10.4 Anställnings ingående

Vid nyanställning, då medarbetarens fasta bostad ligger utanför överenskommet turordningsområde, eller är så belägen att daglig hemresa inte kan ske, ska - om inte annat överenskoms - arbetsgivaren och medarbetaren fastställa tillfällig bostad (adress) varmed kan avses arbetsgivarens fasta driftställe, t.ex. företagets kontor, verkstad eller förråd på den främmande orten.

Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpning av § 10 Resekostnadsersättning och traktamente.

Vid arbete på den ort där medarbetaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i § 10 Resekostnadsersättning och traktamente.

10.10.5 Erbjudande av nytt arbete vid driftsinskränkning

Beträffande resekostnadsersättning och traktamente hänvisas till § 2 Anställningsskydd.

10.10.6 Underlag för kostnadsersättningar

Medarbetare är skyldig att – som en förutsättning för erhållande av kostnadsersättningar - på arbetsgivarens begäran fylla i och under-teckna en av arbetsgivaren tillhandahållen blankett.

Om inte annat sägs ska sådan blankett jämte verifikationer som styrker kostnaden lämnas till arbetsgivaren för varje löneperiod eller annan fastställd period.

10.10.7 Resekostnadsersättning då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Då tillsvidareanställd medarbetare flyttar sin fasta bostad ska arbetsgivaren och medarbetaren träffa skriftlig överenskommelse om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelserna om resekostnadsersättning enligt 10.1.

Om sådan överenskommelse inte kunnat träffas gäller följande:

Medarbetaren, som flyttar sin fasta bostad inom det för medarbetaren i företaget fastställda turordningsområdet, blir berättigad till resekostnadsersättning enligt i 10.1 angivna förutsättningar, med utgångspunkt från nya fasta bostaden, efter slutförandet av det projekt som pågick vid flyttningen och där den anställde arbetar, dock tidigast 3 månader efter flyttningen.

Medarbetare som flyttar utanför det för medarbetaren i företaget fastställda turordningsområdet och därmed får en längre resväg, blir endast berättigad till högre ersättning efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Om medarbetaren, som får resekostnadsersättning enligt 10.1, flyttar sin bostad närmare arbetsplatsen erhåller medarbetaren det lägre beloppet från och med den dag, då flyttningen skedde.

Vad som ovan sagts gäller inte medarbetare för vilken tillfällig bostad fastställts vid nyanställning eller vid varaktig omplacering enligt § 2 Anställningsskydd.

Medarbetare är aldrig berättigad till högre ersättning än för faktisk resväg.

10.10.8 Traktamente då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Om medarbetare, som får traktamente enligt 10.4, flyttar sin fasta bostad närmare förrättningsorten och avståndet därmed blir kortare än 50 km enkel färdväg, upphör rätten till traktamente från och med den dag då flyttningen skedde. Därefter utges resekostnadsersättning enligt 10.1.

10.10.9 Flyttning av fast bostad

Medarbetare är skyldig att omgående till arbetsgivaren skriftligen anmäla flyttning av sin fasta bostad.

10.11 Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att medarbetare använder egen bil i tjänsten. Medarbetare har inte heller rätt att fordra att få använda egen bil i tjänsten.

Föreligger ett ömsesidigt intresse mellan arbetsgivaren och medarbetaren gäller följande regler då dessa parter träffar överenskommelse om att medarbetaren ska använda egen bil i tjänsten.

10.11.1 Tillämpningsområde

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning enligt 10.11.2 är att medarbetaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Om medarbetaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden, kan arbetsgivare och medarbetare även träffa överenskommelse om att sådan bilersättning ska utges vid dagliga resor utom arbetstiden mellan bostaden och arbetsplatsen i stället för resekostnadsersättning enligt 10.1.

Om medarbetaren använder egen bil i tjänsten, kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt 10.11.2 ska utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

10.11.2 Bilersättning

Om arbetsgivaren och medarbetaren är överens om att medarbetaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i 10.11.1 angivna förutsättningar, utges särskild bilersättning enligt följande:

Körsträcka per år	Ersättning inom intervall
0 - 1000 mil	33 kr/mil
1001 - 2000 mil	28 kr/mil
2001 – mil	26 kr/mil

Ersättningsnivån följer det centrala tjänstemannaavtalets speciella bestämmelser för Ledarna vid resa med egen bil i tjänsten.

10.12 Allmän bestämmelse

Bestämmelserna under 10.1 och 10.11 gäller endast om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

10.13 Vägtullar och trängselavgifter

Om medarbetare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil och därmed inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift, har medarbetaren rätt att erhålla ersättning för kostnaden mot uppvisande av verifikation eller underlag för avgiften.

Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

10.14 Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare

Arbetsgivaren ersätter medarbetarens kostnad för förarkort, om denne har till arbetsuppgift att framföra fordon utrustat med digitala 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.

ARBETSTIDER

§ 11 Arbetstider

11.1 Omfattning

Denna paragraf ersätter ATL i dess helhet och utgör ingen ändring av allmänna skyddsbestämmelser i AML vad avser förläggning av arbetstid, respektive särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga.

11.2 Ordinarie arbetstidens längd och omfattning

Den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Såvida inte annat överenskommit ska arbetstiden utläggas med 8 timmar per dag på veckans 5 första dagar. Medarbetare som efter överenskommelse inarbetar veckoarbetstiden, erhåller under sådan veckoperiod inte rätt till ersättning för övertid förrän det att veckoarbetstidsmättet per helgfri vecka enligt ovan uppnåtts.

I de fall arbetsgivaren med medarbetaren träffar en skriftlig överenskommelse kan arbetstiden för medarbetaren fritt förläggas mellan kl. 06.00 - 18.00 under veckans 5 första dagar. Normal arbetstid får dock inte överstiga 50 timmar per vecka (frånräknat eventuell helg eller fridag), samtidigt som arbetstiden inte får överstiga 11 timmar per dag. En avstämning av arbetstiden görs av arbetsgivaren och medarbetaren var 4:e vecka, så att arbetstiden uppgår till - och inte överskrider - 160 timmar exklusive eventuell inträffad helg eller fridag.

Medarbetaren erhåller under varje sådan fyraveckorsperiod inte rätt till ersättning för övertid förrän det att 160 timmars arbete uppnåtts under vardagar, eller vid överskridande av arbetstidsmättet per vecka respektive dag (50 timmar respektive 11 timmar).

Medarbetaren har istället rätt till OB-ersättning enligt § 6 Särskilda lönetillägg för eventuell arbetstid som inträffar utanför kl. 06.00-18.00.

I de fall arbetsgivaren och medarbetaren träffat en överenskommelse om annan arbetstid än den ordinarie om 40 timmar per vecka, utgår övertidsersättning också enligt § 6 Särskilda lönetillägg för eventuell arbetstid som utförts under lördag, söndag, helgdag eller fridag och för arbete som utförts efter lokalt överenskommen begränsningsperiods slut.

Endera parten kan säga upp överenskommelsen enligt ovan med 1 månads uppsägningstid, och återgå till ordinarie arbetstidsförläggningsbestämmelse.

Den ordinarie arbetstidens längd, vilken i medeltal motsvarar en veckoarbetstid per helgfri vecka, framgår enligt följande:

Tim/helgfri vecka

A Dagarbete	40 timmar
B Kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 timmar
C Intermittent tvåskiftsarbete	38 timmar
D Intermittent treskiftsarbete	36 timmar
E Kontinuerligt treskiftsarbete	35 timmar

Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod än ovan angivna, kan träffas mellan företaget och lokal facklig organisation.

11.21 Arbetsgivare äger rätt att anordna arbetet i två- eller treskift enligt ovan. Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelser från reglerna om dygnsvila samt veckovila enligt arbetstidslagen.

11.22 För arbetstid i berggrum gäller särskilda regler, se 12.4.

11.3 Arbetstidsförkortning

11.3.1 Intjänandeår och uttagsår

Heltidsanställd medarbetare som arbetat hela perioden

Intjänandeåret	Rätt till arbetstidsförkortning
1 april - 31 mars	35 timmar per år med bibehållen lön kommande år, uttagsåret 1 april - 31 mars

Vid annan sysselsättning än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill.

För medarbetare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen med $1/365$ av 35 timmar för varje övrig anställningsdag.

1132 Avrundning

All arbetstidsförkortning ska avrundas till närmast hela timmar. Avrundning sker per 31 mars varje år.

1133 Fackligt obetalt arbete

Fackligt, obetalt, arbete enligt FML ska inte medföra minskning av arbetstidsförkortningen såvida ledigheten är begränsad till maximalt 45 arbetsdagar per intjänandeår.

1134 Övertidsarbete

En arbetstagare som fått minskad arbetstidsförkortning p.g.a ledighet kan kompensera detta genom övertidsarbete. Övertid är arbetstidsförkortningsgrundande. I slutet av varje intjänandeår ska övertiden ligga till grund för arbetstidsförkortningen. Arbetstidsförkortningen kan aldrig överstiga den avtalade arbetstidsförkortningen. Sådan övertid som inte används för att öka arbetstidsförkortningen nollställs per 31 mars varje intjänandeår.

1135 Förläggning och utläggning av ledighet

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetaren. Verksamhetens krav ska i största möjliga mån beaktas. Arbetsgivaren ska, dock så långt det är möjligt, beakta medarbetarens önskemål om förläggning.

Arbetstidsförkortning bör förläggas under lågsäsong eller under period med arbetsbrist, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och medarbetare.

1136 Kontant ersättning istället för arbetstidsförkortning

Om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut eller om intjänad arbetsförkortning inte tagits ut vid uttagsårets utgång erhåller medarbetaren istället en kontant ersättning med den vid tidpunkten utgående individuella lönen.

11.4 Ordinarie arbetstidens förläggning

11.4.1 Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, som kan variera under olika delar av året, fastställs per dag, vecka, år eller annan tidsperiod genom lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Sådan lokal överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år.

Då företag verkar som under- eller sidoentreprenör på arbetsplatsen tillämpas på denna gällande ordinarie arbetstid.

Normalt gäller dagarbetstid. För nattvila gäller bestämmelsen i 11.5.

Lokala avtal om flexibel arbetstid kan utan hinder av detta avtal träffas.

11.4.2 Då lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation inte träffats förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

Dagarbete: måndag t o m fredag med 8 timmar mellan kl. 06.00 och 18.00 med sammanlagd rasttid av 1 timma.

Vid arbete utanför ordinarie dagarbetstid utgår OB-tillägg.

Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag första skiftet mellan kl. 05.00 och 14.00 och andra skiftet mellan kl. 14.00 och 24.00, med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Den för intermittent tvåskift angivna veckoarbetstiden innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t.ex. individuell utlagd kompensationsledighet.

Vid intermittent treskiftsarbete ska den ordinarie arbetstiden utläggas med högst 7 arbetstimmar per skift på veckans 5 första dagar jämte natt till lördag.

Vid intermittent skiftarbete ska, p.g.a. att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka, övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst 2 skift vid tvåskiftsarbete och minst 3 skift vid treskiftsarbete eller på i 11.4.5 angivna fridagar efter kl 06.00 (vid treskiftsarbete efter ordinarie nattskiftets slut på morgonen).

Vid kontinuerlig treskiftsgång överenskomms skiftesutläggningen i varje särskilt fall.

- 1143 Om inte annat överenskommit ska skiftväxling ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst 8 timmar före skiftets början. Dygnsvilo-regeln gäller.
- 1144 Vid arbete på skift, utgår skifttillägg inte OB-tillägg.
- 1145 Ordinarie arbetstid ska inte utläggas på följande fridagar, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.
Efter lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation får arbete pågå även under ovan angivna helger.
- 1146 Vid förändringen av den ordinarie arbetstidens förläggning ska berörd medarbetare lämnas besked om saken minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.
- 1147 Om särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda arbetstiden, kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

11.5 Nattvila

Alla medarbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00.

Avvikelse från första stycket kan göras med stöd av lokal skriftlig överenskommelse mellan företaget och lokal facklig organisation.

De lokala parterna bör särskilt beakta föreliggande behov att utföra snöröjning och halkbekämpning utifrån ett samhällsperspektiv.

Om förutsättningarna under 11.6 “Arbetstidsförkortning vid nattarbete” och 11.6.2 “Veckovila” uppfylls genom överenskommelse om arbetstidsschema mellan företag och berörd personal, får nattarbete ske med högst 4 nätter per vecka.

11.6 Arbetstidsförkortning vid nattarbete

Är arbetstiden förlagd mellan kl. 22.00 - 05.00 blir den ordinarie veckoarbetstiden enligt tabellen nedan:

Arbetstid förlagd mellan kl. 22.00 – 05.00	Ordinarie veckoarbetstid
a) mer än 2 timmar minst 2 nätter under en vecka	38 timmar
b) mer än 2 timmar 4 nätter under en vecka	36 timmar
c) mer än 2 timmar 5 nätter under en vecka	32 timmar

11.61 Den som enligt arbetstidslista har arbetat på helgdag, kompenseras genom motsvarande ledighet vid senare tillfälle efter överenskommelse med arbetsgivaren.

11.62 Veckovila

Är arbetstiden förlagd mer än 2 timmar mellan kl. 22.00 - 05.00, minst 2 nätter under en vecka enligt 11.6 a, ska medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om 7 dagar.

Är arbetstiden förlagd mer än 2 timmar mellan kl. 22.00 - 05.00, minst 4 nätter under en vecka enligt 11.6 b-c, ska medarbetaren ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet under en period om 7 dagar.

Veckovilan för 2 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.

Nattarbetande – den som normalt utför minst 3 timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullfölja minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt – har rätt till veckovila med 84 timmar efter varje period om sex veckor.

11.63 Listläggning m.m.

Planering, listläggning av nattarbetstiden bör ske i god tid före arbetets påbörjande. Detta ska ske i samråd mellan arbetsgivare och berörda medarbetare.

11.64 Hälsorisker vid nattarbete

Bestämmelser om läkarundersökning för nattarbetande framgår av AFS 2019:3. 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.

11.7 Raster, måltidsuppehåll, pauser

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

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

Rasterna ska förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än 5 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 medarbetarna 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.

11.8 Dygnsvila

Medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje period om 24 timmar, beräknat från arbetspassets början.

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. Vid dygnsvila förlagd till ordinarie arbetstid utges bibehållen lön.

11.9 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar.

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.

Vid avvikelse kan veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder 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 timmars sammanhängande ledighet.

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

11.10 Beredskapstjänst

När verksamheten så kräver kan överenskommelse om beredskapstjänst träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Med beredskapstjänst avses tid då medarbetaren ska vara tillgänglig per telefon och snabbt kan nå arbetsplatsen för att utföra arbete. Överenskommelse om beredskapstjänst ska träffas i så god tid som möjligt.

Vid överenskommelse om beredskap gäller avtalets alla tillämpliga arbetstidsregler. Till veckovilan räknas inte tid under beredskap.

Beredskapsersättning utges enligt 6.6.1.

11.11 Övertid

11.11.1 Arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 11.4.

Tid som åtgår för att utföra förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten betraktas inte som övertid.

Genom kollektivavtalets regler om förberedelse- och avslutningsarbeten, har parterna träffat avtal om avvikelse från reglerna om övertid enligt arbetstidslagen.

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

11.11.2 Övertidsutrymme och kompensationsledighet

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av 4 veckor eller 50 timmar under 1 kalendermånad, dock med högst 200 timmar under 1 kalenderår.

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

Avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Beräkningsperiodens längd fastställs av de lokala parterna enligt 11.4.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst 4 månader eller den längre tid arbetsgivaren överenskommer med den lokala fackliga organisationen.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under den tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11.11.3 Nödfallsövertidsarbete

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 av detta inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 11.10.2.

Arbetsgivaren, ska snarast underrätta lokal facklig organisation om nödfallsövertidsarbete. Pågår nödfallsövertid längre tid än 2 dygn från arbetets början ska det anmälas till ME - Seko arbetstidsnämnd.

11.12 Överenskommelser och dispens

Kan enighet enligt 11.5 eller 11.10.2 inte uppnås kan ansökan om dispens göras hos ME - Seko arbetstidsnämnd. Ansökan om dispens kan av nämnden prövas utan att beakta förhandlingsordningen.

11.13 Anteckningar om övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid enligt 11.11. Medarbetaren och företrädare för Seko, har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anteckningar ska ske på sätt som parterna överenskommer eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

11.14 ME - Seko arbetstidsnämnd

ME - Seko arbetstidsnämnd prövar dispenser enligt 11.11 samt tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd av träffade överenskommelser. Nämnden består av 4 ledamöter. Parterna utser vardera 2 ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Vid oenighet utser nämnden opartisk ordförande.

11.15 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av denna paragraf ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Förhandling ska ske med lokal facklig organisation. Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Tvist kan av part senast inom 1 månad från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till ME - Seko arbetstidsnämnd. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten överlämnas till arbetsdomstolen senast inom 2 månader från dagen för nämndens beslut. Dispenser kan inte bli föremål för arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller § 19 Förhandlingsordning rättstvister.

11.16 Skadestånd

ME - Seko arbetstidsnämnd kan utdöma skadestånd för brott mot denna paragraf eller med stöd av träffade överenskommelser.

Vad gäller beslut i ME - Seko arbetstidsnämnd om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska reglerna i ATL vara vägledande.

ARBETSTIDER

§ 12 Arbete i bergrum

12.1 Särskilda bestämmelser för arbete i bergrum

Med uttrycket ”i bergrum” (underjordsanläggningar i berg) avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt. Dock räknas även utsprängning och utlastning av de första salvorna i ingångsorter, sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt till arbete i bergrum.

12.2 Bergrumsarbetets huvudgrupper

Bergrumsarbetet indelas i följande huvudgrupper:

- a) Bergarbete.
- b) Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.
- c) Inrednings- och installationsarbete.
- d) Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.

När skärmvägg, port eller liknande avgränsning saknas mellan utrymmen i bergrum anses installationsarbeten utförda i ”samma utrymme” som bergarbeten då bergarbetena bedrivs i direkt anslutning till berörda installationsarbeten. Om bergarbetena därmed medför en påtaglig försämring av arbetsmiljön för installationsarbetena, t.ex. genom besvärande buller, gaser och dylikt, tillämpas för installationsarbetena samma regler som för bergarbetena.

Vad nu sagts gäller endast för den tid då installationsarbeten utförs samtidigt med bergarbeten. För installationsarbeten som enbart tillfälligt och kortvarigt störs av samtidigt pågående bergarbeten i ”samma utrymme” ska dock reglerna för bergarbete inte tillämpas. Vid bergrumsarbete samråder arbetsgivaren med berörda arbetare för att klarlägga villkoren för det aktuella arbetet.

12.3 Definition

12.3.1 Bergarbete

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning
- upplastning och uttransport av bergmassor
- skyddsskrotning samt bergförstärkningsarbeten.

12.3.2 Med bergförstärkningsarbeten avses:

- borrhning för och montering av bergförankringsbult
- borrhning för och injektering av berget
- formsättning, armering och betonggjutning av förstärkningsbågar, pelare eller annan motgjutning mot bergtak eller bergvägg som behövs för förstärkning av berget
- montering av permanent skyddsnet
- inklädnad av tak och väggar med sprutbetong (inkl. eventuell armering) samt
- att under osprutade bergtak montera/utföra annat permanent tak som skydd för nedfallande sten.

Bergarbeten anses avslutade, då bergarbeten enligt ovan är utförda i föreskriven omfattning (bergytorna säkrats).

Som bergarbete räknas inte bortskjutning av enstaka gaddar och mindre bergpartier (inkl. övriga därmed sammanhängande arbeten) i tidigare färdigställda bergrum.

Som bergarbete betraktas kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete som utförs dels i vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer och dels i samband med renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen.

I bergrumsanläggningar gäller reglerna om bergrumstillägg och tillägg för arbetstidsförkortning intill dess att bergarbetena avslutats.

Om inrednings- och installationsarbeten utförs i samma utrymme samtidigt med pågående bergarbeten, tillämpas samma regler som för bergarbeten.

Reglerna tillämpas för varje utrymme för sig under förutsättning att utrymmena är avgränsade från varandra, t.ex. med skärmvägg eller port.

12.3.3 Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum

Då sådana arbeten utförs som renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen samt vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer gäller dock reglerna för bergarbete.

12.3.4 Inrednings- och installationsarbete

Övriga byggnadsarbeten som utförs i ett säkrat utrymme och inte är arbete enligt 12.3.1 och 12.3.3 ovan utan endast syftar till att göra utrymmet användbart för avsett ändamål.

12.3.5 Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten

Arbetena avser inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.

12.4 Arbetstid i bergrum

12.4.1 Vid bergarbete i bergrum är den ordinarie dagarbetstiden per vecka 36 timmar (exkl. raster). Såvida inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och vederbörande medarbetare, ska arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per dag under veckans 5 första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 18.00.

12.4.2 Vid bergarbete i bergrum i tvåskiftgång är den ordinarie arbetstiden per tvåveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exkl. raster). Såvida inte annat överenskoms ska arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per skift under veckans 5 första dagar och första skiftet förläggas så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00 samt andra skiftet förläggas så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

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

12.4.4 Vid annat arbete i bergrum än bergarbete regleras den ordinarie arbetstiden och skiftarbetet enligt § 11 Arbetstider.

- 12.4.5 Om annat inte överenskomms ska skiftväxling ske mellanarbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst 8 timmar före skiftets början. Dygnsvilloregeln gäller.
- 12.4.6 Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelser från reglerna om nattvila samt veckovila i 13 och 14 §§ ATL, varför dispens hos Arbetsmiljöverket ej behöver sökas.

12.5 Övriga bestämmelser för arbete i bergrum

- 12.5.1 Bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt 11.6 ovan och ersättning för arbetstidsförkortning, månadsavlönade 6.5 och timavlönade 22.7 gäller för bergarbete.
- 12.5.2 Bestämmelsen om bergrumstillägg enligt 6.4 för månadsavlönade och 22.6 för timavlönade gäller för bergarbete.
- Bestämmelsen om bergrumstillägg enligt 6.4 för månadsavlönade och 22.6 för timavlönade gäller för kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.
- Bestämmelsen om bergrumstillägg enligt 6.4 för månadsavlönade och 22.6 för timavlönade gäller för inrednings- och installationsarbete.
- För underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum enligt 11.6 utgår inga tillägg.
- 12.5.3 För betonggjutarlag gäller för hela laget den arbetstid som gäller för arbetarna vid gjutstället, även om tillredningen av betongen sker utanför bergrummet. För arbete vid betongstation ovan jord, som levererar betong till flera arbetslag, gäller inte bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt 11.6 ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergrumstillägg.
- 12.5.4 För transport av material till och från arbetsplats i bergrum med bil, traktor eller liknande fordon gäller inte bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt 12.4 ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergrumstillägg.
- 12.5.5 Vid upplastning och uttransport av bergmassor i samband med pågående bergarbete i bergrum enligt huvudgrupp 12.3.1 - 12.3.2 gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden.

För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock ersättning för arbetstidsförkortning 6.5 månadsavlönade och 22.7 timavlönade och bergrumstillägg enligt 6.4 månadsavlönade och 22.6 timavlönade.

Om arbetstid förlagd i bergrum är lika med fastställd veckoarbetstid i 12.4.1 och 12.4.2, gäller även bestämmelserna om förkortad arbetstid.

Arbetstid ovan jord vid uttransport av bergmassor t o m 2 km färdväg utanför berginslag, räknas som förlagd i bergrum. Vid längre transportavstånd räknas däremot all arbetstid utanför berginslag som förlagd ovan jord.

- 12.5.6 För medarbetare som endast under del av dag utför annat arbete än bergarbete i bergrum, gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock det bergrumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor 6.4 som är fastställt för arbetet vid arbetsstället.
- 12.5.7 För medarbetare som insätts i annat arbetslag, gäller samma arbetstid som för det lag, i vilket medarbetaren insätts.

ARBETSMILJÖ

§ 13 Arbetsmiljö

13.1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Entreprenadmaskinbranschens arbetsmiljöfrågor kräversamordning på arbetsplatserna. Teknisk utveckling och utveckling av arbetsorganisation, metoder och liknande innehåller ofta arbetsmiljöaspekter.

I denna paragraf syftar parterna till en god arbetsmiljö i företagen. Detta sker genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktion. Ett ytterligare syfte är att stärka det lokala samarbetet i det enskilda företaget.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

13.2 Partssamverkan

Parterna är ense om att tillsätta ett centralt arbetsmiljöråd på förbundsplanet, som ett rådgivande organ som ska samråda i övergripande arbetsmiljöfrågor.

I arbetsmiljörådet ska beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår 2 representanter från vardera parten. Beslut ska tas i enighet.

13.3 Samverkan i företagen

Det övergripande arbetsmiljöansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Formerna för samverkan enligt arbetsmiljölagen sker med utgångspunkt i MB-överenskommelsen, varvid samverkan sker mellan arbetsgivaren och MB-grupp eller facklig förtroendeman.

Saknas MB-grupp/facklig förtroendeman sker samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet.

13.4 Företagshälsovård

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan ska samråd enligt 13.3 äga rum.

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering.

Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsriktad rehabilitering.

Företagshälsovården ska vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

En medarbetare har rätt till hälsoundersökning minst 1 gång vart tredje år. För nyanställda bör en hälsoundersökning genomföras inom 6 månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod.

Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag till åtgärder, som dessa föranlett, återspeglaras till företaget. Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården.

13.5 Utbildning

13.5.1 Grundutbildning

Medarbetare som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildning.

Utbildningens omfattning fastställs i central utbildningsplan.

13.5.2 Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd för den som genomgått grundutbildning och har särskilt behov av det för att uppnå speciell kompetens i arbetsmiljöfrågor.

Rehabiliteringsfrågor ska vara ett moment i sådan utbildning.

13.5.3 Planering och genomförande

Utbildning sker i företaget eller av särskild kursanordnare efter samråd enligt 13.3.

Vid utbildningen ska utbildningsmaterial, som godkänts av parterna, användas. Utbildningen ska följa godkänd utbildningsplan.

Arbetsgivaren svarar för medarbetares lön och eventuella merkostnader i samband med utbildningen.

Parterna är ense om att denna paragraf inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

13.5.4 Handledare

Handledare ska ha nödvändig kompetens inom arbetsmiljöområdet och ha förmåga att följa utbildningsplanen.

PERSONALUTRYMMEN

§ 14 Personalutrymmen

14.1 Partsgemensam tolkning av standard för personalutrymmen

Maskinentreprenörerna och Seko har träffat följande överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser.

14.1.1 Från 2010-07-01 gäller utrymmes- och inredningsstandard för bodar och från 2011-01-01 gäller utrymmes- och inredningsstandard för vagnar.

Övergången till den nya utrymmes- och inredningsstandarden sker successivt och regleras i särskilda övergångsbestämmelser.

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

14.1.3 Om arbetet är smutsande eller svett drivande ska det finnas tillgång till dusch. Kravet på dusch gäller dock inte om det med hänsyn till omständigheterna inte är rimligt att tillhandahålla en sådan.

Fråga som uppkommer om rimligheten i att tillhandahålla duschmöjlighet, ska i första hand lösas av lokala parter. Innan lokal tvisteförhandling avslutas, ska yttrande inhämtas från centrala parter i Utvecklingsnämnden.

14.1.4 Vattentoiletter eller torrtoaletter av modern typ installeras på lämpligt sätt på arbetsplatsen.

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

14.2 Standard för personalutrymmen

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2020:1 ”Arbetsplatsens utformning”. Avseende delar av föreskrifterna har parterna träffat kollektivavtal om vilken standard som ska gälla.

Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymmen som anordnas i befintliga lokaler.

14.3 Bodstandard

14.3.1 Allmänna krav

Minst 3,4 kvm per person (toalett inte inräknad).

Minst 2,4 meter i takhöjd

Anslagstavla för information

14.3.2 Matrum

Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm)

Stolar med ryggstöd

Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn)

Kylskåp

Krokar för att hänga upp väska

14.3.3 Omklädningsrum

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

Låsbart torkskåp eller motsvarande torkanordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

14.3.4 Tvättrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer (i en 6-mannabod, 2 tvättkranar). Dusch med möjlighet till avskärmning.

14.3.5 Övrigt

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.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation.

14.4 Bestämmelser för bodar

Intentionen med bestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång från nuvarande bodstandard till den nya utrymmes- och inredningsstandarden.

14.4.1 Nyttillverkade bodar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från 2010-07-01.

14.4.2 Befintligt bodbestånd - utrymmesstandard

Den nya utrymmesstandarden gäller från 2010-07-01. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

14.4.3 Befintligt bodbestånd - inredningsstandard

Den nya inredningsstandarden gäller från 2010-07-01. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

14.4.4 Bodar med takhöjd under 2,4 m

Bodar med takhöjd under 2,4 m är inte tillåtna på byggarbetsplatser efter 2010-12-31. Berörda parter kan ge dispens.

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandarden vid normal användning överstiger 8 kvm per person.

Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligt begär att takhöjden ska vara 2,4 m upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt 14.4.2 och 14.4.3 ovan vara genomförd inom 6 månader.

14.4.5 Befintliga bodetableringar

Bodetableringar som görs före 2010-12-31 för projekt som fortgår efter 2012-12-31 får dock användas under projekttiden utan hinder av 14.4.2 och 14.4.3.

14.4.6 Berörda parter

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation.

14.4.7 Översyn av övergångsbestämmelserna

Det är parternas intention att den nya utrymmes- och inredningsstandarden ska genomföras på ett ekonomiskt försvarbart sätt och i huvudsak med användande av den tillverkningskapacitet som finns i Sverige.

Om övergångstiderna visar sig vara för korta ska de centrala parterna justera övergångstiderna efter rådande förhållanden.

14.5 Vagnstandard

För vagnar gäller ovan angivna standard för bodar, med följande undantag och särregleringar:

14.5.1 Allmänna krav

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

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation.

14.5.2 Städning, material m.m.

Daglig städning och härutöver grundlig rengöring 1 gång per vecka ska ske av personalutrymmen. Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

14.6 Bestämmelser för vagnar

Intentionen med bestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång till den nya utrymmes- och inredningsstandarden.

14.6.1 Nyttillverkade vagnar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med 2011-01-01.

14.6.2 Befintligt bestånd

I befintligt bestånd ska utrymmes- och inredningsstandard (med undantag för takhöjden, se nedan) vara genomfört 2014-12-31.

Vagnar tillverkade före 2011-01-01 med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se ovan) kan ge dispens.

14.7 Partsgemensam tolkning av överenskommelsen om personalutrymmen

Parterna gör följande tolkningar och förtydliganden av överenskommelsen om personalutrymmen.

14.7.1 Ytkravet i befintligt vagnbestånd

I befintligt vagnbestånd är överenskommelsen att ytan i en vagn ska vara minst 3,0 kvm per person. Parterna är dock överens om att i befintligt bestånd kan en något mindre yta accepteras.

Det är parternas uppfattning att standarden uppfylls om en tidigare 6-mannavagn nyttjas av maximalt 5 personer, en 4-mannavagn av maximalt 3 personer osv.

Parterna är alltså överens om att ytkravet uppfylls trots att tolkningen ovan kan leda till en något mindre yta än 3,0 kvm per person, dock inte mindre än 2,8 kvm per person.

14.7.2 Duschstandard

Parterna är fortsatt överens om att tillgång till dusch utgör en funktionsstandard inte en utrustningsstandard.

Detta innebär att avtalsbestämmelsens centrala innehåll är att arbetsgivaren tillhandahåller duschmöjligheter för arbetstagarna, inte att duschen finns just i samma vagn som rast- eller omklädningsutrymmet. Dusch kan exempelvis tillhandahållas vid annan närliggande etablering, i separat duschvagn eller på en närliggande fast anläggning.

Detta ändrar inte den undantagsskrivning som finns eller intas efter 2015-01-01 under 14.1.3.

14.7.3 Skadestånd

Det är parternas gemensamma uppfattning att skadestånd endast ska kunna aktualiseras i sådana fall där brott mot avtalet kan betraktas som flagrant eller systematiska.

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

§ 15 Förtroendemannaoöverenskommelsen

15 Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemannans ställning på arbetsplatsen (FML)

FML gäller med nedan angivna undantag och tillägg.

15.1 Facklig förtroendeman verksam hos huvudentreprenör (1 § andra stycket FML)

Facklig förtroendeman, utsedd hos huvudentreprenör på nybyggnadsarbetsplats eller motsvarande, bör, med avseende på löpande fackliga arbetsuppgifter enligt 15.4.1 nedan, utöva sin fackliga funktion på arbetsplatsen i förhållande även till medarbetare hos underentreprenör, som tillämpar mellan de avtalslutande parterna träffat kollektivavtal.

15.2 Begreppet ”arbetsplatsen” i maskinföretag (1 § andra stycket FML)

I företag, vars verksamhet kännetecknas av många kortvariga arbetsplatser, bör överenskommelse om innebörden av begreppet ”arbetsplatsen” träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

I överenskommelsen bör turordningsområden enligt § 2 Anställningskydd vara vägledande, när inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

15.3 Tillgång till utrymme m.m. (3 § FML)

Förtroendeman ska enligt 3 § FML beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget nödvändiga handlingar i lämpligt låsbart utrymme.

Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning behov finns, bör den facklige förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.

I den mån det behövs för det fackliga uppdraget bör den facklige förtroendemannen få använda tillgänglig telefon.

15.4 Omfattningen och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta (6 och 7 §§ FML)

15.4.1 Normtid för löpande fackliga uppgifter

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normtid per vecka, beroende på antalet hos arbetsgivaren anställda medarbetare på arbetsplatsen, om annan överenskommelse inte träffas.

Antal medarbetare	Normtid
5-10	1,0 tim
11-20	2,0 tim
21-30	2,5 tim
31-40	3,0 tim
41-50	4,0 tim
51-75	4,5 tim
76-100	5,5 tim

Vid mindre och större arbetsplatser, liksom vid arbetsplatser av stor geografisk utsträckning (oberoende av antalet anställda), förutsätts att överenskommelse träffas.

Vid tillämpning av 15.1 i överenskommelsen ska vid normtidsberäkningen hos underentreprenör inom avtalsområdet anställda medarbetare på arbetsplatsen inräknas i arbetsstyrkan till halva sitt antal.

Med löpande arbeten avses främst sådan upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FML berättigar till betald ledighet.

Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den facklige förtroendemannen äger – under hänsynstagande till kravet om ostörd produktion – själv avgöra när avsedda fackliga uppgifter praktiskt och lämpligen ska utföras.

Utför facklig förtroendeman löpande fackligt arbete under rast får rasttiden förskjutas.

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, ska omfattningen av det anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från normtiden och ersätts utan övertidstillägg enligt 15.4.4 andra och tredje styckena nedan. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt § 6 Särskilda lönetillägg.

15.4.2 Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i 15.4.1 ovan bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller vid bristande enighet - efter överläggning mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

15.4.3 Om deltagande i fackliga kurser

Från en arbetsplats bör samtidigt till en och samma fackliga kurs inte kallas mer än en facklig förtroendeman, såvida det inte med hänsyn till arbetsplatsens storlek är uppenbart, att detta kan ske utan risk för störning i produktionen.

Begäran om ledighet för facklig kurs ska göras minst 14 dagar före kursens början.

Då ersättning begärs för här avsedd kurs, ska intyg om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av intyget ska framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har vid sådana undervisningstimmar som berättigar till ersättning.

15.4.4 Ersättning enligt FML för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FML utgår individuell oförändrad ersättning.

15.4.5 Resor och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska företa resa p.g.a. sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersätts för-
lorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt 15.4.4.

15.5 Anställnings upphörande m.m. (5 och 8 §§ FML)

Då fråga uppkommer om att den facklige förtroendemannens an-
ställning ska upphöra efter uppsägning eller underrättelse från ar-
betsgivarens sida, ska arbetsgivaren skriftligen upplysa lokal facklig
organisation om detta. Sådan upplysning behöver dock inte lämnas
vid underrättelse inom 8 veckor före avtalat arbetes beräknade slut-
förande om avsteg inte görs från turordning enligt § 2 Anställnings-
skydd, avseende förtroendemannen.

Arbetsgivaren ska även lämna skriftlig upplysning till lokal facklig
organisation om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroen-
demans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida inte änd-
ringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Om lokal facklig organisation önskar påkalla förhandling i frågan,
ska begäran framställas inom 1 vecka efter det att upplysning enligt
föregående stycken lämnats till avdelningen.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas en-
ligt reglerna om samråd i § 2 Anställningsskydd.

15.6 Tolkningsföretråde (9 § FML)

Tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket FML ska tillkomma av-
talsslutande parts centrala organisation eller efter dess beslut i visst
fall lokal facklig organisation.

Då avtalsslutande parts centrala organisation i visst fall beslutat de-
legera tolkningsföretråde till lokal facklig organisation, ska skrift-
ligt meddelande om detta översändas till ME.

Om förtroendemannalagen ändras under avtalsperiodens giltighet
ska parterna omgående uppta överläggningar om denna, så att lag-
ändringen kan tillämpas på avtalsområdet.

IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT, SAMT IN- OCH UTHYRNING

§ 16 In- och utlåning av arbetskraft mellan företag

16.1 Regler vid in- och utlåning av arbetskraft

- 16.1.1 Arbetsgivaransvaret åligger den arbetsgivare medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret vilar på den arbetsgivare som inlånat medarbetaren.
- 16.1.2 Utlåning får endast ske av heltidsanställd medarbetare med tillsvidareanställning som lämnar sitt skriftliga samtycke härtill.
- 16.1.3 Medarbetare som är utlånad ska erhålla samma lön och samtliga avtalade villkor som övriga medarbetare har på den arbetsplats som medarbetaren är utlånad till. Dock lägst bibehållen lön.
- 16.1.4 In- och utlåning under högst 60 arbetsdagar under ett kalenderår får ske utan krav på förhandling med lokal facklig organisation.

16.2 Utlåning

- 16.2.1 Överenskommelse om utlåning längre än 60 arbetsdagar under ett kalenderår kan träffas med lokal facklig organisation, dock längst 120 arbetsdagar per kalenderår.
- 16.2.2 Utlånad medarbetare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos den utlånande arbetsgivaren.
- 16.2.3 Utlånad medarbetare är i förekommande fall berättigad till resekostnadsbidrag eller traktamente.
- 16.2.4 Utlåning får endast ske till arbetsgivare som är bunden av Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet, Gruventreprenadavtalet, Torvavtalet, Väg- och Banavtalet, Järnvägsinfrastrukturavtalet eller Byggavtalet.

16.3 Inlåning

- 16.3.1 Inlåning överstigande 60 arbetsdagar ska föregås av förhandling med berörd lokal facklig organisation.
- 16.3.2 Inlånad medarbetare får inte vidare utlånas till annat företag.
- 16.3.3 Uppstår arbetsbrist under inlåningsperioden ska inlånad medarbetare först omfattas av inskränkningen.
- 16.3.4 Inlåning får endast ske från arbetsgivare som är bunden av Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet, Gruventreprenadavtalet, Torvavtalet, Väg- och Banavtalet, Järnvägsinfrastrukturavtalet eller Byggavtalet.

16.4 In- och uthyrning av arbetskraft mellan företag

- 16.4.1 In- eller uthyrning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation.
- 16.4.2 Uthyrningsperiodens längd får inte överstiga 4 veckor under ett kalenderår.
- 16.4.3 Arbetsgivaransvaret åligger den arbetsgivare medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret vilar på den arbetsgivare som hyrt in medarbetaren.
- 16.4.4 Särskilda regler för inhyrning enligt § 17 ska iakttas när medarbetare med företrädesrätt finns.
- 16.4.5 Uthyrning får endast ske av heltidsanställd medarbetare med tillsvidareanställning som lämnar sitt skriftliga samtycke härtill.
- 16.4.6 Inhyrd medarbetare får inte vidare uthyras till annat företag.
- 16.4.7 Medarbetare som är uthyrd ska erhålla samma lön och samtliga avtalade villkor som övriga medarbetare har på den arbetsplats som medarbetaren är uthyrd till. Dock lägst bibehållen lön.
- 16.4.8 Uthyrd medarbetare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos den utlånande arbetsgivaren. Inhyrd medarbetare ska först omfattas av inskränkningen om arbetsbrist uppstår hos inhyrande arbetsgivare.

16.4.9 In- och uthyrning får endast ske till/från arbetsgivare som är bunden av Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet, Gruventreprenadavtalet, Torvavtalet, Väg- och Banavtalet, Järnvägsinfrastrukturavtalet, Byggavtalet eller LO Bemanningsavtalet.

Dock kan ej uthyrning ske till LO-Bemanningsavtalet.

16.5 Tillämplighet

Om berörd lagstiftning ändras under avtalsperiodens giltighet ska parterna omgående uppta överläggningar härom så att lagändringen kan tillämpas på avtalsområdet.

INHYRNING AV ARBETSKRAFT

§ 17 Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning

17.1 Bakgrund

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitan av bemanningsföretag enligt lagen om privat arbetsförmedling. Det har uppgivits att sådana otillbörliga förfaranden i förhållande till gällande rätt har blivit vanligare i takt med att bemanningsbranschen har expanderat. Med bemanningsföretag avses företag enligt definition i nämnd lag.

Mot denna bakgrund inrättar ME och Seko en partsgemensam nämnd med uppgift att se till så att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt lagen om anställningsskydd inte ska förekomma inom branschen.

På Maskinföraravtalets område har LAS inkorporerats i kollektivavtalet. Införlivandet har skett på så sätt att det inte i nu aktuella hänseenden finns några skillnader mellan lagens och avtalets innebörd.

17.2 Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning

17.2.1 Förhandling vid inhyrning enligt MBL

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med berörd MB-grupp eller om sådan saknas Seko:s lokala fackliga organisation och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning p.g.a. arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare.

Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Vid inhyrning avseende en längre period än 5 veckor har lokal facklig organisation och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

17.2.2 Överläggning vid inhyrning lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under 17.2.1 har företaget att inom 3 arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under 17.2.1 avslutats.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än 5 veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning p.g.a. arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd lokal facklig organisation om inhyrningen enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling ska vara genomförd inom 5 arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

17.2.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än 5 veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom 3 arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom 10 arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan, vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom 3 arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt 17.3.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom 5 veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess 5 arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

17.3 Skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan. Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från ME och 2 ledamöter från Seko. Nämnden ska även bestå av 1 opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom 15 arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen, på begäran, inte inkommit med skriftligt svaromål.

Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

Skiljenämnden behöver inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden ska redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i 17.2 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS ska hanteras enligt § 19 Förhandlingsordning rättstvister.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt § 19 Förhandlingsordning rättstvister.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader, i övrigt står vardera parten sina kostnader.

ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR

§ 18 Överenskommelse om tillämpningen av 38 § MBL

18.1 Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens

Parterna uttalar genom överenskommelsen en vilja att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för ett anlitande av seriösa maskinentreprenörer i medlemsföretagen.

Varje maskinentreprenör/maskincentral ska svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom att:

- planera och genomföra arbetet rätt från början
- arbeta in kvalitet i verksamheten bl. a genom kompetenshöjande åtgärder, egenkontroll och erfarenhetsåterföring
- anlita samarbetspartners som t.ex. entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som maskinentreprenören/maskincentralen i sin verksamhet.

Varje maskinentreprenör/maskincentral bör därutöver internt upprätta en s.k. kvalitetsmanual.

18.2 Primär förhandling genom upprättande av förteckning m.m.

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § 1 st. MBL vid utlämnande av arbete inom eget avtalsområde på entreprenad, är fullgjord när förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda.

- 18.2.1 Förteckning innehållande företagets organisationsnummer, namn, antal anställda samt adress och telefonnummer över underentreprenörer som företaget har för avsikt att anlita översändes till lokal facklig organisation.
- 18.2.2 De tilltänkta underentreprenörerna och bemanningsföretagen ska genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara av skatteförvaltningen kontrollerade.

18.2.3 Skattekontrollen ska innehålla uppgift om:

- innehav av skattsedel F eller A, eller båda
- registrering för mervärdeskatt
- registrering för uppbördsredovisning av källskatt och arbetsgivaravgifter.

Därutöver ska uppgift inhämtas om eventuella betalningsanmärkningar eller betalningsplaner. Om anmärkning finns hanteras frågan i samråd mellan de lokala parterna.

18.2.4 Tilltänkt underentreprenör och bemanningsföretag ska inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

- Godkänd för F-skatt
- Bolagsregistreringsbevis
- Registrerad för moms
- Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar
- Yrkesbevis/Utbildningsbok för berörda maskiner och arbete
- Trafiktillstånd, där sådant erfordras enligt lag
- Företagsförsäkring, minst omfattande anläggningsmaskinförsäkring, ansvarsförsäkring och företagsrättsskyddsförsäkring
- Bundenhet av kollektivavtal för berört arbete.
- Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

18.2.5 Lokal facklig organisation godkänner förtecknad underentreprenör och bemanningsföretag om ovanstående förutsättningar är uppfyllda och innehåll följs upp och kontrolleras fortlöpande.

18.2.6 Medlemsföretag i ME och Byggföretagen

Samtliga företag som är anslutna till ME eller Byggföretagen, uppfyller vad som anges i denna överenskommelse och är godkända. Sådan underentreprenör behöver inte tas upp i UE- förteckning. För sådant företag gäller dock, att samma förhållanden som för övriga företag ska kontrolleras.

18.3 Revidering av underentreprenörförteckning

Revidering av underentreprenörförteckning ska ske varje år genom lämplig hantering mellan lokal facklig organisation och ME:s medlemsföretag. 18.2 angivna handlingar ska på lämpligt sätt hållas tillgängliga för lokal facklig organisation.

18.4 Avförande av entreprenör från förteckning

Uppstår situation där förtecknad underentreprenör eller bemanningsföretag inte uppfyller vad som anges i denna överenskommelse eller om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL ger lokal facklig organisation rätt att avföra sådan underentreprenör eller bemanningsföretag från förteckningen.

Lokal facklig organisation ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta och ange skälen därför samt underrätta ME:s region och berörd underentreprenör eller bemanningsföretag.

18.5 Primär förhandling i övriga fall

Arbetsgivare har i övriga fall att primärförhandla med lokal facklig organisation enligt 38 § MBL för anlitande av underentreprenörer eller bemanningsföretag.

18.6 Maskincentralöverenskommelsen

Maskincentral, som är ansluten till ME, ska behandlas som underentreprenör enligt branschöverenskommelsen.

Maskincentral ska till lokal facklig organisation på arbetsorten lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla, och tillse att ovanstående regler uppfylls av varje maskinentreprenör.

Med maskincentral avses maskin- resp. lastbilscentral som drivs i form av ekonomisk förening eller aktiebolag.

18.7 Entreprenadkedjor

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i detta kapitel är första arbetsgivare bunden av Maskinföraravtalet under byggherren.

En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denna fått från en underentreprenör som denne i sin tur anlitat.

Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista).

Lokal facklig organisation har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av detta kapitel, rätt att få del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Maskinföraravtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen.

Lokal facklig organisation har rätt att få del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra dagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare tillhanda.

18.8 Anmälan av arbetsplats

Arbetsgivare ska till lokal facklig organisation anmäla ny arbetsplats när det gäller egna entreprenadåtaganden om den har en entreprenadsumma om 10 basbelopp eller har en varaktighet av 2 månader.

FÖRHANDLINGSORDNING RÄTTSTVISTER

§ 19 Förhandlingsordning rättstvister

19.1 Förhandling

19.1.1 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och medarbetare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte bilagor eller lag – rättstvist – äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen eller i förekommande fall vid skiljenämnd, under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med lag, avses lagstiftning rörande förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare (arbetsrättslig lagstiftning).

Med avtal, avses förutom ovanstående avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller inte vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § MBL.

19.1.2 Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom 1 månad respektive 2 månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

19.1.3 Protokoll och justering

Vid förhandling ska, om annat inte överenskoms, föras protokoll, som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom 1 månad efter sista förhandlingssammanträdet.

Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom 1 månad från mottagandet, om annat inte överenskoms.

19.1.4 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part inte justera protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när endera parten lämnat motparten skriftligt besked om detta.

19.2 Lokal förhandling

19.2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten - med i 19.2.2 - 19.2.3 angivna undantag snarast, dock inom 4 månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig.

Beträffande medarbetares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till lagen om anställningsskydd.

19.2.2 Rättstvist om lön m.m.

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skälenligt § 34 andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen meddelat att den av medarbetaren i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom 6 arbetsdagar.

19.2.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom 1 månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har medarbetare inte erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad medarbetaren ska iaktta, om denne vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras 1 månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom 1 månad efter det att medarbetaren underrättat arbetsgivaren om detta.

Beträffande medarbetares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, hänvisas till LAS.

19.3 Central förhandling

19.3.1 Allmän rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling, ska part, som vill fullfölja ärendet, skriftligen begära central förhandling hos central motpart – med i 19.3.2 - 19.3.3 angivna undantag – inom 1 månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

19.3.2 Rättstvist om lön m.m.

Vid tvist enligt 19.2.2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom 10 arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

19.3.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt 19.2.3 ska förhandling begäras inom 1 månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

19.4 Arbetsdomstolen

19.4.1 Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen - med i 19.4.2 - 19.4.4 angivna undantag - inom 4 månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

19.4.2 Rättstvist om lön m.m.

Vid tvist enligt 19.3.2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

19.4.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt 19.3.3 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom 2 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

19.4.4 Tvist om semesterersättning m.m.

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, ska arbetstagarparten väcka talan om saken senast inom 2 år från utgången av det semesterår då medarbetaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig.

19.5 Preskription

19.5.1 Preskriptionstid

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

19.5.2 Preskription

Begär part inte förhandling eller väcker han inte talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

19.6 Partsförhållanden

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande:

Arbetsgivarpart:

Lokal förhandling: Arbetsgivaren

Central förhandling: Maskinentreprenörerna (ME)

Arbetstagarpart:

Lokal förhandling: Lokal facklig organisation

Central förhandling: Seko, Service- och kommunikationsfacket

Om de lokala parterna på företagsplanet önskar biträde från organisationerna ska besked om detta lämnas före förhandlingstillfället.

HÄNVISNING TILL ÖVRIGA AVTAL

§ 20 Förteckning över särskilda överenskommelser

20.1 Överenskommelser som inte finns i avtalstrycket

- FORA - försäkringar
- Särskilda åtgärder för medarbetare som utsatts för asbestexponering
- Gränsdragningsöverenskommelse ME - SBAF - Seko, 1999
- Överenskommelse om studieledighet
- Överenskommelse om förhandlingsordning m.m. enligt huvudavtalet SAF – LO
- Entreprenadkonsortier
- Avtal om särskilda regler vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxenverksamhet

20.2 Överenskommelser som finns i särskilt avtalstryck

- Utvecklingsavtalet
- Överenskommelse angående utvecklingsgrupper
- Avtal om förslagsverksamhet
- Jämställdhetsavtalet
- Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation

20.3 Övriga överenskommelser som gäller inom avtalsområdet

- Avtalsförsäkringarna SAF - LO (Avtalspension & AFA-försäkringarna samt överenskommelse om kompletterande premier avtalspension SAF-LO)
- Beredskapsavtalet SAF - LO
- Avtal om omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv – LO
- Avtal om försäkring om kompletterande föräldrapenning Svenskt Näringsliv - LO

AVTALETS GILTIGHETTID

§ 21 Avtalets giltighetstid

21.1 Avtalsperiod

Avtalsperiodens längd är 29 månader och omfattar perioden 1 januari 2021 till och med 31 maj 2023.

Om begäran om förhandling framställs före den 31 januari 2023, gäller avtalet för tiden efter den 31 maj 2023, med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Parter äger rätt att senast den 30 november 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 maj 2022.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

21.1.1 Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen. Försändelsen ska adresseras från arbetstagersidan till ME och från arbetsgivarsidan till Seko under dess postadress.

Uppsägning av avtalet verkställs på arbetsgivarsidan av ME samt på arbetstagersidan av Seko.

Stockholm den 22 december 2020

Maskinentreprenörerna

Seko, Service- och
kommunikationsfacket

Claes Arenander

Annika Ödebrink

TIMLÖN VID KORTVARIGT ARBETE

§ 22 Särskilda regler timlön vid kortvarigt arbete

Vid tillämpning av timlön för medarbetare med kortvarigt arbete, längst en månad, enligt 2.4 Anställningsskydd, ska följande särskilda regler tillämpas.

22.1 Timlöner 2021 - 2023

(1 januari 2021 till den 31 maj 2023)

22.1.1 Utgående löner.

Lönerevision ska ske vid nedan angivna tidpunkter i enlighet med överenskomna principer för individuell lönesättning, vilka framgår av riktlinjerna i överenskommelsen om lönebildning 3.1 - 3.3.

22.1.2 Ikraftträdande.

Fr o m den 1 januari 2021 t o m den 31 maj 2023 gäller bestämmelserna i förutvarande avtal och särskilda överenskommelser; dock att de ändringar, som framgår av denna överenskommelse, träder i kraft enligt 22.1.3.

22.1.3 Ändringar och tillägg avseende grundlöner, löner, andra lönekomponenter, lönetillägg och ersättningar gäller fr o m dagen för löneändring 2021 och 2023.

Med löneutbetalning varannan vecka eller månadsvis fr o m den löneperiod, som börjar närmast efter den 1 januari 2021. Motsvarande revisionstillfällen för andra avtalsperioden är fr o m den löneperiod som börjar efter den 31 maj 2022.

22.1.4 Övriga ändringar gäller fr o m den 1 januari 2021 och för andra avtalsåret 1 juni 2022 om inte annat anges.

22.2 Höjning av utgående lön

För tiden fr o m dagen för löneändringen 2021 och 2023 gäller följande:

- 22.2.1 Utgående lön får därefter inte understiga de i grundlönetabellerna 5.2 angivna grundlönebeloppen. Månadslön divideras med faktorn 174 för erhållande av timlön.
- 22.2.2 För företag eller del av företag får enligt överenskommelse om lönebildning i företag 3.1 - 3.3, halva höjningen av utgående lön fördelas individuellt efter lokal förhandling. Höjning av timlön enligt 4.3.3 - 4.3.5. Månadslönenivåerna divideras med faktorn 174 för erhållande av lönehöjning per timma.

22.3 Övertidsersättning 2021 - 2023

Övertidsersättning per timme utges enligt tabell nedan och är total ersättning för en arbetad övertidstimma (timlön, övertidstillägg och semesterersättning).

Övertidsersättning 1 januari 2021 - 31 maj 2023		
Övertidsarbete	Övertidsersättning per timma	Kompensationsledighet per timma
a) utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbetstid fram till kl. 19.00 fredag och efter kl. 05.00 måndag	1,7 x timlön	1,5 timmar
b) från kl. 19.00 fredag till kl.05.00 måndag samt från kl. 19.00 dag före helgdag eller i 11.4.5 Arbets-tider angiven fredag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	2,26 x timlön	2 timmar
c) för övertidsarbete som uppstått efter lokalt överenskommen begränsningsperiods slut	2,26 x timlön	2 timmar

22.3.1 Övertidsarbete i pengar eller ledig tid

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om ledig tid (kompensationsledighet). Vid kompensationsledighet behåller medarbetaren ordinarie lön.

22.3.2 Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

22.4 Tillägg för obekvämt arbetstid 2021 - 2023

Tillägg för obekvämt arbetstid per timme utges med följande faktor av individuell utgående lön enligt tabell nedan och inkluderar semesterersättning.

OB-tillägg 1 januari 2021 - 31 maj 2023	
Obekvämt arbetstid	OB-tillägg per timma
a) ordinarie arbetstid förlagd till annan tid än kl. 06.00 - 18.00 helgfri måndag-fredag	0,34 x timlön
b) ordinarie arbetstid förlagd till måndag - torsdag kl. 23.00 - 05.00 helgfri måndag samt helgfri fredag	0,62 x timlön
c) arbete på obekvämt arbetstid från kl. 19.00 fredag fram till kl. 05.00 måndag samt från kl. 19.00 dagen före helgdag eller i 11.4.5 Arbetstider angiven fredag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	0,79 x timlön

22.4.1 Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

22.5 Skifttillägg 2021 - 2023

Skifttillägg per timme utges med följande faktor av individuell utgående lön enligt tabell på följande sida och inkluderar semesterersättning.

Skifttillägg 1 januari 2021 - 31 maj 2023	
Skiftarbete	Skifttillägg per timma
a) utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbets-tid fram till kl. 19.00 fredag och efter kl. 05.00 måndag	0,34 x timlön
b) från kl. 19.00 fredag till kl.05.00 måndag samt från kl. 19.00 dag före helgdag eller i 11.4.5 Arbetstider angiven fredag fram till kl. 05.00 påföljande vardag	0,79 x timlön

22.5.1 Ersättning för övertid, obekvämt arbetstid och skift kan inte utgå samtidigt.

22.6 Tillägg för arbete i berggrum 2021 - 2023

Berggrumstillägg inklusive semesterersättning utges enligt tabell nedan.

Berggrumstillägg kr/tim	2021 - 2022	2022 - 2023
	1/1 - 31/5	1/6 - 31/5
Bergarbete i berggrum	9,90	10,11
Kontrollskrotning m.m.	8,37	8,55
Inredningsarbete m.m.	6,85	7,00

22.7 Kompensation för timavlönade vid förkortad arbetstid

22.7.1 2-skiftarbete ovan jord

Vid 2-skiftarbete ovan jord ökas utgående timlön enligt § 4 med 5,26 %.

22.7.2 Intermittert 3-skiftarbete ovan jord samt dagarbete och 2-skiftarbete i berggrum.

Vid intermittert 3-skiftarbete ovan jord samt ordinarie dagarbete och 2-skiftarbete i berggrum utgående timlön enligt § 4 med 11,0 %.

22.7.3 Kontinuerligt 3-skiftarbete ovan jord

Vid kontinuerligt 3-skiftarbete ovan jord ökas enligt § 4 utgående timlön med 14,3 %.

22.7.4 Intermittert 3-skiftarbete under jord

Vid intermittert 3-skiftarbete under jord ökas enligt § 4 utgående timlön med 17,5 %.

22.8 Löneavdrag vid frånvaro och ledighet

Avdrag på timlön enligt 5.2, ska inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete inte utförs på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar. Avdrag görs dock om sådan dag infaller under tidperiod då arbetaren p.g.a. sjukdom som inte berättigar till sjuklön, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

22.9 Avdrag vid tjänstledighet samt övrig frånvaro

Vid sådan frånvaro, som inte enligt lag eller avtal medför rätt till lön, görs frånvaroadrag per frånvarotimme med timlönen.

- 22.9.1 Vid för sen ankomst till arbetsplatsen och vid obehörig frånvaro görs avdrag, räknat i fulla arbetstimmar.

22.10 Sjuklönens storlek enligt 6 och 7 §§ lagen om sjuklön

Sjuklönen utgör nedan angiven del av ”bibehållen lön” som medarbetaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden.

Med ”bibehållen lön” avses att medarbetare, erhåller individuell ersättning enligt för denne gällande regler. I sjuklöneunderlaget ska ingå, förutom utgående lön, även ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid.

- 22.10.1 Sjuklön respektive karensavdrag beräknas enligt nedan

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Utges ingen lön
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	80 procent av den timlön som skulle ha utgått under sjukperioden

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön enligt b) i tabellen ovan med 80 procent av den OB- eller skiftersättning som medarbetaren gått miste om.

I övrigt hänvisas till § 7 Sjuklön.

22.11 Semesterlön

13 % av semesterlöneunderlaget utgör semesterersättning

Semesterlöneunderlaget utgörs av medarbetarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen.

I semesterunderlaget ska inte inräknas

- 1) annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- 2) permitteringslön med anledning av driftuppehåll för samtidig semester
- 3) kostnadsersättningar enligt kollektivavtalet, t.ex. skattefria resor, traktamenten, förrättningsstillägg och dylikt.
- 4) sjuklön (jämför 17 § semesterlagen)
- 5) lön för övertid och övertidstillägg
- 6) tillägg för obekväm arbetstid
- 7) skifttillägg
- 8) tillägg för arbete i bergrum
- 9) ersättning för beredskapstjänst

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme (privilegierad frånvaro) ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

Genomsnittlig inkomst = $\frac{\text{semesterlöneunderlag}}{\text{arbetade timmar}}$

22.12 Arbetstidsförkortning vid nattarbete

Är arbetstiden förlagd mellan kl. 22.00 - 05.00 blir den ordinarie veckoarbetstiden enligt tabellen nedan:

Arbetstid förlagd mellan kl. 22.00 – 05.00	Ordinarie veckoarbetstid
a) mer än 2 timmar minst 2 nätter under en vecka	38 timmar
b) mer än 2 timmar 4 nätter under en vecka	36 timmar
c) mer än 2 timmar 5 nätter under en vecka	32 timmar

22.12.1 Vid arbetstidsförkortning enligt a) eller b) uppräknas nivåerna på timlönen enligt 22.7 i de allmänna anställningsvillkoren, och vid arbetstidsförkortning enligt c) med 25 procent.

I övrigt hänvisas till § 11 Arbetstider.

YRKESUTBILDNINGSAVTAL 2020

IKRAFTTRÄDANDE

Gäller från och med 2020-07-01 för de som anställs som företagslärling i grundutbildning från och med detta datum.

Gäller från och med 2021-01-01 för anställning av lärling under kvalificeringstid från och med detta datum.

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Yrkesutbildningsavtalet mellan Byggföretagen, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Seko, Service- och kommunikationsfacket, nedan benämnt parterna, utgör ett uttryck för parternas gemensamma syn på yrkesutbildningens roll och betydelse för branschen, för dess företag och för de enskilda yrkesarbetarna.

Avtalet reglerar yrkesutbildning i de yrken som har av parterna beslutade yrkesbevis och i de företag som är bundna av branschens kollektivavtal.

Avtalet syftar till att tillförsäkra lärlingarna en bred grundläggande kompetens med hög kvalitet som vidmakthåller yrkets status och möjliggör för de enskilda yrkesarbetarna att efter hand vidareutvecklas i sina yrkesroller i branschen.

Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. En bred och kvalitetssäkrad *grundutbildning* samt en verksamhetsanpassad *kvalificeringstid* ger företagen den grund som krävs. Konkurrenskraftiga och tydliga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas.

Grundutbildningen sker vanligen i gymnasieskola, vuxenutbildning eller inom en arbetsmarknadsutbildning. Yrkesutbildningen

under skoltiden ska ge den grundläggande kompetens som krävs för det valda yrket.

Grundutbildningen kan också genomföras helt eller delvis som anställd *företagslärling* i ett företag.

I de fall grundutbildningen genomförs i ett företag har arbetsgivare och lärling ett delat ansvar för att utbildningen ger grundläggande yrkeskunskaper med rätt kvalitet.

Under *kvalificeringstiden* utvecklas färdigheter och förmågor baserat på den plattform som grundutbildningen utgör. Arbetsgivaren utser handledare, tar fram en utvecklingsplan och följer upp denna period tillsammans med den anställde. Kvalificeringstiden ska ge kompetens som både svarar mot individens yrkesval och företagets behov.

Parternas insyn i och inflytande över yrkesutbildningen, som är en nödvändighet för att Yrkesutbildningsavtalets intentioner ska kunna genomföras, sker i huvudsak genom Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) och de likaledes partssammansatta BYN-regionerna.

Parterna är eniga om att det är nödvändigt att företag knutna till branschens kollektivavtal* anställer lärlingar för att tillgodose den egna kompetensförsörjningen. BYN ska, i samråd med berörda branschorganisationer, bistå med uppföljning och rekommendationer om yrken, numerär och lämpliga utbildningsvägar.

* Byggavtalet, Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet och Väg- och banavtalet

DEFINITIONER

Grundutbildning

För yrket grundläggande utbildning som genomförs skolförlagt i gymnasieskola, vuxenutbildning eller arbetsmarknadsutbildning och/eller i företag som företagslärling benämns grundutbildning. Utbildningen genomförs och kvalitetssäkras i enlighet med BYNs kvalifikationskrav eller Skolverkets styrdokument.

Företagslärling

En person som är anställd i ett kollektivavtalsbundet företag och som genomför grundutbildning i företaget i hela dess omfattning eller som komplettering till tidigare uppnådd kompetens benämns företagslärling.

Kvalificeringstid

Lärlingstid i anställning efter fullgjord grundutbildning benämns Kvalificeringstid. Lärlingens yrkesutveckling under kvalificeringstiden är företagsanpassad.

Lärling under kvalificeringstid

En person som fullgjort grundutbildning och som är anställd för att genomgå kvalificeringstid benämns lärling under kvalificeringstid.

Kvalifikationskrav

För varje yrke ska BYN utarbeta kvalifikationskrav som anger den kompetens som ska uppnås i grundutbildningen.

Yrkesråd

De rådgivande grupperna knutna till BYN som har till uppgift att hantera yrkesspecifika frågor benämns Yrkesråd. I yrkesråden ingår berörda branschorganisationer, personer aktiva i det aktuella yrket och representanter för parterna.

Utbildningsintyg för maskinförare och kranförare

Ett intyg som visar att en maskin- eller kranförare har godkänts i grundutbildning benämns utbildningsintyg.

Validering

I detta avtal avser validering den process som syftar till att kartlägga den kompetens som en person har i förhållande till kvalifikationskraven och erfarenhet i yrket.

Erkännande av yrkesutbildning från annat land

En person som har genomgått en yrkesutbildning i ett annat land, som motsvarar något av BYN-yrkena, kan ansöka om att få utbildningen erkänd som *motsvarande* ett svenskt yrkesbevis.

BYNs anvisningar

BYNs anvisningar och beslut ger ytterligare stöd och ledning för yrkesutbildningens genomförande. Anvisningarna ska alltid finnas publikt tillgängliga på BYNs hemsida.

§ 1 PARTSSAMVERKAN NATIONELLT INOM BYGGBRANSCHENS YRKESNÄMND

- a BYNs uppgift är att genom informationsinsatser av olika slag främja intresset för branschens yrken hos politiker, myndigheter, skola, elever m fl samt handlägga de övriga frågor som anges i detta avtal eller som av parterna gemensamt hänskjuts till nämnden.
- b BYN har att följa branschens och samhällets krav på förnyelse samt att besluta och genomföra förändringar i instruktioner och anvisningar till BYN-regioner, utbildningsgivare och företag.
- c BYN ska genom *yrkesråd* för varje yrke samråda med berörda branschorganisationer och yrkesaktiva i samband med utveckling av yrkesutbildningen.
- d I BYNs nationella styrelse ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 2 LOKAL OCH REGIONAL PARTSSAMVERKAN

- a Inom varje län eller annat geografiskt område inrättas en regional yrkesnämnd – BYN-region. Den regionala nämnden har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen inom sitt verksamhetsområde.
- b I BYN-regionen ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 3 GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING – GYMNASIESKOLA ELLER YRKESUTBILDNING FÖR VUXNA

- a Den grundläggande yrkesutbildningen inom bygg- och anläggningsyrkena kan genomföras på flera olika sätt: Utbildning inom gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram, gymnasial yrkesutbildning för vuxna eller motsvarande, som arbetsmarknadsutbildning eller som lärling i företag. Utbildningen genomförs i enlighet med gymnasieskolans styrdokument i form av ämnes- och kursplaner eller de kvalifikationskrav som har utfärdats av BYN.

- b Med godkänd grundutbildning avses:
- Yrkesexamen från gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram och godkänt betyg i de yrkeskurser som krävs för det valda yrket och som anges i BYNs anvisningar.
 - Vuxenutbildning med godkända betyg i de kurser/läranderesultat som krävs för det valda yrket och som anges i BYNs anvisningar.
 - Arbetsmarknadsutbildningar med godkända betyg i de kurser/läranderesultat som krävs för det valda yrket och som anges av BYNs anvisningar.
 - Fullgjord grundutbildning som företagslärling enligt §4.
 - Annan motsvarande utbildning som godkänns av BYN.
- c I de fall där en lärling saknar fullständig godkänd grundutbildning i aktuellt yrke ska en anpassad period som företagslärling genomföras i syfte att komplettera den yrkeskompetens som saknas innan kvalificeringstiden inleds.
- Yrkesarbetare som vill bredda sin kompetens till ytterligare yrke eller växla yrke kan genomföra en anpassad grundutbildning enligt BYNs anvisningar.

§ 4 GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING – FÖRETAGSLÄRLING

- a I samband med tillsvidareanställning av en arbetstagarare som inte tidigare har genomgått en yrkesutbildning i det aktuella yrket ska arbetsgivaren informera om yrkesutbildning och med stöd av BYN-regionen undersöka möjligheten att tillhandahålla en sådan enligt detta yrkesutbildningsavtal.
- Om BYN-regionen, med stöd av BYNs anvisningar, finner att det finns förutsättningar för att erbjuda en yrkesutbildning är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagararen en sådan utbildning.
- b Grundutbildningen i företag ska genomföras enligt BYNs anvisningar så att de läranderesultat uppnås som framgår av BYNs kvalifikationskrav för det aktuella yrket och så att övriga anvisningar följs.
- Lärling och handledare ska registreras i BYNs register.
- c Arbetsgivaren ska utse en handledare som har egen kompetens i det aktuella yrket och som ska ta del av handledarinstruktioner från BYN. Handledaren behöver tid för planering och regelbundna uppföljningssamtal tillsammans med lärlingen.

- d Grundutbildningen examineras dels genom att handledaren/ arbetsgivaren intygar att lärlingen klarat de av BYN fastställda läranderesultaten i utbildningen och dels genom att BYN rapporterar slutförd fackteoretisk utbildning.

Läranderesultat som inte kan uppnås på det aktuella företaget under utbildningstiden kan uppnås genom samverkan med annat kollektivavtalsbundet företag eller genom skolförlagd utbildning.

I dessa fall ska arbetsgivaren säkerställa att det finns handledare till hands där lärandet sker.

Tiden för grundutbildning kan vara upp till 6 månader för maskinförare och upp till 12 månader för övriga yrken. (Anställningsvillkor se §5). I de fall grundutbildningen inte har avslutats inom dessa tidsintervall ska BYN-regionen kontaktas för att diskutera förutsättningar för en förlängd grundutbildning. BYN-regionen avgör, i enlighet med BYNs anvisningar, om kvalificeringstiden påverkas.

- e BYN tillhandahåller till självkostnadspris utbildningsmaterial och stödverktyg till företagen för kvalitetssäkring under grundutbildningen. Arbetsgivaren ska bekosta den yrkesteoretiska utbildningen i aktuellt yrke och stå för övriga kostnader i samband med grundutbildningens genomförande.

I grundutbildningen kan för yrket anpassad skolförlagd utbildning och prov ingå enligt vad som anges i BYNs anvisningar. För vissa yrken gäller särskilda säkerhetskrav som anges av BYN genom anvisningar.

För maskinförare krävs en godkänd inledande del av grundutbildningen enligt BYNs anvisningar innan maskinen får föras på arbetsplats.

- f Såväl teoretiska som praktiska utbildningsinslag ska dokumenteras i BYNs register.
- g BYN-regionen ska godkänna det redovisade resultatet av grundutbildningen i samband med att kvalificeringstid påbörjas.
- h Anställning av företagslärlingar under 18 år ska normalt inte ske. BYN kan meddela undantag från åldersgränsen.

§ 5 ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FÖRETAGSLÄRLING UNDER GRUNDUTBILDNING

För anställningen gäller reglerna om anställningsskydd i respektive avtal med de avvikelser som anges i detta avtal.

- a Anställningen av en företagslärling ska vara en tillsvidareanställning. Den kan inledas med provanställning. För lärlingar inom maskinyrken är provanställningen högst 6 månader, för övriga högst 12 månader. Tiden för provanställning påverkas inte av en eventuell förlängning av grundutbildningen.
Vid provanställning ska BYN-regionen informera berörda parter respektive lokalorganisation om anställningen.
- b För de provanställningar som omfattar tolv månader gäller följande:
 - Om arbetsgivaren avser att ge lärlingen besked om att anställningen ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning när sex månader av provanställningen har förflutit ska arbetsgivaren skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen om detta minst två månader i förväg.
 - Om grundutbildningen slutförs efter sex månader men före tolv månader övergår provanställningen till en tillsvidareanställning vid denna tidpunkt.
- c För arbetstagare som redan är anställda i ett företag och som erbjuds en lärlingsutbildning gäller inte provanställning enligt ovan.
- d Lönevillkor för företagslärlingar under grundutbildningstiden återfinns i de lönereglerande avtal som träffats mellan parterna.

§ 6 KVALIFICERINGSTID

- a Kvalificeringstiden inleds när grundutbildningen är slutförd. En företagsspecifik utvecklingsplan ska i samband med kvalificeringstidens inledande upprättas. Av planen ska framgå att kvalificeringstiden genomförs inom det yrke som motsvarar lärlingens grundutbildning. Lärlingen ska erhålla en kopia av utvecklingsplanen. Utvecklingsplanen ska följas upp av arbetstagaren och arbetsgivaren genom regelbundna uppföljningssamtal.
För att tillgodose både arbetstagarens och företagets behov av en bred kompetens ska arbetsgivaren så långt som möjligt tillse att lärlingen under kvalificeringstid erbjuds en bred utveckling med möjlighet att prova på olika arbetsmoment inom yrket.
- b Arbetsgivaren ska utse en person verksam i produktionen, med egen kompetens inom det aktuella yrket, till handledare.

- c Lärlingen och handledaren ska registreras i BYNs register under kvalificeringstiden. Arbetsgivaren ska intyga att lärlingen är anställd i företaget samt att kvalificeringstiden görs inom ramen för det yrke som motsvarar grundutbildningen.
Om anställning avbryts innan kvalificeringstiden fullgjorts eller vid byte av handledare ska arbetsgivaren uppdatera informationen i BYNs register.
- d När kvalificeringstiden har avslutats ska arbetsgivaren utfärda ett intyg som anger följande:
- Arbetsgivarens namn, organisationsnummer och adress samt ansvarig handledare.
 - Anställningens längd
 - Vilka huvudsakliga arbetsuppgifter som lärlingen har haft under kvalificeringstiden.
- Intyget överlämnas till lärlingen.
Arbetsgivaren ska också när kvalificeringstiden har slutförts registrera i BYNs register att kvalificeringstiden är fullgjord i enlighet med den företagsspecifika utvecklingsplanen.
BYN-regionen utfärdar yrkesbevis enligt § 8 när den slutförda kvalificeringstiden har rapporterats till BYNs register.

§ 7 KVALIFICERINGSTID - ANSTÄLLNINGSVILLKOR

För anställningen gäller reglerna om anställningsskydd i respektive avtal med de avvikelser som anges i detta avtal.

- a Anställningen under kvalificeringstiden är en tillsvidareanställning som kan inledas med sex månaders provanställning.
Provanställning kan endast tillämpas vid ett tillfälle hos samma arbetsgivare och med samma begränsningar gällande koncern som gäller enligt protokollsanteckning till § 5 a i avtal om anställningsskydd. Vid beräkning av anställningstid enligt koncernregeln inräknas inte tid i praktikarbete, feriearbete och yrkesorienteringspraktik enligt Ö 3/2017.
Vid provanställning ska BYN-regionen informera berörda parter respektive lokalorganisation om anställningen.
- b Kvalificeringstidens längd är:
- 24 månader för maskinförare och kranförare,
 - 30 månader för håltagare, plattsättare, stencmontör, ställningsbyggare, tak- och tätskiktmontör och undertaksmontör,
 - 36 månader för beläggningsarbetare, bergarbetare, betongar-

betare, golvläggare, murare, träarbetare och väg- och anläggningsarbetare.

I tiden inkluderas semester, arbetstidsförkortning, helglönedagar och fridagar.

- c Lönevillkor för lärlingar under kvalificeringstiden återfinns i de lönereglerande kollektivavtal som träffats mellan parterna.
- d Lärlingar tillhör en särskild turordningsenhet och turordnas under respektive yrkesgrupp om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnadsregion eller lokal facklig organisation inom Seko.

§ 8 YRKESBEVIS

Yrkesbevis utfärdas av BYN-regionen till den som genomgått och fullgjort en grundläggande yrkesutbildning och genomfört fastställd kvalificeringstid enligt detta avtal. Vid särskilda fall kan BYNs kansli eller dess arbetsutskott fatta beslut om utfärdande av yrkesbevis. Yrkesbeviset kan också utfärdas till en person som har genomgått validering gentemot de kvalifikationskrav som gäller för yrket och har relevant arbetserfarenhet motsvarande kvalificeringstiden.

Vid förande av mobil arbetsmaskin på en arbetsplats inom de avtalsområden som regleras av BYNs parter fordras yrkesbevis samt nödvändig körkortsbehörighet enligt gällande lag och författning. Särskilda regler gäller för elever/lärlingar under utbildning.

Vilka maskiner som kräver yrkesbevis framgår av BYNs anvisningar.

§ 9 VALIDERING

- a BYN handlägger frågor om *validering* för personer som har en erfarenhet relevant för det aktuella yrket men inte har genomfört en yrkesutbildning inom BYNs områden.
- b I samband med utbildning som företagslärling kan validering av redan förvärvade läranderesultat ske inom ramen för grundutbildningen.

BYN-regionen kan tillgodoräkna relevant arbetad tid och reducera kvalificeringstiden.

- c Frågor som rör *erkännande* av yrkesutbildningar som har genomförts i ett annat land och som motsvarar något av yrkena inom aktuella avtalsområden hanteras av BYN. I det fall den utländska

utbildningen motsvarar en svensk yrkesutbildning ska ett erkännandeintyg utfärdas. Detta intyg motsvarar ett svenskt yrkesbevis.

§ 10 TVISTER

a Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas förhandlingsordningen om lokal och central förhandling i parternas respektive kollektivavtal.

Twister avseende anställningsskydd, lön samt ekonomiskt skadestånd avgörs av Arbetsdomstolen.

Twister avseende tolkning och tillämpning av övriga frågor i detta avtal avgörs av skiljenämnd.

Skiljenämnden har rätt att besluta om allmänt skadestånd vid brott mot bestämmelserna i detta avtal. Skiljenämnden har inte rätt att avgöra frågor om ekonomiskt skadestånd eller att avkorta utbildningstiden.

b Påkallande av skiljeförfarande genom skiljenämnd

Skiljeförfarande påkallas genom skriftlig framställan till berörd motpart av endera parten inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

c Tillsättande av skiljenämnd

Skiljenämnd utses snarast av berörda parter.

d Handläggningen i skiljenämnden

Vid prövningen skall delta lika många ledamöter från vardera arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Vid lika röstetal tillkallas opartisk ordförande från medlingsinstitutet att delta i ärendets prövning och avgörande. Nämndens beslut är för parterna bindande.

§ 11 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

a Bestämmelser om yrkesutbildning för dykeriverksamhet regleras i särskilt avtal.

KONTAKTUPPGIFTER PARTER

För kontaktuppgifter till parterna och kompletterande avtalsinformation hänvisas till organisationernas hemsidor:

ME www.me.se

Seko www.seko.se

SÖKORDSREGISTER

A

AFA Försäkring 59
allmän visstidsanställning 17
anlitande av underentreprenör 110, 112
anmälan av arbetsplats 113
anställningsavtal 17, 20, 22, 27, 34, 35
anställningsskydd 12, 16, 37, 55, 72, 73, 102, 106, 115, 120, 133, 134, 136
anställningstid 16, 17, 19-21, 25, 28-30, 35, 36, 64, 134
anställnings upphörande
- facklig förtroendeman 102
- medarbetare 16-37, 102
anställningsvillkor 16, 90, 102, 126, 127, 132-134
anteckningar om övertid 84
arbetsbrist 21, 23, 25, 29, 31, 54, 78, 104, 106, 107
arbetsdomstolen 85, 114, 116, 136
arbetsgivarens familj 16
arbetsgivarintyg 25
arbetskläder 95
arbetsledning 10
arbetsmiljö 14, 86, 91, 92
arbetsoförmåga 71
arbetsplatsanmälan 113
arbets skyldighet 115
arbetsstyrkan 110
arbetstid 14, 20, 49-54, 57, 58, 61, 64, 65, 68, 69, 71, 74, 76, 77, 79-84, 86, 88-90, 122-126
- berggrum 77, 86, 88
- dygnsvila 77, 82
- förskjutet arbetstid 57, 124
- individuell 58
- nattvila 79
- ordinarie 65, 76, 77, 79, 80, 82, 83, 101, 102, 122

- ordningsregler 7, 12, 20
- veckoarbetstid 57, 58, 76, 79, 81, 90, 124, 125
- veckovila 77
- ändrad sysselsättningsgrad 65
- arbetstidens förläggning 79, 80
- arbetstidens längd 76, 77, 79
- arbetstidsförkortning (se även särskild arb.tidsförkort.) 52, 77, 78, 80, 81, 87, 89, 90, 125, 126, 135
- arbetstidsnämnd 84, 85
- asbestexponering 118
- avbrott i arbete 100
- avdrag från månadslönen 53, 57, 65, 123
- avflyttning från förättningsorten 70, 71
- avgång med pension 32
- avlöningsdag 49
- avsked 26, 27, 31, 33-36, 115, 116
- avstämning 76
- avstängning från arbete 32
- avtalade turordningsområden 28, 30, 99
- avtalets giltighetstid 119
- avtalets omfattning 9
- avtalspension 32, 118
- avvikelse från turordning 29, 32

B

- behörighet 10
- beredskapsersättning 83
- bergrumsarbete 77, 86, 88
 - definition 87
 - huvudgrupper 86
- bergrumstillägg 52, 87, 89, 90, 123
- besked
 - arbetstidsförläggning 79, 80
 - avskedande 26, 27
 - avslutande av förhandling 115
 - företrädesrätt till återanställning 22, 29, 30, 106, 107
 - inte fortsatt anställning 21
 - ogiltighetstalan 35
 - pension 32
 - permittering 27, 31, 54-56
 - semesterledighet 62

- skadeståndstalan 35
- bilförare 10, 42, 43
- bil i tjänsten 74
- biträde i förhandling 117
- bodar 94-97
- boendeformer 69
- bostad 23, 69, 72-74
- fast bostad 23, 24, 68, 70, 72-74
- tillfällig bostad 23, 24, 70, 72

C

- central anläggning 72
- centrala parter 11, 15, 38-40, 94, 97, 107
- central förhandling 11, 40, 85, 107, 108, 114, 116, 117, 136
- centralt arbetsmiljöråd (MCA) 91

D

- dagarbetstid 50, 79, 88, 121
- dagliga resor 23, 68, 74, 75
- definitioner av parter och begrepp 10
- drogkontroller och personlig integritet 13, 14
- dumper 42-44
- dumperförare 42-44
- dusch 69, 94, 95, 98
- dygnsvila 77, 82

E

- egen bil i tjänsten 74
- elektroniska övervakningssystem 14, 15
- entreprenadkedjor 112
- entreprenadkonsortier 118
- entreprenörsansvar 110

F

- facklig förtroendeman 10, 11, 55, 91, 99, 101
- facklig förtroendeman utbildning 99
- fast bostad 70, 72, 74
- fastställande av lön 38
- fel i utfört arbete 12
- feriearbete 19, 134
- flyttning 70, 73

flyttning av fast bostad 74
fridagar 53, 54, 71, 79, 80, 123, 135
fri kost och logi 70
frånvaro 20, 49, 53, 54, 57, 60, 72, 123-125
färdskrivare 75
förberedelse och avslutningsarbeten 49
fördelningstal 45
föreningsrätt 10
företagsanpassad MB-organisation 32, 118
företagshälsovård 20, 60, 61, 92
företagsledande ställning 16
företagsledningsnivå 91
företrädesrätt 17, 22, 24, 29-31, 104, 106, 107, 109
förhandlingsordning 35, 36, 40, 84, 85, 109, 114, 117, 118, 136
- lönetvist 40, 115, 116
- rättstvist 36, 109, 114
- uppsägning eller avsked 34, 35
förläggning av semester 63
förråd (central anläggning) 23, 72
förrättning 69, 70, 71, 73, 74
förrättningsstillägg 69, 70, 125
förskjuten arbetstid 57, 124
förskjutning av semesterår och intjänandeår 62
försäkringar 20
föräldrapenning (FPT) 59

G

GPS 14
grund för avsked 27
grund för uppsägning 24, 33
grundlön 36, 38, 39, 41, 43-48, 56, 61, 71, 120

H

havandeskapslön 59
helglön 135
hel sjukersättning 33
hemresa 20, 23, 24, 70-72
huvudlöneform 43
huvudsemestern 27, 28, 56, 62, 63
hälsoundersökning 61, 92
hänvisning till övriga avtal 118

I

inarbetning 16
individuell lönesättning 41, 120
information om arbetsplats 12, 14, 19, 21
information vid anställning 19
inhyrning av arbetskraft 106
inkomststoppgift 58
inlåning av arbetskraft 104
inställelse till arbetet 70, 71, 74
integritet 13, 14
intermittent treskiftgång 77, 88, 123
intermittent tvåskiftgång 77, 79

K

klimateanläggning 13
kläder 12, 13, 94, 95
kompensationsledighet 50, 79, 83, 84, 121
kompensationssaldo 49
koncern 16-18, 134
konsortier 118
kontinuerlig treskiftgång 77
kontinuerlig tvåskiftgång 77
kurs för facklig förtroendeman 101

L

lastbilscentral 112
ledighet 22, 26, 28, 53, 60, 81, 83, 123
- annan ledighet 101
- facklig förtroendeman 100
- föräldraledighet 25, 59
- hälsundersökning 61
- MB-ledamot 89
- nattvila 80
- permission 60, 61
- semester 27, 62-64, 66
- studieledighet 118
- söka arbete 22
- tjänstledighet 53, 59, 66, 124
- övertid 50
lokala överenskommelser 10
lokal förhandling 11, 41, 43, 107, 114-117, 121

låsbart utrymme 99
läkarbesök 58, 60
läkarintyg 58, 71
lärling 17-19, 28, 42, 45-48, 127-135
lön 25, 27, 34, 36, 38-52
- feriearbetande skolorgdom 44
- föräldrapenningtillägg 59
- grundlön 36, 38, 39, 41, 43-48, 56, 61, 71, 120
- havandeskap 59
- kortvarigt arbete 49, 120
- permittering 27, 31, 54-56, 64, 125
- timlön 49, 50, 53, 120-124, 126
- uppsägning 25, 26
- utbetalning 49
- yrkesutbildning 42
löneavdrag 49, 53, 57, 66, 123
lönedefinitioner 44
löneform 39, 43
löneperiod 56, 57, 73, 101, 120, 124
lönespecifikation 49
lönesystem 39, 49
lönetvist 40, 115, 116
löneutbetalning 49, 120

M

mandattid 10-11
maskincentral 110, 112
maskinförare 42-44, 47, 129, 132, 134
matrum 95
MB-grupp 11, 55, 91, 106, 107, 135
medbestämmande 12, 33
minskning av arbetsstyrkan 100
månadslön 36, 37, 42, 50-54, 56-58, 64, 65, 121

N

nattarbete 80-82, 125
nattvila 79, 80, 89
nedsatt arbetsförmåga 29
normtid (FMÖ) 100, 101
nära anhörig 60, 61
nödfallsövertid 84

O

obekväm arbetstid 50, 51, 122, 123, 125
obetald semester 65
OB-tillägg 51, 79, 80, 122
ogiltigförklaring av uppsägning/avsked 33, 115
ogiltighet av överenskommelse 33
olovlig frånvaro 72
olovlig stridsåtgärd 114
olycksfall 12, 60, 61, 71
omklädningsrum 95
omräkning till timlön 120
ordinarie arbetstid 65, 76, 77, 79, 80, 82, 83, 101, 102, 122
ordningsregler 7, 12, 20
otjänligt väder 54, 55

P

parter vid tvister 10-11, 32, 39, 40, 85, 93, 94, 98, 107-109
pauser 82
pension 32, 118
permission 60, 61
permittering 27, 31, 54-56
permitteringslön 55, 56, 64, 125
personliga skäl 13, 14, 63
personalutrymmen 94, 95, 97, 98
personlig skyddsutrustning 12
preskription 35, 117
primär förhandling 110, 112
protokoll 114, 115, 117
provanställning 18, 19, 21, 22, 32, 133, 134

R

raster 76, 82, 88
rehabilitering 92
reparationsarbete 9, 49
reskostnadsersättning 65
resultatlönesystem 39
resultatlöneöverenskommelse 39
rättstvist 35, 36, 85, 109, 114-116
rörlig del 58, 65

S

saklig grund 33, 34
sammanlagd arbetstid 84
samråd 11, 18, 23, 32, 63, 69, 81, 86, 91, 92, 102, 111, 128, 130
semester 19, 24, 27, 28, 49, 86, 61-63, 65, 66, 71, 84, 117, 125, 135
- nyanställda 66
semesterdagar 27, 49, 56, 63-66
semesterersättning 50-52, 62, 64-66, 117, 121, 123
semesterförläggning 62, 63
semesterlagen 62-64, 66, 67, 125
semesterledighet 27, 62-64, 66
semesterlön 27, 28, 49, 56, 64-66, 124, 125
semesterperiod 27
semesterpermittering 54
semesterstängning 27, 28, 56
semestertillägg 63, 65
semesterår 62, 65, 117
service på maskiner 49
sidoentreprenör 79
sjukanmälan 58
sjukdom 53, 56, 57, 59, 60, 66, 71, 82, 123
sjukersättning 33
sjuklön 53, 56-59, 123-125
skadestånd 22, 24, 26, 35, 36, 85, 98, 109, 114, 115, 117, 136
- anställningsskydd, 24, 26, 35, 36, 85, 98, 109
- arbetsmiljö 98
- arbetstid 85
- rättstvist 114
skiftarbetstid 51, 52, 79, 88, 122
skiftschema 76
skifttillägg 51, 80, 122, 125
skiljenämnd 40, 107, 108, 109, 114, 136
- arbetsmiljöavtalet 91
- löner 40
- rättstvister 114
- tvist om inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt 106
skotvätt 94
skyddsglasögon 13
skyddsombud 91

skyddsombudsutbildning 91
skyddsskor 12, 13
studieledighet 118
städning 9, 97
stöver- och skotvätt 94
säkerhet 14
särskilda lönetillägg 50, 76, 77, 101
särskild arbetstidsförkortning 52, 77, 78, 80, 81, 87, 89, 90, 125, 126, 135
säsongsanställning 22, 32
säsongarbete 17, 21, 22, 32

T

tidlön 38, 41, 43
tidsbegränsad anställning 17, 21, 33, 36, 116
tillfällig bostad 23, 24, 70, 72
tillsvidareanställning 17, 18, 21, 32, 33, 131, 133
tillträde på arbetsplats 19
tillämplighet på avtalsområdet 105
timlön 49, 50, 53, 120-124, 126
tjänstledig 53, 59, 66, 124
toalett 69, 94, 95, 97
tolkningsföretråde (FML) 102
traktamente 23, 24, 68-73, 103, 125
treskift 77, 79, 88
trängselavgift 75
turordning 17, 28-30, 32, 33, 55, 102-104
turordningsenhet 28, 29, 32, 106, 107, 135
turordningsområde 23, 28-30, 72, 73, 99, 106, 107
tvist 34, 85, 106, 109, 114-116, 136
- arbetsmiljö 94
- arbetstid 85
- frånvaro och ledighet 123
- inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt 106
- intressetvist 40
- rättstvister 35, 36, 85, 109, 114-116
- semesterersättning 117
- uppsägning, avsked 35, 115
tvåskift 77, 79, 88
tvättrum 95

U

underentreprenad (maskin- och lastbilscentral) 108
underentreprenör 110-113
underlag 58
- resekostnader 73
- semester 66
- sjuklön 58
- vägtullar och trängselavgifter 75
underrättelse 23, 26, 31, 33, 35, 36, 102
- individuell arbetstidsöverenskommelse 76
- Maskinföraravtalet 112
- semesterförläggning 62, 63
- uppsägning, avsked 23, 26, 31, 33, 102
uppsägning 22
- medarbetare 18, 20-25, 27-28, 30, 32-35, 62, 73, 98, 102-103,
112,113
uppsägningsbesked 24, 33
uppsägningstider 19
utbildning 16, 92
- arbetsmiljö 92
- facklig förtroendeman 99
- yrkesutbildning (gymnasie- ungdoms- och vuxenlärling) 16
- MB-ledamot 89
- studieledighet 118
utgående lön 38, 41-43, 45, 50, 51, 120-122, 124
utlåning av arbetskraft 103

V

vagnar 94, 95, 97
varsel (uppsägning, avsked) 33, 80, 89
- arbetstid 80
veckovila 77, 80, 81, 83, 89
vetorätt 112
vikariat 17, 21
viss säsong 21, 29, 64
visst arbete 55, 64
viss tid 64
vägtullar och trängselavgifter 75
väntetidsersättning 56, 64

Y

yrkesarbetare 42, 43, 45, 131
yrkesbevis 42, 43, 111, 127, 129, 134-136
yrkeskategorier 42, 43
yrkesutbildning 16, 42, 127-131, 135, 136
yrkesutbildningsavtal 16, 18, 19, 42-45, 47, 127, 128

Å

ålderspension 32, 118
återintagning (permittering) 31

Ö

överdragskläder 12, 13
överenskommelse om tidlön 38, 41, 43
överläggning 31, 33, 67, 101, 102, 105-107
- avsked, uppsägning 31, 33
- facklig förtroendeman 101
- inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt 106
- MB-grupp 91
overtidsarbete 50, 54, 78, 89, 121
overtidsersättning 50, 77, 121
overtidsjournal 84
overtidsperiod 76, 79
övervakning 14, 15
övriga arbetstagare 42, 43



Maskinentreprenörerna

Box 1609

111 86 Stockholm

Tel 08-762 70 65

Besöksadress: Storgatan 19, 5 tr

www.me.se



Seko, Service- och kommunikationsfacket

Box 1105

111 81 Stockholm

Tel 08-791 41 00

Besöksadress: Hagagatan 2

www.seko.se