

2017-
2020

ENTREPRENADMASKINAVTALET



Maskinentreprenörerna
Box 1609
111 86 Stockholm
Tel 08-762 70 65
Besöksadress: Storgatan 19, 5 tr
www.me.se



**Svenska
Byggnadsarbetareförbundet**
106 32 Stockholm
Tel 010-601 10 99
Fax 08-34 50 51
Besöksadress: Hagagatan 2
www.byggnads.se



Entreprenadmaskinavtalet 2017-2020
MASKINENTREPRENÖRERNA/BYGGNADS
Tryckt hos Ljungbergs Tryckeri AB 2017
Ersätter utgåvan år 2013-2016 samt supplement 2016-2017
Upplaga: 5 000 ex
Omslagsbild: Mostphotos

ENTREPRENADMASKIN- AVTALET

RIKSAVTAL

2017-2020

mellan

MASKINENTREPRENÖRERNA (ME)

och

SVENSKBYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET (Byggnads)

2017-06-01–2020-05-31

INNEHÅLL

AVTALETS OMFATTNING 18

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1	Arbetsplatsanmälan, information och biträde	20
1	Arbetsplatsanmälan	20
2	Information om arbetsplats	20
3	Rätt till biträde.....	20
§ 2	Arbetstid	21
1	Ordinarie arbetstid	21
1.1	Arbetstidens längd och förläggning	21
1.2	Förändring av arbetstiden genom byte av arbetsplats	21
1.3	Individuell arbetstidsöverenskommelse	22
1.4	Ordinarie arbetstid om inte överenskommelse träffats	22
1.5	Ordinarie arbetstid för städpersonal	22
1.6	Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid.....	23
1.7	Skiftarbetstid	23
1.7.1	Rätt att bedriva arbete i skift	23
1.7.2	Tvåskiftgång vid glidformsgjutning m.m.	23
1.7.3	Treskiftgång vid glidformsgjutning m.m.	23
1.7.4	Intermittent treskiftgång.....	24
2	Arbetstidsförläggning mellan klockan 22.00 och 05.00 ..	24
3	Arbete i bergrum	24
3.1	Underjordsarbete	25
3.1.1	Definitioner	25
3.1.2	Dagarbetstid	25
3.1.3	Lokal överenskommelse.....	25
3.2	Skiftarbetstid	25
3.2.1	Ordinarie arbetstid vid 2-skiftgång	26
3.2.2	Ordinarie arbetstid vid intermittent 3-skiftgång.....	26
3.2.3	Skiftarbete i annan form.....	26
3.2.4	Tillägg för arbete i bergrum	27
4	Kompensation för särskild arbetstidsförkortning	27

4.1	Timavlönade	27
4.2	Månadsavlönade.....	27
5	Obeqväm arbetstid (OB)	28
6	Övertidsarbete	29
6.1	Förläggning av och ersättning vid övertidsarbete	29
6.2	Begränsning av övertidsarbete	31
6.3	Övertidsjournal och övertidsperiod.....	31
7	Kompensationsledighet	31
8	Beredskapstjänst.....	32
8.1	Ersättning vid beredskapstjänst.....	32
8.1.1	Vardagar	32
8.1.2	Lördag och söndag	33
8.1.3	Helgdag och fridag.....	33

§ 3	Lönebestämmelser	34
1	Riktlinjer för lönesättning	34
2	Löneformer.....	34
2.1	Lönedefinitioner	34
2.2	Tillämpliga löneformer	35
2.2.1	Tidlön	35
2.2.2	Prestationslön (ackords- och resultatlön).....	35
2.2.2.1	Prestationslöneöverenskommelse avseende arbetsplats... 35	
2.2.2.2	Löneöverenskommelse avseende flera arbetsplatser	36
2.2.3	Särskilda lönebestämmelser	36
3	Tidlön	36
3.1	Yrkesgrupper som omfattas av tidlön	36
3.2	Överenskommelse om tidlön och parter	36
3.3	Tidlön om överenskommelse inte träffas	37
3.4	Fördelningstal	37
3.5	Omräkningsfaktor vid byte mellan timlön och månadslön	37
4	Prestationslön	37
4.1	Gemensamma bestämmelser vid prestationslön (ackords- och resultatlön)	37
4.1.1	Parter	37
4.1.2	Förhandlingsordning vid prestationslön	38
4.1.2.1	Lokal förhandling.....	38
4.1.2.2	Central förhandling	38
4.1.2.3	Lön om prestationslöneöverenskommelse inte träffas	38
4.1.3	Överenskommelse om prestationslön	38

INNEHÅLL **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

4.1.4	Lön innan prestationslöneöverenskommelse träffats	38
4.1.5	Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå	39
4.1.6	Fast del och utbetalningsnivå om överenskommelse inte kan träffas	39
4.1.7	Underlag	39
4.1.8	Avstämningens periodens längd	39
4.1.9	Prestationslönets tid och annan tid	39
4.1.10	Tidrapport	40
4.1.11	Fördelningstal	40
4.1.12	Avstämning av prestationslön	40
4.1.13	Uträkning av prestationslön och upprättande av fördelningslista	40
4.1.14	Tvist om omfattning, avstämning eller uträkning av prestationslön	41
4.1.15	Omräkning av månadslön vid tillfälligt prestations- lönearbete	41
4.2	Ackordslön	42
4.2.1	Uppmätning av ackordsarbete baserat på centralt framtaga ackordslistor	42
4.2.2	Olika ackordslönesystem och framtagande av underlag ..	42
4.2.3	Ackordets omfattning och innehåll	42
4.2.4	Ackordsriktpunkt	42
4.2.5	Undantagna arbeten	42
4.2.6	Utläggning av arbete som omfattas av en ackords- överenskommelse på underentreprenör	43
4.2.7	Arbeten som inte ingår i ackordspriset	43
4.3	Resultatlön	44
4.3.1	Olika resultatlönesystem	44
4.3.2	Avstämning och insyn	44
5	Särskilda lönebestämmelser för tornkranförare och maskinförare	44
5.1	Huvudlöneform	44
5.2	Lön för tornkranförare och maskinförare som ingår i arbetslag vid prestationslön (TBM)	45
5.3	Lön för utlånad tornkranförare och maskinförare vid arbete åt arbetslag med prestationslön (TBM)	45
5.4	Lön för förare när underentreprenör tillhandahåller tornkran, maskin och förare	45
6	Gemensamma bestämmelser för tid- och prestationslön ..	46

INNEHÅLL **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

6.1	Lägsta lön – grundlön	46
6.2	Utgående lön	46
6.2.1	Definition	46
6.2.2	Överenskommelse om genomsnittsbereknning av utgående lön	46
6.3	Parallelltid och parallelltidsersättning	47
6.4	Rättstvist om lön m.m.	47
7	Lönstabeller grundlön	47
7.1	Definitioner av yrkeskategorier	47
7.1.1	Yrkesarbetare med yrkesbevis	47
7.1.2	Övriga arbetstagare inom TBM och arbetstagare för vilka det finns centralt fastställda listor	47
7.1.3	Städpersonal	48
7.1.4	Maskinförare	48
7.1.5	Bilförare m.fl.	48
7.1.6	Övriga förare	48
7.1.7	Reparations-, förrådsarbetare och liknande yrkesgrupper	48
7.2	Lönestabell grundlön	49
7.3	Lönebestämmelser för lärlingar	50
7.3.1	Gymnasieutbildning	50
7.3.2	Ungdomslärlingar	50
7.3.3	Vuxenlärlingar	51
7.3.4	Vuxenutbildning	51
7.3.5	Maskinförare	52
7.3.5.1	Gymnasieutbildning	52
7.3.5.2	Vuxenutbildning	52
8	Granskningsuppgifter	52
8.1	Granskning	52
8.2	Granskningsunderlag	53

§ 4	Viss frånvaro och ledighet	54
1	Sjuklön	54
1.1	Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden	54
1.1.1	Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047)	54
1.1.2	Timavlönade	54
1.1.3	Månadsavlönade	55
1.2	Sjukanmälan m.m. – 8 och 9 §§ lagen om sjuklön	55
1.2.1	Sjukanmälan	55
1.2.2	Intyg m.m.	55
1.2.3	Försäkran	55
2	Havandeskapslön	56

INNEHÅLL ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

3	Föräldrapenningstillägg.....	56
4	Helglön.....	56
4.1	Timavlönade.....	57
4.2	Månadsavlönade.....	57
4.3	Nationaldagen.....	57
5	Fridagar.....	57
6	Ledighet för uppdrag.....	57
7	Rätt till permission.....	58
8	Arbetsstidsförkortning.....	59
8.1	Intjänandeår.....	59
8.2	Ledighet med utgående lön efter intjänandeår.....	60
8.3	Förläggning och utläggning av ledighet.....	60
8.4	Ersättning istället för arbetsstidsförkortning.....	60
9	Tjängsledighet och annan frånvaro utan rätt till lön.....	61
9.1	Timavlönade.....	61
9.2	Månadsavlönade.....	61
9.2.1	Beräkning av löneavdrag.....	61
9.2.2	Beräkning av lön vid påbörjande och avslutande av anställning.....	61
§ 5	Permittering och väntetid.....	62
1	Permittering.....	62
1.1	Definition.....	62
1.2	Ersättning.....	62
1.3	Permittering vid semesterstängning.....	62
1.4	Förhandling och återgång i arbete.....	63
2	Väntetid.....	63
2.1	Definition.....	63
2.2	Ersättning.....	63
3	Gemensamma bestämmelser.....	63
3.1	Avbrytande av arbete på grund av otjänligt väder.....	63
3.2	Erbjudande om annat arbete.....	64
3.3	Turordning.....	64
§ 6	Resersättning och traktamente.....	65
1	Restekostnadsersättning vid dagliga resor.....	65
2	Traktamente.....	66
2.1	Traktamente vid övernattnings.....	66
2.2	Traktamentsersättning.....	66
2.3	Samråd om boende på förrättningsort.....	67
2.4	Fri kost och logi samt boendestandard.....	67

INNEHÅLL ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

2.5	Förrättningsstillägg.....	67
2.6	Tidsbegränsning.....	68
2.7	Påbörjande och avslutande av förrättning.....	68
2.7.1	Reskostnadsersättning.....	68
2.7.2	Restid och ersättning för restid.....	68
2.7.3	Reducerat traktamente.....	68
2.8	Förrättning under semester, helgdag, fridag och schemalagd ledighet.....	69
2.9	Traktamente vid olycksfall och sjukdom.....	69
3	Gemensamma bestämmelser.....	69
3.1	Reskostnadsersättning då arbetstagare flyttar sin fasta bostad.....	69
3.2	Traktamente då arbetstagare flyttar sin fasta bostad.....	70
3.3	Flyttning av fast bostad.....	70
3.4	Beräkning av kostnadsersättning.....	70
3.5	Resväg.....	70
3.6	Ersättning för faktisk resväg och resväg.....	70
3.7	Central anläggning.....	70
3.8	Anställnings ingående.....	71
3.9	Tillfällig bostad vid varaktig omplacering.....	71
3.10	Underlag för kostnadsersättningar.....	71
4	Användande av egen bil i tjänsten.....	71
4.1	Överenskommelse.....	71
4.2	Tillämpningsområde.....	72
4.3	Bilersättning.....	72
4.4	Vägtullar och trängselavgifter.....	72
§ 7	Utbetalning av lön m.m.....	73
1	Utbetalning av lön.....	73
1.1	Löneutbetalningsperioder.....	73
1.2	Utbetalning av lön i 2-veckorsperioder.....	73
1.3	Månadsvis utbetalning av lön.....	73
1.4	Utbetalning vid tvist om prestationslönepremie.....	74
1.5	Byte av löneutbetalningsperiod.....	74
1.6	Exempel på utbetalning av lön i efterskott.....	74
1.7	Exempel på utbetalning av lön i förskott.....	74
2	Lönespecifikation.....	75
3	Påföljd vid försenad löneutbetalning.....	75
§ 8	Arbetets ledning och föreningsrätt.....	76

INNEHÅLL **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

1	Arbetets ledning	76
2	Föreningsrätt	76
3	Arbetsgivarens ställföreträdare	76
§ 9	AFA-försäkringar	77
§ 10	Förhandlingsordning i rättstvister	78
1	Förhandling	78
1.1	Tillämpningsområde	78
1.2	Parter i rättstvist	78
1.3	Genomförande av förhandling	78
1.4	Protokoll och justering	79
1.5	Avslutande av förhandling	79
2	Lokal förhandling	79
2.1	Allmän rättstvist	79
2.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	79
2.3	Twist om giltigheten av uppsägning m.m.	80
3	Central förhandling	80
3.1	Allmän rättstvist och twist om giltigheten av uppsägning m.m.	80
3.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	80
4	Arbetsdomstolen	80
4.1	Allmän rättstvist	80
4.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	81
4.3	Twist om giltigheten av uppsägning m.m.	81
4.4	Twist om semesterersättning m.m.	81
5	Preskription	81
5.1	Preskriptionstid	81
5.2	Preskription	81
6	Ogiltighet av överenskommelse	82
§ 11	Ordningsregler	83
1	Allmänna ordningsregler	83
1.1	Allmänt	83
1.2	Arbetstid	83
1.3	Behörighetskort	83
1.4	Fackligt besök på arbetsplatsen	83
1.5	Inkomstuppgift	83
1.6	Drogkontroller och personlig integritet	84
2	Kontroll, rättelse och kvalitetssäkring	84

INNEHÅLL **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

2.1	Kontroll av arbete och rättelse av fel	84
2.2	Rättelse av felaktigt arbete vid prestationslön	84
2.3	Kvalitetssäkring	84
3	Personlig skyddsutrustning	85
4	Tillhandahållande av fria överdragskläder	85
5	Ersättning för bortkomna eller skadade verktyg och kläder	86
§ 12	Avtalets giltighetstid m.m.	87
1	Giltighet och uppsägning	87
1.1	Entreprenadmaskinavtalets giltighetstid	87
1.2	Uppsägning	87
2	Förslag till nytt avtal	87

BILAGOR

Bil A1	Avtal om anställningsskydd 1988	90
	Inledande bestämmelser, §§ 1–2	90
	Anställningsavtalet, §§ 3–5	91
	Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, §§ 6–8	96
	Uppsägning från arbetsgivarens sida, §§ 9–12	97
	Uppsägningstid, § 13	100
	Lön och andra förmåner under uppsägningstiden, §§ 14–16	100
	Avskedande, §§ 17–19	101
	Lön och andra förmåner under permittering, § 20	102
	Turordning vid uppsägning, §§ 21–22	103
	Företrädesrätt till återanställning, §§ 23–25	104
	Förhandlingar m.m., §§ 26–28	106
	Avgång med pension m.m., § 29	108
	Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m., §§ 30–33	108
	Preskription §§ 34–36	109
	Skadestånd, §§ 37–38	110
Bil A2	Särskilda regler vid in- och utlåning av arbetstagare mellan företag	112
	1 Tillämpningsområde	112
	2 Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar	112
	3 Samtycke till utlåning	112
	4 Kortvarig in- och utlåning	113
	5 Utlåning	113
	6 Inlåning	113
	7 Lönehantering	113
	7.1 Tidlön	113
	7.2 Prestationslön	113
Bil A3	Avtalade turordningsområden	114
Bil A4	Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning	119
	1 Bakgrund	119
	2 Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning	119
	2.1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)	119

2.2	Överläggning vid inhyrning – lokal förhandling	120
2.3	Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande	120
3	Skiljenämnd avseende inhyrning	121
Bil B	Lönestatistikområden	123
Bil C	Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation	126
1	Definitioner	126
2	Allmänna bestämmelser	127
2.1	Avtal om företagsanpassad MB-organisation	127
2.2	MB-grupps/kontaktombuds mandat	127
2.3	Utseende av ledamot och suppleant i MB-grupp eller kontaktombud	128
2.4	Anpassning av MB-organisationen vid omstruktureringar	128
2.5	MB-fråga som rör både Byggnads och SEKO	128
2.6	MB-ledamot är facklig förtroendeman i MB-frågor	128
2.7	Information om vem som är ledamot i MB-grupp eller kontaktombud samt kontaktperson	129
2.8	Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud	129
2.9	Mandattid	129
2.10	Förhandlingsbiträde	129
2.11	Styrelserepresentanter	130
2.12	MB-organisation i dotterbolag	130
2.13	Informations- och förhandlingsskyldighet när det inte finns MB-grupp	130
2.14	Förhandlingsordning enligt 11 § MBL	130
2.14.1	Lokal förhandling	130
2.14.2	Central förhandling	131
3	Lokalt företag	131
3.1	Handläggning av MB-frågor	131
3.2	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp samt kontaktombud	131
3.2.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	131
3.2.2	Företagsnivå	131
3.2.2.1	MB-grupp	131
3.2.2.2	Kontaktombud	132
3.2.3	Arbetsplatsnivå	132
3.3	Information	132

4	Regionalt företag	132
4.1	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp	132
4.1.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	132
4.1.2	Företagsnivå	133
4.1.3	Arbetsplatsnivå	133
4.2	Behörighetsområde	133
4.2.1	Företagsnivå	133
4.2.2	Arbetsplatsnivå	133
4.3	Information	133
5	Riksföretag	133
5.1	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp	133
5.1.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	133
5.1.2	Företags- och regional nivå	134
5.1.3	Arbetsplatsnivå	134
5.2	Behörighetsområde	134
5.2.1	Företagsnivå	134
5.2.2	Regional nivå	134
5.2.3	Arbetsplatsnivå	134
5.3	Information	135
5.4	Fackligt kontaktarbete	135
5.5	Reskostnadsersättning och utlägg	135

Bil D Branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende 38–40 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).....

1	Syfte och tillämpningsområde	136
1.1	Gemensamma värderingar	136
1.2	Tillämpningsområde	136
1.3	Alternativ för fullgörande av förhandlingsskyldigheten	137
1.4	Anlitande av bemanningsföretag vid företrädesrätt till återanställning	137
2	Lokalavdelning som handlägger frågor om underentreprenörer	137
3	Anlitande av företag som är medlem i ME	137
3.1	Primär förhandlingsskyldighet	137
3.2	Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto	137
4	Anlitande av underentreprenörer som inte är medlem i ME	138
4.1	Kontroll av underentreprenör	138
4.2	Information om underentreprenör	139
4.3	Förteckning över underentreprenör som anlitas	139

4.4	Avförande från förteckning vid veto	139
4.5	Villkor för godkännande av underentreprenör	140
4.6	Hävning av entreprenadavtal	140
5	Primär förhandling i övriga fall	140
6	Entreprenadkedjor	140
7	Förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilscentral eller förmedlingsföretag (maskincentral)	142
7.1	Avtal om tillämpning av denna Bilaga D	142
7.2	Informationsskyldighet i förhållande till lokalavdelningen	142
7.3	Informationsskyldighet i förhållande till beställaren (anlitande entreprenör)	142

Bil E Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (FMÖ)

1	FMÖ/FML	143
2	Utseende av facklig förtroendeman	143
3	Begreppet ”arbetsplats” (1 § första stycket FML)	143
4	Fastställande av uppdrag, verksamhet och utbildningsbehov	143
5	Huvudentreprenör (1 § FML)	143
6	Tillgång till utrymme m.m. (3 § FML)	144
7	Omfattning och förläggning av ledighet	144
7.1	Normtid för löpande fackliga arbetsuppgifter (6 § FML)	144
7.2	Omfattning och förläggning av ledighet för annat än löpande fackliga arbetsuppgifter	145
8	Facklig utbildning	146
8.1	Definition	146
8.2	Information och överläggning om facklig utbildning	146
8.2.1	Central informationsskyldighet	146
8.2.2	Lokal informationsskyldighet	146
8.2.3	Överläggning med arbetsgivaren	146
8.3	Om deltagande i fackliga kurser	147
8.3.1	Deltagande och begäran om ledighet	147
8.3.2	Intyg	147
9	Ersättning till facklig förtroendeman (7 § FML)	147
9.1	Ersättning enligt FML	147
9.2	Ersättning för restid och reskostnader	147
10	Anställnings upphörande m.m. (5 och 8 §§ FML)	148
11	Tolkningsföreträde (9 § FML)	148

Bil F	Överenskommelse angående studieledighetslagen	149
Bil G	Överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser	150
1	Inledning	150
2	Standard för bodar och vagnar	150
2.1	Allmänna krav	150
2.1.1	Bodar	150
2.1.2	Vagnar	150
2.2	Matrum	150
2.3	Omklädningsrum	151
2.4	Tvätttrum	151
2.5	Övrigt	151
3	Städning, material m.m.	151
4	Elektricitet eller gas	151
5	Dusch i vagnar	151
5.1	Regler till och med den 31 december 2014	151
5.2	Regler från och med den 1 januari 2015	152
6	Toalett	152
7	Stövel och skotvätt	152
8	Övergångsbestämmelser	152
8.1	Successiv förändring av standarden	152
8.2	Bodar	152
8.2.1	Nyttillverkade bodar	152
8.2.2	Utrymmesstandard avseende befintligt bodbestånd	152
8.2.3	Inredningsstandard avseende befintligt bodbestånd	152
8.2.4	Bodar med takhöjd under 2,4 meter	153
8.2.5	Befintliga bodetableringar	153
8.2.6	Berörda parter	153
8.3	Vagnar	153
8.3.1	Nyttillverkade vagnar	153
8.3.2	Befintligt bestånd	153
Bil H	Yrkesutbildningsavtal	154
Bil I	Särskilda semesterregler	155
1	Semesterlön och semesterersättning	155
1.1	Timavlönade	155
1.2	Månadsavlönade	155
1.2.1	Semesterlön	155
1.2.2	Semesterersättning	155
1.2.3	Ändrad sysselsättningsgrad	155

1.3	Obetald semester	156
1.3.1	Timavlönade	156
1.3.2	Månadsavlönade	156
1.4	Utbetalning av semesterlön	156
2	Förläggning av semesterledighet	156
2.1	Förläggning av huvudsemester	156
2.1.1	Ledighetsperiod och semesterrätt	156
2.1.2	Gemensam lokal rekommendation om huvudsemester	156
2.1.3	Överenskommelse om annan förläggning av huvudsemester	156
2.1.4	Förhandling om förläggning av semester	157
2.2	Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemester	157
2.2.1	Samråd	157
2.2.1.1	Allmänt	157
2.2.1.2	Förläggning av semester avseende enskild arbetstagare	157
2.2.1.3	Gemensam förläggning av semester avseende flera arbetstagare	157
2.2.1.4	Genomförande av samrådsskyldigheten	158
2.2.2	Enhetlig förläggning av semesterdagar utöver huvudsemester efter förhandling med berörd lokalavdelning	158
2.3	Arbete, obetald semester eller permittering	158
2.4	Underrättelse om semesterförläggning	159
Bil J	Överenskommelse om särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbetsexponering	160
Bil K	Arbetsmiljöavtal	161
1	Gemensamma utgångspunkter och mål	161
2	Centralt arbetsmiljöråd, MCA	161
3	Samverkan i företaget	162
3.1	Arbetsmiljöverksamhet och övergripande ansvar	162
3.2	Hantering av arbetsmiljöfrågor i företaget	162
3.3	Information om handläggare respektive kontaktperson	163
4	Företagshälsovård	163
4.1	Verksamhetsbeskrivning	163
4.2	Definition	164
4.3	Avtal om företagshälsovård m.m.	164
4.4	Hälsoundersökning	164
5	Arbetsmiljöutbildning	164
5.1	Syfte	164

5.2	Grundutbildning	165
5.2.1	Målgrupp, innehåll och omfattning.....	165
5.2.2	Utbildningsplan	165
6	Tvister	165
6.1	Förhandlingsordning	165
6.2	Skiljenämnd.....	165
Bil L	Förteckning över särskilda överenskommelser som inte har tagits med i avtalstrycket	166
Bil M	Försäkring om föräldrapennningstillägg (FPT).....	167
Bil N	Användande av positioneringsteknik - GPS-stöd	169
Sökordsregister.....		171
Kontaktuppgifter		179

AVTALETS OMFATTNING

Följande verksamheter omfattas av Entreprenadmaskinavtalet

1. Anläggningsobjekt, t.ex. kraftverk, idrottsanläggningar och flygfält.
2. Allt arbete med trä och betong avseende byggande och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.
3. Byggande och reparationer av broar, viadukter och trafiktunnlar av betong.
4. Mark- och ledningsarbeten inom tomtmark, det vill säga arbete som har ett tidsmässigt samband med ett avgränsat anläggnings- eller husbyggnadsobjekt.
5. Huvudledningar för fjärrvärme och kyla.
6. Allt markarbete vid byggande och reparation av dammar, sjöregleringar och farleder.
7. Arbete vid pålning, spontning, påldäck och markstabilisering.
8. Rörtryckning.
9. Borrning för energi och vatten.
10. Dykeriarbeten.
11. Muddringsarbeten.
12. Byggnadsindustrins avtalsområde.
13. Arbetet omfattar även med ovanstående sammanhängande rengörings-, städnings- och andra liknande servicearbeten, liksom bearbetning av återvinnings- och restprodukter från verksamhet som omfattas av avtalet.

Vid företag eller del av företag med blandad verksamhet inom entreprenadmaskinbranschen, det vill säga 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 skall vid blandad verksamhet vara bundna av samma kollektivavtal.

För bedömningen av avtalsstillhörigheten skall företaget och berörda regioner/lokalavdelningar inom Byggnads och SEKO vartannat år göra en gemensam genomgång av företagets blandade verksamhet.

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

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 ARBETSPLATSANMÄLAN, INFORMATION OCH BITRÄDE

1 ARBETSPLATSANMÄLAN

Arbetsgivare ska snarast, dock senast i samband med arbetets påbörjande, skriftligen anmäla ny arbetsplats där arbetsvolymen beräknas överstiga 900 arbetstimmar. Företaget insänder anmälan per post, e-mejl eller fax till Byggnads berörda region med kännedomskopia till ME:s berörda regionkontor.

För de arbetsplatser där arbetsplatsanmälan inte behöver göras enligt första stycket och där arbetsvolymen efter arbetets påbörjande beräknas överstiga 900 timmar ska arbetsgivaren snarast informera Byggnads region om detta. Arbetsplatsanmälan behöver då endast ske om Byggnads region uttryckligen begär det. (Se även § 3 punkten 4.1.1.)

På arbetsplats där prestationslön bör tillämpas föreslår arbetsgivaren prestationslöneform.

2 INFORMATION OM ARBETSPLATS

Arbetsgivare ska på lämpligt sätt informera arbetstagare, som ska vara verksamma på arbetsplatsen, om arbetets omfattning, vilka arbeten som ska utföras av sido- och underentreprenör, löneform, skyddsföreskrifter, arbetstid, raster, arbetsplats- och arbetsmiljöorganisation samt i övrigt sådant som är viktigt att känna till om arbetsplatsen.

Behovet av information får bedömas med hänsyn till arbetsplatsens storlek, varaktighet och karaktär.

3 RÄTT TILL BITRÄDE

När arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare är part enligt detta avtal och när så föreskrivs i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller annan lagstiftning har arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare generell rätt till biträde från sin organisation

§ 2 ARBETSTID

1 ORDINARIE ARBETSTID

1.1 Arbetstidens längd och förläggning

Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgdagsfri vecka (exklusive raster). Arbetsgivaren och representant för arbetslaget kan träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning för varje enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan träffas tidigast när sådan representant är utsedd.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 24.00.

Arbetstiden kan läggas ut enligt ovan med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar).

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget är arbetstiden klockan 06.30-17.00 i enlighet med bestämmelserna i § 2 punkten 1.4.

1.2 Förändring av arbetstiden genom byte av arbetsplats

Arbetstagare som flyttas från en arbetsplats till en annan arbetsplats eller del av arbetsplats med en ordinarie arbetstid som avviker från arbetstagarens tidigare ordinarie arbetstid behåller sin tidigare ordinarie arbetstid under en omställningsperiod om en månad, såvida inte annan överenskommelse träffas. Omställningsperioden räknas från den dag arbetstagaren underrättades om den nya arbetstiden.

Arbetstagare som flyttas till arbetsplats där den ordinarie arbetstiden är förlagd under obekväm arbetstid (§ 2 punkten 5), som avviker från arbetstagarens tidigare ordinarie arbetstid, har rätt att få sin ordinarie arbetstid förlagd mellan klockan 06.00 och 17.00 om arbetstagaren har särskilda hinder för att arbeta under obekväm arbetstid. Sådana hinder kan bl.a. vara barnomsorgstider som inte går att förändra eller andra tungt vägande skäl i privatlivet.

Om arbetstagare anför särskilda hinder är arbetsgivaren skyldig att undersöka möjligheterna att flytta annan arbetstagare som inte har särskilda hinder. Byggnads region har tolkningsföreträdare vid tvist om arbetsskyldighet enligt denna bestämmelse.

1.3 Individuell arbetstidsöverenskommelse

Bestämmelserna ovan utgör inte hinder för att arbetsgivaren och enskild arbetstagare träffar en individuell överenskommelse om annan ordinarie arbetstidsförläggning för arbetstagaren. Sådan individuell arbetstidsöverenskommelse kan vara tidsbegränsad eller gälla tillsvidare och kan förläggas måndag t.o.m. söndag mellan klockan 05.00 och 22.00. En individuell arbetstidsöverenskommelse ska vara skriftlig om den gäller under en period om fyra veckor eller längre tid. En individuell arbetstidsöverenskommelse kan sägas upp med en månads uppsägningstid, såvida inte berörda parter kommit överens om annat. Uppsägningen ska vara skriftlig.

I samband med att arbetstagare med individuell arbetstid placeras på en prestationslönearbetsplats ska arbetsgivaren överlägga med arbetslaget, i syfte att finna en samförståndslösning, under förutsättning att arbetstagarens arbetstid avviker med mer än en timme per dag från överenskommen ordinarie arbetstid på arbetsplatsen.

1.4 Ordinarie arbetstid om inte överenskommelse träffats

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget eller arbetstagare ska den ordinarie arbetstiden förläggas med åtta timmar sammanhängande per dag (exklusive raster) måndag t.o.m. fredag mellan klockan 06.30—17.00. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter.

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

1.5 Ordinarie arbetstid för städpersonal

För städpersonal får, utan hinder av bestämmelserna i § 2, mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare träffas annan överenskommelse om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning samt arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 24.00. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

1.6 Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid

Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid får vid heltidsarbete för arbetstagare uppgå till högst 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader.

Beräkningsperiod kan utökas till högst sex månader genom särskild överenskommelse med Byggnads region.

1.7 Skiftarbetstid

1.7.1 Rätt att bedriva arbete i skift

Arbetsgivare har rätt att bedriva arbete i skift i enlighet med vad som framgår av detta avtal. Reglerna utgör ett avsteg från reglerna om nattvila och veckovila i arbetstidslagen 13 och 14 §§ (arbetsgivaren behöver därför inte ansöka om särskild dispens för skift hos Arbetsmiljöverket.)

1.7.2 Tvåskiftgång vid glidformsgjutning m.m.

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

1.7.3 Treskiftgång vid glidformsgjutning m.m.

Arbetsgivaren har rätt att bedriva kontinuerlig treskiftgång vid glidformsgjutning och andra sådana arbeten som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott. Vid sådan skiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 35 timmar per vecka (exklusive raster).

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region eller facklig förtroende- man med särskild fullmakt ska träffa överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

1.7.4 Intermittent treskiftgång

Intermittent treskiftgång är skiftarbete som avbryts över söndagar och helgdagar. Arbetsgivaren har rätt att bedriva sådan skiftgång när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl inte bör avbrytas, t.ex. för att minska tiden vid driftavbrott vid arbete i industri eller liknande.

Vid intermittent treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Arbetstiden ska utläggas med högst 7,5 arbetstimmar per skift på veckans fem första dagar fram till lördag klockan 07.00.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region eller facklig förtroendeman med särskild fullmakt ska träffa överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

2 ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING MELLAN KLOCKAN 24.00 OCH 05.00

Arbetsgivaren och Byggnads region kan för en enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats träffa en överenskommelse om arbetstidsförläggning mellan klockan 24.00 och 05.00. Sådan överenskommelse får avse en period om högst en månad. Därefter krävs överenskommelse mellan de centrala parterna.

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

- 1) Betonggjutning och därmed sammanhängande arbeten, i den mån gjutningen av tekniska skäl måste fortgå utan avbrott.
- 2) Skyddsarbete, varmed avses exempelvis pumpning, nattvakstjänst och observationstjänst.
- 3) Maskinreparationer som behövs för att undvika avbrott i arbetet.
- 4) Grävmaskinsarbeten med maskiner som har en skopa som är minst 3 m³.
- 5) Transport av maskin/kran och tillhörande utrustning på grund av dispenstransporter enligt trafikförordning och lokala föreskrifter.

3 ARBETE I BERGRUM

Bestämmelserna om arbetstid och ersättning vid underjordsarbete.

3.1 Underjordsarbete

Bergrumsarbetets huvudgrupper

3.1.1 Definitioner

- Bergarbete, kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete
- Inrednings- och installationsarbete
- Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten

Vid arbete med underhålls- service- och ombyggnadsarbeten utgår ingen särskild arbetstidsförkortning.

För den som del av dag deltar i bergrumsarbete gäller Bergrumsreglerna (särskilda bestämmelser för arbete i bergrum) för den del av arbetstiden som är förlagd till bergrum, för övrig tid gäller reglerna för arbeten ovan jord.

3.1.2 Dagarbetstid

Vid arbete i bergrum är den ordinarie arbetstiden 36 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, utläggs arbetstiden med högst 8 timmar per dag under veckans fem första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 17.30.

3.1.3 Lokal överenskommelse

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan utöver vad som anges i 3.1.2 ovan fastställas per vecka, månad eller annan period genom överenskommelse mellan arbetsgivare och Byggnads region.

Överenskommelse enligt första stycket, som skall vara skriftlig, skall träffas i god tid före arbetets påbörjande.

3.2 Skiftarbetstid

Arbetsgivare har rätt att anordna arbetet i 2- eller 3-skift enligt nedan.

Skiftutläggningar överenskommes i varje särskilt fall mellan arbetsledning och arbetslag.

3.2.1 Ordinarie arbetstid vid 2-skiftgång

Vid bergarbete i bergrum i 2-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 2-veckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster).

Såvida inte annat överenskommes, skall arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per skift under veckans fem första dagar och första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00 samt andra skiftet förläggs så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

3.2.2 Ordinarie arbetstid vid intermittent 3-skiftgång

Vid bergarbete i bergrum i intermittent 3-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 3-veckorsperiod i genomsnitt 34 timmar per vecka (exklusive raster). Såvida inte annat överenskommes, skall arbetstiden utläggas med höst 7,5 timmar per skift under veckans fem första dagar jämte natt till lördag.

Anmärkning

- Med intermittent 3-skiftgång menas skiftarbete som avbryts över sön- och helgdagar.
- Beträffande övertidstillägg, tillägg för obekväm arbetstid se § 2 punkten 5, 6 och 7.

3.2.3 Skiftarbete i annan form

Överenskommelse om annan skiftform och annan begränsningsperiod än ovanstående skiftformer kan träffas mellan de lokala parterna.

Anmärkning

1. Vid intermittent skiftarbete skall på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst två skift vid 2-skiftarbete och minst tre skift vid 3-skiftarbete eller enligt § 4 punkt 5 angivna fridagar efter kl. 05.00 (vid 3-skiftarbete efter ordinarie nattsiftets slut på morgonen).
2. Viloperiod mellan arbetsperioderna skall vara minst 11 timmar.

3.2.4 Tillägg för arbete i bergrum

2017	2018	2019
7,03 kr/tim	7,16 kr/tim	7,30 kr tim

4 KOMPENSATION FÖR SÄRSKILD ARBETSTIDS-FÖRKORTNING**4.1 Timavlönade**

Vid nedan angivna arbeten ökas utgående lön enligt § 3 punkten 6.2 med nedan angivna procentsatser.

<i>Typ av arbete</i>	<i>Veckoarbetstid</i>	<i>Kompensation</i>
Treskiftgång vid glidformsgjutning enligt § 2 punkten 1.7.3	35 timmar	14,3 %
Intermittent treskiftarbete enligt § 2 punkten 1.7.4	36 timmar	11,0 %
Ordinarie arbetstid vid bergarbete i bergrum *enligt § 2 punkten 3	36 timmar	11,0 %
Intermittent treskiftarbete vid bergarbete i bergrum enligt § 2 punkten 3	34 timmar	17,5 %

4.2 Månadsavlönade

Vid arbetstidsförkortning utges oförändrad månadslön.

5 OBEKVÄM ARBETSTID (OB)

Obekväm arbetstid infaller under de tidsperioder och ersätts per timme med de procentsatser som framgår av tabellen nedan.

OB-ersättning utges inte vid övertidsarbete.

kl. 05.00

	OB 3 = 70 % av utgående lön*							
kl. 22.00								
	OB 2 = 40 % av utgående lön*					OB 3 = 70 % av utgående lön*		
kl. 19.00								
	OB 1 = 20 % av utgående lön*							
kl. 17.00								
	Ordinarie utgående lön*							
kl. 06.00								
kl. 05.00	OB 1 = 20 % av utgående lön*							
	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Helgdag

* Begreppet utgående lön definieras i § 3 punkten 6.2.

För månadsavlönad räknas månadslönen om till lön per timme enligt följande:

$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid})$

6 ÖVERTIDSARBETE

6.1 Förläggning av och ersättning vid övertidsarbete

När arbetet av särskilda skäl så kräver kan arbete utföras på övertid, dvs. utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt per vecka.

Innan sådant övertidsarbete utförs, ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan dock utföras utan sådan överenskommelse på arbetsgivarens begäran.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När maskinförare och bilförare m.fl. samt övriga förare (§ 3 punkterna 7.1.4–7.1.6), beordras att utföra service på maskiner (exempelvis smörjning, varmkörning, tankning) utanför ordinarie arbetstid.
- När det är fråga om kortvarigt reparations-, underhålls- och ombyggnadsarbete i industri-, kontors-, affärs-, hotell- och restauranglokaler då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller när lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

Övertid kan infalla under de tidsperioder och ersätts per timme med de procentsatser som framgår i tabellen nedan:

kl. 05.00

	ÖVERTID D = 100 % av utgående lön*							
kl. 22.00								
kl. 19.00	ÖVERTID C = 70 % av utgående lön*					ÖVERTID D = 100 % av utgående lön*		
kl. 17.00	ÖVERTID B = 50 % av utgående lön*							
kl. 06.00	ÖVERTID A = 30 % av utgående lön*							
kl. 05.00	ÖVERTID B = 50 % av utgående lön*							
	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Helgdag

* Begreppet utgående lön definieras i § 3 punkten 6.2.

Arbetstagare ska erhålla timersättning för arbetade timmar samt övertidsersättning enligt tabellen ovan. När övertidsersättning utges ska inte OB-ersättning utges.

För månadsavlönad räknas månadslönen om till lön per timme enligt följande:

$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid})$

Övertidsarbete kan istället kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 2 punkten 7.

6.2 Begränsning av övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar per år (allmän övertid).

Arbetsgivaren och Byggnads region kan träffa överenskommelse om att arbetstagare, utöver den allmänna övertiden, får arbeta övertid med ytterligare högst 150 timmar per år under förutsättning att arbetstagarnas arbetstid inte överstiger 13 timmar per dygn och att man ges möjlighet till minst 11 timmars dygnsvila.

När övertidsarbete kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten. Med övertidsutrymmet avses det totala antal timmar övertid en arbetstagare får arbeta under ett år.

6.3 Övertidsjournal och övertidsperiod

Arbetsgivare ska föra journal över arbetstagares övertid. Av journalen ska arbetstagares övertidsutrymme enligt § 2 punkten 6.2 framgå.

Huvudregeln är att övertidsperioden sträcker sig under perioden 1 januari–31 december (kalenderår). Om arbetsgivaren istället tillämpar övertidsperioden 1 april–31 mars (semesterår) ska MB-gruppen, facklig förtroendeman eller om sådan saknas berörd Byggnads region informeras.

7 KOMPENSATIONSLEDIGHET

Arbetstagare kan spara övertid och ta ut övertiden i ledig tid (kompensationsledighet) istället för övertidsersättning, om det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Kompensationsledigheten läggs ut efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren erhåller kompensationsledighet enligt följande:

Övertid	Ledig tid
Övertid A	En timme övertid = 1,3 timme kompensationsledigt.
Övertid B	En timme övertid = 1,5 timme kompensationsledigt.
Övertid C	En timme övertid = 1,7 timme kompensationsledigt.
Övertid D	En timme övertid = 2 timmar kompensationsledigt.

Vid kompensationsledighet erhåller timavlönade sin utgående lön enligt § 3 punkten 6.2. För månadsavlönade görs inget löneavdrag vid kompensationsledighet.

Övertid som har inarbetats under av arbetsgivaren tillämpad övertidsperiod och som inte har tagits ut som kompensationsledighet under övertidsperioden ska ersättas med övertidsersättning. Sådan övertidsersättning ska utbetalas senast vid det första löneutbetalningstillfälle, som infaller närmast efter övertidsperiodens utgång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat.

Övertidsersättningen ska beräknas på arbetstagarens utgående lön per timme vid övertidsperiodens utgång. För det fall arbetstagaren är tillåten vid övertidsperiodens utgång ska övertidsersättningen istället beräknas på senast utgående lön för arbetad tid.

8 BEREDSKAPSTJÄNST

När verksamheten så kräver kan överenskommelse om beredskapstjänst träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Med beredskapstjänst avses tid under vilken arbetstagaren ska vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där personen kan nås per telefon och varifrån han snabbt kan nå arbetsplatsen för att utföra arbete.

Överenskommelse om beredskapstjänst skall träffas i så god tid som möjligt.

Anmärkning

1. Beredskapstjänst utgör inte arbetstid enligt detta avtal.

8.1 Ersättning vid beredskapstjänst

8.1.1 Vardagar

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

2017	2018	2019
215 kr/natt	219 kr/natt	223 kr/natt

8.1.2 Lördag och söndag

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

2017	2018	2019
362 kr/dygn	369 kr/dygn	376 kr/dygn

8.1.3 Helgdag och fridag

Helgdag och i § 4 punkt 6 angiven fridag samt lördag och söndag i anslutning härtill från kl 07.00 till kl 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstids början påföljande arbetsdag.

2017	2018	2019
578 kr/dygn	589 kr/dygn	600 kr/dygn

Protokollsanteckning till § 2 punkten 8.1

1. Ersättningarna för beredskapstjänst inkluderar semesterersättning.
2. När arbete utförs under beredskapstid ersättes detta på avtalsenligt sätt.
3. Arbetstagare skall enligt Arbetstidslagen beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall så långt som möjligt förläggas till veckoslut eller, efter överenskommelse, annan dag. Vid veckovila förlagd till ordinarie arbetstid utges bibehållen lön.

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

1 RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING

Lönesättningen ska vara en positiv kraft och stimulera till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönesättningen bidra till ökad produktivitet och lönsamhet samt därmed även ökad trygghet i anställningen. Denna gemensamma värdering har legat till grund vid utformningen av lönebestämmelserna.

Avtalet innehåller löneformerna tidlön och prestationslön. Inom ramen för dessa regler kan företagen med berörda Byggnads regioner inom Byggnads träffa överenskommelse om olika lönesystem som är anpassade till företagets verksamhet.

Lönen ska ge en rättvis ersättning för utfört arbete i förhållande till det resultat som uppnåtts. Resultatet kan mätas på olika sätt.

Det lönesystem som ska tillämpas är det som bäst beaktar kraven på produktivitet, kvalitet, god arbetsmiljö, säkerhet och långsiktig löneutveckling. Lönesystemet ska stimulera lagarbete och ge möjlighet för arbetstagarna och företagets verksamhet att utvecklas.

2 LÖNEFORMER

2.1 Lönedefinitioner

Löneformerna är tidlön och prestationslön.

Tidlön är fast lön. Som framgår av § 3 punkten 3.1 kan dock tidlön kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 6 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

Prestationslön är alla olika former av ackord och resultatlön samt kombinationer av dessa. Ett prestationslönesystem innehåller rörlig lönedel.

2.2 Tillämpliga löneformer

2.2.1 Tidlön

För nedan angivna arbeten är tidlön huvudlöneform:

- markarbeten och arbeten som utförs av företag med speciell verksamhetsinriktning som inte ska ha prestationslön enligt § 3 punkten 2.2.2.1.
- övriga arbeten som utförs av arbetstagare som inte omfattas av prestationslön exempelvis, bilförare, dykeriarbetare, förrådsarbetare, hissmontörer, smidesarbetare, maskinreparatörer, städpersonal samt maskinförare som inte ska ha prestationslön enligt § 3 punkten 5.

Tidlön kan utges i form av tim- eller månadslön. Parterna har även möjlighet att träffa överenskommelse om prestationslön för dessa arbeten.

2.2.2 Prestationslön (ackords- och resultatlön)

2.2.2.1 Prestationslöneöverenskommelse avseende arbetsplats

För nedan angivna arbeten är prestationslön huvudlöneform:

- trä-, betong-, och mureriarbeten (TBM-arbeten) vid nyproduktion, reparations-, om- och tillbyggnader (ROT) vid hus- och anläggningsproduktion samt rivningsarbeten som ingår i TBM-arbeten.
- plattsättningsarbeten, tätskiktsarbeten, undertaksmontering, golvbeläggningsarbeten, ställningsarbeten, dvs. arbeten som utförs av företag med speciell verksamhetsinriktning som har av de centrala parterna fastlagda ackordslistor.

Prestationslön tillämpas för varje enskild arbetsplats eller genom överenskommelse enligt § 3 punkten 2.2.2.2 för flera arbetsplatser.

Berörda parter enligt § 3 punkten 4.1.1 har även möjlighet att träffa överenskommelse om fast tidlön i form av timlön för ovanstående arbeten. Vid arbetsplatser som saknar förutsättningar för prestationslön (ackords- och resultatlön) samt för reparations- och ombyggnadsarbetsplatser understigande 900 timmar bör överenskommelse om tidlön i form av timlön träffas. Dock gäller prestationslönreglerna i sin helhet om överenskommelse inte träffas.

2.2.2.2 Löneöverenskommelse avseende flera arbetsplatser

Arbetsgivaren och Byggnads region kan inom ramen för avtalets prestationslönebestämmelser träffa löneöverenskommelse som gäller för flera arbetsplatser inom t.ex. en organisatorisk enhet av ett företag och för lokala eller regionala företag.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region utarbetar förslag på hur löneöverenskommelsen ska utformas, dess omfattning, avstämningsperiodens längd samt under vilken tidsperiod den ska gälla. Företrädare för arbetstagarna ska medverka i dessa överläggningar.

Byggnads region kan endast teckna överenskommelser avseende sitt geografiska område. Genom fullmakt från en eller flera andra Byggnads regioner kan dock överenskommelsens tillämpningsområde utvidgas till att även omfatta ett större geografiskt område.

Om överenskommelse inte träffas ska löneförhandling genomföras för respektive arbetsplats.

2.2.3 Särskilda lönebestämmelser

Det finns särskilda lönebestämmelser för tornkranförare och maskinförare i § 3 punkten 5.

3 TIDLÖN

3.1 Yrkesgrupper som omfattas av tidlön

För samtliga yrkesgrupper och arbeten enligt § 3 punkten 2.2.1 är tidlön huvudlöneform. Arbetsgivaren kan tillämpa timlön eller månadslön. Tidlön kan kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 6 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

3.2 Överenskommelse om tidlön och parter

Överenskommelse om tidlönens storlek träffas mellan arbetsgivare och arbetslag eller representanter för arbetslagen avseende verksamheter med arbetsplatser understigande 2500 timmar. Avseende enskild arbetsplats om 2500 timmar eller mer har Byggnads region och berörda parter ömsesidig rätt att begära förhandling.

3.3 Tidlön om överenskommelse inte träffas

Om överenskommelse inte träffas bestäms tidlönen till företagets tidlön på orten för berörda arbetstagare föregående år plus innevarande års centrala avtalshöjning för respektive yrkesgrupp.

För nystartade eller nyetablerade företag som saknar tidlön för respektive yrkesgrupp på orten föregående år gäller:

- för tiden från och med den 1 april 2012, respektive yrkesgrupps tidlönegenomsnitt på orten föregående år enligt av de centrala parterna fastlagd statistik.

3.4 Fördelningstal

Fördelningstal och fördelningsprinciper för arbetstagare som ingår i arbetslag med tidlön är angivna i tabellerna i § 3 punkterna 7.2 och 7.3.

3.5 Omräkningsfaktor vid byte mellan timlön och månadslön

För timavlönade som övergår till att bli månadsavlönade ska timlönen multipliceras med faktorn 174. För månadsavlönade som övergår till att bli timavlönade ska månadslönen divideras med faktorn 174.

4 PRESTATIONSLÖN

4.1 Gemensamma bestämmelser vid prestationslön (ackords- och resultatlön)

4.1.1 Parter

Lokala parter

Arbetsgivaren och arbetslaget är parter vid arbeten som i sin helhet beräknas uppgå till högst 900 timmar.

Vid arbeten som i sin helhet beräknas överstiga 900 timmar är berörd Byggnads region arbetstagarpart.

Om en arbetsplats under arbetets gång kommer att överstiga 900 timmar äger Byggnads region rätt att påkalla förhandling om den del som överstiger den tidigare löneöverenskommelsen. (Angående arbetsplatsanmälan se § 1 punkten 1.)

Centrala parter (gäller endast TBM)

ME:s berörda regionkontor och Byggnads berörda region är centrala parter vid arbeten som i sin helhet beräknas uppgå till högst 900 timmar.

ME och Byggnads är centrala parter vid arbeten som i sin helhet överstiger 900 timmar.

4.1.2 Förhandlingsordning vid prestationslön**4.1.2.1 Lokal förhandling**

Arbetsgivaren anger i arbetsplatsanmälan eller på annat sätt enligt § 1 punkten 1 förslag till prestationslönemodell. När underlaget är framtaget ska arbetsgivaren kontakta berörd arbetstagarpart för fastställande av tid och plats för lokal löneförhandling. Tidpunkter för framtagna av underlag anges i § 3 punkten 4.1.7.

Den lokala löneförhandlingen ska påbörjas senast inom två månader efter arbetets påbörjande, om inte annat överenskommes.

4.1.2.2 Central förhandling

Om de lokala parterna inte kommer överens kan central part begära central förhandling inom 15 kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Central förhandling ska påbörjas snarast och genomföras skyndsamt.

4.1.2.3 Lön om prestationslöneöverenskommelse inte träffas

Om överenskommelse inte träffas eller om de centrala parterna avstår från att begära central förhandling ska arbetsgivaren tillämpa den centralt fastställda utbetalningsnivån på orten för berörd arbetstagarpart.

4.1.3 Överenskommelse om prestationslön

Överenskommelse om prestationslön ska vara skriftlig.

4.1.4 Lön innan prestationslöneöverenskommelse träffats

För tiden innan överenskommelse om prestationslön träffats ska arbetsgivaren utge lön motsvarande den enligt § 3 punkten 4.1.6 centralt fastlagda utbetalningsnivån på orten till berörd arbetstagarpart.

Utbetalningsnivån ska utges från och med dagen för arbetsplatsens påbörjande till dess slutlig skriftlig överenskommelse om prestationslön träffats.

4.1.5 Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå

Berörda lokala parter ska träffa överenskommelse om utbetalningsnivå och i förekommande fall fast lönedel. Fast del är en lönedel som utges avseende all arbetad tid och som inte påverkas av arbetslagets prestation. Utbetalningsnivån är en preliminär förskottslön avseende tiden före respektive avstämning.

Om det under pågående produktion är uppenbart att den blivande lönen väsentligen kommer att understiga utbetalningsnivån, fastställer de lokala parterna en lägre utbetalningsnivå.

4.1.6 Fast del och utbetalningsnivå om överenskommelse inte kan träffas

Kan enighet inte uppnås mellan berörda lokala parter vid TBM-arbeten om fast del respektive utbetalningsnivå, tillämpas av de centrala parterna årligen fastlagd fast del respektive utbetalningsnivå på orten.

4.1.7 Underlag

Vid prestationslön ska arbetsgivaren ta fram underlag, t.ex. ackordsunderlag vid ackord eller kalkyl, budget eller motsvarande vid resultatlön, som ska ligga till grund för prestationslönen. Arbetsgivaren ska därefter skyndsamt och senast två månader efter arbetets påbörjande tillhandahålla och redovisa underlaget för lokal part, om inte särskilda skäl föreligger.

4.1.8 Avstämningsperiodens längd

Vid prestationslönearbete ska de lokala parterna träffa överenskommelse om avstämningsperiodens längd. Om ingen överenskommelse träffas ska avstämningsperioden omfatta tre månader.

4.1.9 Prestationslönets tid och annan tid

För varje arbetstagarpart ska all tid på arbetsplatsen föras som prestationslönets tid. Tid som arbetstagarpart lagt ner på utförande av uppgifter i egenskap av skyddsombud och facklig förtroendeman ska redovisas särskilt.

4.1.10 Tidsrapport

Arbetsgivaren bör lämna tidsrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t.ex. lagbasen. På representantens begäran ska tidsrapport överlämnas.

4.1.11 Fördelningstal

Fördelningstal för arbetstagare är angivna i tabellerna i § 3 punkterna 7.2 och 7.3. Fördelningstalen ligger till grund för beräkningen av fast lönedel, utbetalningsnivå och prestationslönepremie för respektive arbetstagarkategori. Antalet fördelningstimmar beräknas genom multiplikation av arbetstagarnas arbetade timmar med i tabeller angivna fördelningstal.

För lärlingar och övriga arbetstagare med fördelningstal lägre än 1,0 tillförs vid avstämning av prestationslön med fast och rörlig del ett belopp till premielönesumman. Beloppet beräknas genom att berörda lärlingars och övriga arbetstagares arbetstid under avstämningsperioden summeras.

Summan reduceras med nämnda arbetstagares sammanlagda fördelningstid. Skillnaden mellan arbetade timmar och fördelningstimmar multipliceras vid prestationslönearbete med 23 kronor per timme, dock vid ren resultatlön med 10 kronor per timme, varefter respektive belopp tillförs premielönesumman. (Ren resultatlön se § 3 punkten 4.3.1.)

4.1.12 Avstämning av prestationslön

Arbete som ersätts med prestationslön ska stämmas av mot det underlag som ligger till grund för prestationslöneöverenskommelsen. Avstämning utförs gemensamt av de lokala parter som träffat överenskommelsen, om inte parterna kommer överens om annat.

De lokala parterna bestämmer gemensamt tid och plats för när avstämning ska ske.

4.1.13 Uträkning av prestationslön och upprättande av fördelningslista

Vid avstämningen ska de lokala parter som träffat prestationslöneöverenskommelsen göra en beräkning av löneutfallet på utfört arbete och upprätta avstämningsunderlag och fördelningslista med hjälp av ett gemensamt IT-verktyg för avstämning.

För tiden fram till dess IT-verktyget har utvecklats ska arbetstagarparten tillhandahålla avstämningsunderlag och fördelningslista, om inte annat överenskommes. Fördelningslista utgör efter genomförd avstämning underlag för utbetalning av prestationslönepremie.

4.1.14 Tvist om omfattning, avstämning eller uträkning av prestationslön

Uppkommer fråga om arbete ingår i träffad prestationslöneöverenskommelse eller inte, ska arbetet ändå påbörjas och anteckning göras om hur mycket tid som läggs ner för arbetets utförande.

Vid oenighet om betalning för prestationslönearbete i samband med avstämning ska lokal arbetstagarpart ange sina yrkanden (krav) och grunder (skäl) och arbetsgivaren ange sin inställning och grunderna därför. Om någon av de lokala parterna ändrar uppfattning i förhållande till vad som angavs vid avstämningstillfället ska motparten omedelbart kontaktas och skriftligen underrättas om det nya yrkandet och grunderna för yrkandet. Detta gäller oavsett om de lokala parterna var överens eller inte vid det lokala avstämningstillfället. Avstämningsunderlag och fördelningslista sändes därefter per post av berörd Byggnadsregion till arbetsgivarens företrädare vid avstämningstillfället, om inte annat överenskommes.

Inom fem arbetsdagar från mottagandet av avstämningsunderlaget och fördelningslistan ska arbetsgivaren eller dennes ombud överlämna tvistespecifikationen till Byggnadsregion på orten. I tvistespecifikationen ska det tvistiga beloppet specificeras och anges att lokal tvisteförhandling begärs enligt 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Tvistespecifikationen ska undertecknas av arbetsgivaren eller dennes ombud. Arbetsgivaren ska utge av arbetsgivaren vid avstämningen medgivet belopp till berörda arbetstagare.

Tvist ska handläggas som rättstvist om lön enligt § 10.

4.1.15 Omräkning av månadslön vid tillfälligt prestationslönearbete

När månadsavlönad arbetstagare tillfälligt ingår i ett prestationslönelag utgör arbetstagarens utbetalningsnivå per arbetad timme månadslönen dividerad med 174.

4.2 Ackordslön

4.2.1 Uppmätning av ackordsarbete baserat på centralt framtagna ackordslistor

För uppmätning av ackord baserat på av de centrala parterna fastställda ackordslistor gäller utöver vad som anges i detta avtal i respektive lista angivna regler. Vid konflikt mellan reglerna i ackordslista och detta avtal gäller reglerna i ackordslistan.

4.2.2 Olika ackordslönesystem och framtagande av underlag

Följande ackordslönesystem kan tillämpas:

- ackord baserat på av arbetsgivaren framtaget ackordsunderlag.
- ackord baserat på centralt fastställda tidlistor för nybyggnad eller ombyggnad.

Ackord kan kombineras med andra parametrar än tid t.ex. kvalitet och materialförbrukning.

4.2.3 Ackordets omfattning och innehåll

Arbeten ska bedrivas som gemensamhetsackord för samtliga TBM-yrken om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

4.2.4 Ackordsriktpunkt

När ackordsöverenskommelse träffas ska korrekt antal timmar (accepterade enhetstider och kalkylerade mängder) användas i ackordsunderlaget för att hindra att timmar tillskjuts i syfte att hålla ned ackordsriktpunkten. Ackordsriktpunkten ligger till grund för reglering av tillkommande och avgående arbeten från ackordsöverenskommelsen, om inte parterna träffar annan överenskommelse.

4.2.5 Undantagna arbeten

Av ackordsöverenskommelsen ska framgå vilka arbeten som ska utföras av sido- och underentreprenörer eller annan verksamhetsdel i företaget och är undantagna från ackordet. Om möjligt ska denna information även framgå av ackordsunderlag och arbetsplatsinformation.

4.2.6 Utläggning av arbete som omfattas av en ackordsöverenskommelse på underentreprenör

När en arbetsgivare behöver lägga ut en väsentlig del av ett arbete som ingår i en träffad ackordsöverenskommelse på en underentreprenör bör överenskommelse träffas med berörd arbetstagarpart om avräkning av utlagt arbete från ackordsöverenskommelsen.

Om sådan överenskommelse inte träffas kan arbetsgivaren ensidigt lägga ut arbetet på en underentreprenör. Vid den efterföljande ackordsavstämningen ska parterna, om arbetstagarpart så begär, beakta och justera eventuell påverkan på löneutfallet av lagets återstående arbete, vilken uppkommit på grund av utläggningen. Justering av löneutfallet sker inte om utläggningen på underentreprenör förorsakats av arbetslaget.

4.2.7 Arbeten som inte ingår i ackordspriset

Arbete som inte ingår i ackordspriset ska utföras mot ersättning av överenskommen fast del och med rörlig lönedel i enlighet med vad som anges nedan.

- 1) Om mängderna är kända eller går att fastställa för de tillkommande arbetena och motsvarande arbeten finns tidsatta i ackordsöverenskommelsen, ska i ackordsöverenskommelsen använda enhetstider tillämpas vid fastställande av rörlig lönedel. Objektstillägg utges för dessa enhetstider om det framgår av ursprunglig ackordsöverenskommelse.
- 2) Om mängderna är kända eller går att fastställa för tillkommande arbeten, men motsvarande arbeten inte finns tidsatta i ackordsöverenskommelsen, ska parterna träffa överenskommelse om enhetstider vid fastställande av rörlig lönedel. Objektstillägg i ursprunglig ackordsöverenskommelse ska beaktas vid fastställande av dessa enhetstider.
- 3) Om reglering inte kan ske enligt 1) och 2) ovan, ska nedlagda timmar för arbetet ersättas med ackordsriktpunkt. Om andelen timmar som skulle ha ersatts med ackordsriktpunkt är onormalt hög kan parterna träffa överenskommelse om parallelltidsersättning enligt § 3 punkten 6.3 eller annan ersättning. Om enighet inte uppnås, ska nedlagda timmar ersättas med ackordsriktpunkt.

- 4) Tid som arbetstagare arbetar på annan arbetsplats ska ersättas med den lön som gäller för den arbetsplatsen. Om arbetet på annan arbetsplats är av mindre omfattning kan istället parallelltidsersättning enligt § 3 punkten 6.3 eller annan ersättning utges efter överenskommelse mellan parterna.
- 5) Om fast och rörlig lönedel per timme tillsammans understiger grundlön ska dock ersättningen motsvara grundlön.

4.3 Resultatlön

4.3.1 Olika resultatlönesystem

Med resultatlön avses lönesystem med rörlig lönedel som består av olika typer av resultat baserat på exempelvis ekonomiskt resultat, tid, kvalitet, material- och resursförbrukning och att följa tidplan.

Med ren resultatlön avses rörlig lönedel som endast grundas på ekonomiskt resultat.

Ett resultatlönesystem ska vara uppbyggt på sådant sätt att utfallet är mätbart och kan stämmas av.

Om ett resultatlönesystem innehåller en ackordsdel ska denna hanteras enligt reglerna för ackord i § 3 punkten 4.2. Om ackordsdelen är baserad på en kalkyl innehållande bruttomängder ska parterna träffa överenskommelse om hur tillkommande och avgående mängder ska regleras. I övrigt tillämpas reglerna för resultatlön.

4.3.2 Avstämning och insyn

Avstämning av resultatlön görs av de lokala parterna gemensamt. Parterna enas om hur utfallet ska stämmas av mot det underlag som resultatlönesystemet bygger på.

De lokala parterna bör ta in bestämmelser om sekretess i resultatlöneöverenskommelsen.

5 SÄRSKILDA LÖNEBESTÄMMELSER FÖR TORNKRANFÖRARE OCH MASKINFÖRARE

5.1 Huvudlöneform

Huvudlöneformen för tornkranförare och maskinförare är tidlön om inte annat anges i § 3 punkterna 5.2 och 5.3.

5.2 Lön för tornkranförare och maskinförare som ingår i arbetslag vid prestationslön (TBM)

Tornkranförare som är anställda av samma arbetsgivare som det prestationslönelag (TBM) tornkranföraren stadigvarande arbetar tillsammans med ingår i arbetslaget.

Maskinförare som är anställda av samma arbetsgivare som det prestationslönelag (TBM) maskinföraren stadigvarande utför lyfthjälp och materialhantering åt ingår i arbetslaget.

Tornkranförare och maskinförare enligt ovan ska ingå i prestationslöneöverenskommelsen eller få samma ersättning som arbetslaget.

5.3 Lön för utlånad tornkranförare och maskinförare vid arbete åt arbetslag med prestationslön (TBM)

För utlånade tornkranförare eller maskinförare som stadigvarande utför lyfthjälp och materialhantering åt prestationslönelag (TBM) på arbetsplatsen regleras lönens storlek under aktuell period i reglerna för in- och utlåning, Bilaga A2 punkten 7.

5.4 Lön för förare när underentreprenör tillhandahåller tornkran, mobilkran eller teleskoplastare

För underentreprenörer som tillhandahåller tornkranar, mobilkranar eller teleskoplastare, med förare, och som utför lyfthjälp och materialhantering åt ett prestationslönelag (TBM) hos annan arbetsgivare gäller följande;

Från 450:e arbetade timmen, beräknat utifrån underentreprenörens sammanlagda uppdrag åt beställaren med ovanstående maskinslag på arbetsplatsen, ska förarens lön per timme lägst uppgå till:

För arbete inom lönestatistikområde 11 och 12 (Uppland & Stockholm/Södertälje) 1,25 x grundlön.

För arbete inom övriga lönestatistikområden 1,2 x grundlön.

Anmärkning

Lönestatistikområden finns definierade i avtalets bilaga B

6 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER FÖR TID- OCH PRESTATIONS LÖN

6.1 Lägsta lön – grundlön

Arbetstagare är garanterad minst grundlön per arbetad timme i enlighet med § 3 punkterna 7.2 och 7.3.

I nedanstående fall ska arbetsgivaren utge grundlön för timavlönad eller månadsavlönad arbetstagare:

- Permittering § 5 punkterna 1.1–1.4.
- Väsentidsersättning § 5 punkterna 2.1–2.2.
- Restid vid förrättning under och utanför ordinarie arbetstid § 6 punkten 2.7.2.

För månadsavlönad beräknas grundlönen genom att arbetstagarens månadslön reduceras med 20 procent. Avdraget per timme beräknas, vid fullt arbetstidsmått, på följande sätt:

$(20 \text{ procent av månadslönen} \times 12 \text{ månader}) / (52 \text{ veckor} \times 40 \text{ timmar})$

Grundlönen får efter avdrag inte understiga grundlön per timme i tabellen i § 3 punkterna 7.2 och 7.3.

6.2 Utgående lön

6.2.1 Definition

Med utgående lön avses arbetstagarens fastställda timlön eller månadslön vid intjänandetillfället, inklusive utfall av rörlig lönedel, för såväl tidlön som prestationslön.

6.2.2 Överenskommelse om genomsnittsberekening av utgående lön

Arbetsgivaren och Byggnads region kan träffa överenskommelse om genomsnittsberekening av utgående lön beträffande:

- ersättning vid permission,
- helglön, samt
- ersättning i samband med utnyttjande av arbetstidsförkortning under uttagsåret.

6.3 Parallelltid och parallelltidsersättning

Parallelltid är fördelningstid som avräknas vid avstämning. Parallelltiden ska dock ingå i prestationslöneavstämningen och ersättas med utgående lön för respektive arbetstagare (parallelltidsersättning).

6.4 Rättstvist om lön m.m.

Tvist om betalning för arbete handläggs enligt bestämmelserna om rättstvist om lön i § 10.

7 LÖNETABELLER GRUNDLÖN

7.1 Definitioner av yrkeskategorier

7.1.1 Yrkesarbetare med yrkesbevis

Med yrkesarbetare avses arbetstagare som innehar yrkesbevis. Med yrkesbevis avses sådant bevis som utfärdats enligt reglerna i yrkesutbildningsavtalet, Bilaga H.

7.1.2 Övriga arbetstagare inom TBM och arbetstagare för vilka det finns centralt fastställda listor

Med övriga arbetstagare avses arbetstagare som inte innehar yrkesbevis.

Övriga arbetstagare delas upp i följande tre kategorier:

Övriga arbetstagare 1

Arbetstagare som har fyllt 19 år och som kan styrka att han/hon har arbetat i branschen i minst tolv månader.

Övriga arbetstagare 2

Arbetstagare som har fyllt 19 år och har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.

Övriga arbetstagare 3

Arbetstagare under 19 år som har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.

7.1.3 Städpersonal

Med städpersonal avses arbetstagare som arbetar med bodstädning och städning inför inflyttning.

Städpersonal delas upp i följande två kategorier:

Städpersonal 1

Arbetstagare som har fyllt 19 år.

Städpersonal 2

Arbetstagare under 19 år.

7.1.4 Maskinförare

Med maskinförare avses förare som innehar yrkesbevis för förande av maskin.

7.1.5 Bilförare m.fl.

Med bilförare avses förare av bil, traktor, truck och dumper (tung terrängvagn).

7.1.6 Övriga förare

Med övriga förare avses förare som inte har yrkesbevis och stadigvarande kör maskin för vilka inte krävs sådant bevis.

7.1.7 Reparations-, förrådsarbetare och liknande yrkesgrupper

Med reparations-, förrådsarbete och liknande arbete avses arbete som utförs av arbetstagare som stadigvarande arbetar med smidesarbete, hiss- och maskinreparationer och förrådsarbete samt servicearbete, som är hänförligt till dessa yrkeskategorier.

7.2 Lönetabell grundlön

		Fd-tal	Grundlön kr/mån			Grundlön kr/tim		
			Fr o m 170601	Fr o m 180601	Fr o m 190601	Fr o m 170601	Fr o m 180601	Fr o m 190601
1.	Yrkesarbetare	1,0	27 144	27 753	28 449	156,00	159,50	163,50
2.	Övriga arbets- tagare							
	Övr. arbetstagare 1	0,88	23 887	24 423	25 035	137,28	140,36	143,88
	Övr. arbetstagare 2	0,70	19 001	19 427	19 914	109,20	111,65	114,45
	Övr. arbetstagare 3	0,50	13 572	13 877	14 225	78,00	79,75	81,75
3.	Städpersonal							
	Städpersonal 1	0,75	20 358	20 815	21 337	117,00	119,63	122,63
	Städpersonal 2	0,50	13 752	13 877	14 225	78,00	79,75	81,75
4.	Maskinförare	1,0	27 144	27 753	28 449	156,00	159,50	163,50
5.	Bilförare m.fl.	0,95	25 787	26 365	27 027	148,20	151,53	155,33
6.	Övriga förare	0,88	23 887	24 423	25 035	137,28	140,36	143,88
7.	Förrådsarb. m.fl.	0,95	25 787	26 365	27 027	148,20	151,53	155,33

Fördelningstalet är 0,88 för arbetstagare som innehar yrkesbevis och som genomgår utbildning inom ytterligare ett yrkesområde. I de fall grundlön ska utgå, utges grundlön som för yrkesarbetare eller yrkeskunnig.

7.3 Lönebestämmelser för lärlingar

7.3.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–2299	0,55	14 929	15 264	15 647
2	2300–2799	0,60	16 286	16 652	17 069
3	2800–4300	0,65	17 644	18 039	18 492
4	4301–5500	0,75	20 358	20 815	21 337
5	5501–6800	0,88	23 887	24 423	25 035

7.3.2 Ungdomslärlingar

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–1700	0,43	11 672	11 934	12 233
2	1701–3400	0,53	14 386	14 709	15 078
3	3401–4600	0,63	17 101	17 484	17 923
4	4601–6000	0,75	20 358	20 815	21 337
5	6001–6800	0,88	23 887	24 423	25 035

7.3.3 Vuxenlärlingar

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–1600	0,65	17 644	18 039	18 492
2	1601–3200	0,70	19 001	19 427	19 914
3	3201–4500	0,75	20 358	20 815	21 337
4	4501–5800	0,88	23 887	24 423	25 035

7.3.4 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–1100	0,65	17 644	18 039	18 492
2	1101–2200	0,75	20 358	20 815	21 337
3	2201–3300	0,88	23 887	24 423	25 035

7.3.5 Maskinförare

7.3.5.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–2300	0,55	14 929	15 264	15 647
2	2301–2800	0,60	16 286	16 652	17 069
3	2801–3500	0,75	20 358	20 815	21 337
4	3501–4100	0,80	21 715	22 202	22 759
5	4101–4800	0,88	23 887	24 423	25 035

7.3.5.2 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fördelningstal	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån	Grundlön kr/mån
			Fr o m 1 juni 2017	Fr o m 1 juni 2018	Fr o m 1 juni 2019
1	1–1600	0,65	17 644	18 039	18 492
2	1601–2350	0,70	19 001	19 427	19 914
3	2351–3100	0,75	20 358	20 815	21 337
4	3101–4200	0,88	23 887	24 423	25 035

8 GRANSKNINGSUPPGIFTER

8.1 Granskning

Byggnads region äger rätt att fortlöpande granska att arbetstagare får avtalsenlig lön.

Arbetsgivare är skyldig att senast den 30:e varannan månad se till att Byggnads får tillgång till i § 3 punkten 8.2 angivna granskningsuppgifter.

Byggnads är skyldig att säkerställa att pesonuppgifter som ingår i granskningsunderlaget ned avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackförbund inte vid något tillfälle kan identifieras av Byggnads.

8.2 Granskningsunderlag

Byggnads ska avseende sina medlemmar få tillgång till samtliga uppgifter i 1) –9) nedan. Avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackföreningar ska Byggnads endast få tillgång till uppgifterna i 3) –9) nedan.

- 1) Personnummer
- 2) Namn
- 3) Fördelningstal
- 4) Yrkeskod
- 5) Löneform (tidlön eller prestationslön)
- 6) Löneperiod
- 7) Lönesumma avseende arbetade timmar aktuell löneperiod*
- 8) Antal arbetade timmar aktuell löneperiod
- 9) Inom vilket område enligt avtalad områdesindelning, Bilaga B, arbetsplatsen ligger

* I lönesumman ingår inte tilläggsersättningar t.ex. ersättning för obekväm arbetstid, övertidsersättning och kostnadsersättningar samt övriga ersättningar avseende tid då arbetstagaren inte har arbetat t.ex. semesterersättning, sjuklön etc.

Företag ska utöver ovanstående till Byggnads lämna uppgift om företagets namn och organisationsnummer. Vidare ska företag lämna uppgift om lönesumma för tim- respektive månadsavlönade avseende arbetade timmar aktuell löneperiod samt fastställd månadslön.

Utöver ovan angivna uppgifter har Byggnads region rätt att genom besök hos arbetsgivaren ta del av övrigt nödvändigt underlag för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning.

§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET

1 SJUKLÖN

1.1 Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden

1.1.1 Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047)

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna.

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjuklöneperiod som den tidigare. Om arbetstagaren under de senaste tolv (12) månaderna inte erhållit sjuklön för dag ett för sammanlagt tio (10) dagar, utgör sjuklönen 80 procent för dag ett.

1.1.2 Timavlönade

Sjuklönen utgör nedan angiven del av tidlön respektive prestationslön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden.

Dag 1 (karensdag)	Sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden.
Dag 2–14	Sjuklön utges med 80 procent för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

1.1.3 Månadsavlönade

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
Dag 1 (karensdag):	(månadslönen x 12) / (52 x veckoarbetstiden)	per frånvarotimme
Dag 2–14:	(20 % av månadslönen x 12) / (52 x veckoarbetstiden)	per frånvarotimme
≥ Dag 15	(månadslönen x 12) / 365	per frånvardag*
>Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

* Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (vardag, lördag, söndag och helgdag).

1.2 Sjukanmälan m.m. – 8 och 9 §§ lagen om sjuklön

1.2.1 Sjukanmälan

Arbetstagaren 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.

1.2.2 Intyg m.m.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren 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.

1.2.3 Försäkran

Arbetstagaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Försäkran ska lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

2 HAVANDESKAPSLÖN

Gravid arbetstagare, som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd, har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om hon varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år.

Havandeskapslön ska utges som längst under två månader, dock inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Havandeskapslön uppgår till 10 procent av utgående lön enligt § 3 p 6.2. Havandeskapslön utges i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle under aktuell period.

Havandeskapslön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska havandeskapslönen reduceras i motsvarande grad.

3 FÖRÄLDRAPENNINGSTILLÄGG

Under föräldraledighet har arbetstagare rätt till föräldrapenningtillägg enligt vid var tid gällande avtal om försäkring om kompletterande föräldrapenning mellan Svenskt Näringsliv och LO och PTK.

Föräldrapenningtillägget (FPT) administreras av AFA försäkring. Arbetstagaren ansöker själv om föräldrapenningtillägget via AFA försäkring.

4 HELGLÖN

4.1 Timavlönade

För trettondagen, långfredag, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himselfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på en vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Vid heltidsarbete ska helglön utges för åtta timmar och motsvara utgående timlön för åtta timmar oavsett om arbetstagaren skulle ha arbetat fler eller färre antal timmar aktuell dag. Helglön utges inte när arbete utförs på helglöneberättigad dag.

Om enstaka arbetstimmar utförs på helgdag, dock högst två timmar per helgdag, utges både lön för arbetad tid och helglön för åtta timmar. Utförs arbete mer än två timmar reduceras helglöneersättning i förhållande till arbetad tid. Vid lägre arbetstidsmått än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmålet.

Helglön utges under förutsättning att den anställda för arbetsgivarens räkning arbetat för honom gällande full arbetstid närmast före och efter helgdagen.

Med arbetad tid jämföras:

- Sjukdom under arbetsgivarperioden
- Uttryckligen beviljad ledighet
- Överenskommen inarbetad tid
- Semester
- Permittering under de fyra första veckorna av permitteringstiden

Helglön utges inte om arbetstagaren har fått eller varit berättigad till ersättning från försäkringskassan aktuell dag. Om arbetstagaren har fått ersättning eller hade kunnat få ersättning avseende del av aktuell dag ska helglönen reduceras i motsvarande mån.

4.2 Månadsavlönade

Helglön ingår i månadslönen.

4.3 Nationaldagen

De år som Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ska en permissionsdag läggas ut samma år. Arbetsgivaren ska samråda med arbetstagaren om utläggningen.

5 FRIDAGAR

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar, som innebär att arbetstagare har rätt till ledighet.

6 LEDIGHET FÖR UPPDRAG

Arbetstagare har rätt till nödvändig tjänstledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga och fackliga uppdrag för sin organisation.

Arbetstagaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetstagaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetstagaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

7 RÄTT TILL PERMISSION

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Egen vigsel.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall samt hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån.
- Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdcentral efter remiss av företagsläkare (dvs. läkare i företagshälsovården eller om sådan saknas annan läkare) samt högst tre av läkaren med anledning därav föreskrivna återbesök eller vidareremitteringar till läkare eller sjukvårdsinrättning.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för barn som inte är hemmaboende och för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag, dock inte i de fall arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

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

Om en arbetstagare är helt eller delvis frånvarande från arbetet på grund av förstagångsbesök hos läkare med anledning av akut sjukdom eller olycksfall som inte omfattas av Trygghetsförsäkringen (TFA), har arbetstagaren rätt till permission under förutsättning att arbetstagaren inte är sjuk påföljande dag.

Om arbetstagaren är sjuk även påföljande dag utgör den första dagen istället karensdag, för vilken ingen permission ska erhållas.

Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska erhålla permission för den tiden. Om arbetstagaren är sjuk påföljande dag ersätts den som dag två enligt sjuklönereglerna, § 4, punkten 1.1.2 och punkten 1.1.3.

En förutsättning för rätt till utgående lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring. Vid olycksfall i arbete som kräver läkar- eller sjukvård ersätter arbetsgivaren den dag då olycksfallet inträffar, eventuella extra resekostnader till läkare eller sjukhus, såvida dylika ersättningar inte utgår på annat sätt.

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

8 ARBETSTIDSFÖRKORTNING

8.1 Intjänandeår

Heltidsanställd arbetstagare som arbetat hela perioden från 1 april - 31 mars (intjänandeår) intjänar rätt till arbetstidsförkortning med 40 timmar för respektive uttagsår som börjar 1 april 2018, 1 april 2019 och 1 april 2020.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill. För arbetstagare 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 40 timmar för varje övrig anställningsdag. Avdrag ska inte göras för schemalagd ledighet.

Intjänad arbetstidsförkortning skall avrundas till närmaste hela antal timmar. Avrundningen sker per den 31 mars varje år.

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

En arbetstagare som fått minskad arbetstidsförkortning på grund av ledighet kan kompensera detta genom övertidsarbete. Övertid är alltså arbetstidsförkortningsgrundande.

I slutet av varje intjänandeår ska övertiden läggas till grund för arbetstidsförkortningen. Dock kan arbetstidsförkortningen aldrig överstiga det antal timmar arbetstidsförkortning som arbetstagaren har rätt till när denne arbetar enligt fastställt arbetstidsmått enligt § 2 punkten 1. Sådan övertid som inte nyttjas för att öka arbetstidsförkortningen kan inte föras över till nästkommande intjänandeår.

8.2 Ledighet med utgående lön efter intjänandeår

Efter att intjänandeåret har löpt ut har arbetstagare rätt att under kommande årsperiod (1 april till och med 31 mars) kallat uttagsåret ta ut ledighet/arbetstidsförkortning med utgående lön i den omfattning som tjänats in enligt § 4 punkten 8.1.

8.3 Förläggning och utläggning av ledighet

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Verksamhetens krav ska i största möjliga mån beaktas. Arbetsgivaren ska, dock så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggning av ledigheten.

8.4 Ersättning istället för arbetstidsförkortning

Om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut eller om intjänad arbetstidsförkortning inte har tagits ut vid uttagsårets utgång, erhåller arbetstagare istället ersättning med utgående lön vid uttagsårets utgång eller tidpunkten för anställningens upphörande. För det fall arbetstagaren är permitterad vid uttagsårets utgång ska ersättningen istället beräknas på senast utgående lön för arbetad tid.

9 TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN FRÅNVARO UTAN RÄTT TILL LÖN

9.1 Timavlönade

Vid frånvaro utgår ingen ersättning avseende den tid arbetstagaren har varit frånvarande.

9.2 Månadsavlönade

9.2.1 Beräkning av löneavdrag

För frånvaro, som enligt lag eller avtal inte medför rätt till lön, ska avdrag från månadslönen göras enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
Del av dag	(månadslönen x 12) / (52 x veckoarbetstiden)	per frånvarotimme
≤ 5 arbetsdagar	(1/21) x månadslönen	per frånvarodag
> 5 arbetsdagar < 1 kalendermånad	(månadslönen x 12) / 365	per frånvarodag*
Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

* Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (vardag, lördag, söndag och helgdag).

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag enligt tabellen ovan.

9.2.2 Beräkning av lön vid påbörjande och avslutande av anställning

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ska lön utges per kalenderdag anställningen omfattar.

Lönen per kalenderdag beräknas enligt följande:

$(\text{månadslönen} \times 12) / 365$

§ 5 PERMITTERING OCH VÄNTETID

1 PERMITTERING

1.1 Definition

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

1.2 Ersättning

Under permittering utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 7.2 och 7.3. Grundlönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, som arbetstagaren skulle ha arbetat.

Lön utges inte vid permittering som föranleds av

- arbetstagarens eget vållande,
- olovlig konflikt inom LO:s område, eller
- myndighets beslut som arbetsgivaren inte har haft anledning att räkna med.

1.3 Permittering vid semesterstängning

Arbetstagare som permitteras på grund av semesterstängning i samband med huvudsemestern har rätt till grundlön under semesterstängningen.

Under de tio första permitteringsdagarna ska dock antalet permitteringsdagar reduceras i förhållande till hur många dagar med semesterlön/semesterersättning arbetstagaren har tjänat in föregående intjänandeår. Detta gäller oavsett hos vilken/vilka arbetsgivare semesterätten har tjänats in. Om t.ex. arbetstagaren har tjänat in tre semesterdagar är arbetstagaren berättigad till sju permitteringsdagar under de första tio semesterdagarna.

Se även Bilaga A1 § 20 (Avtal om anställningsskydd) samt Bilaga I punkten 2.3 (Särskilda semesterregler).

1.4 Förhandling och återgång i arbete

Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttas enligt Bilaga A1 § 27. Förhandlingsskyldighet föreligger inte vid permittering på grund av otjänligt väder eller annat oförutsett driftsavbrott.

Innan arbetsgivare beslutar om permittering hel dag eller mer, på grund av otjänligt väder eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp/kontaktombud eller facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.

När arbetstagare permitteras ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om hur och på vilket sätt återgång i arbete ska ske. Arbetstagaren är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner samt att utan dröjsmål återgå i arbete när det hinder som orsakade permitteringen har upphört.

2 VÄNTETID

2.1 Definition

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

2.2 Ersättning

Under väntetid utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 7.2 och 7.3 för berörd arbetstagare (prestations-, tim- och månadsavlönad).

3 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

3.1 Avbrytande av arbete på grund av otjänligt väder

Om arbete inte kan utföras på grund av otjänligt väder bör arbetsgivaren avbryta arbetet. Arbetstagare som själv vill avbryta arbete på grund av otjänligt väder, eller annat hinder, ska anmäla detta till arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör om arbetet ska avbrytas eller inte och om annat arbete ska anvisas.

Arbetstagare ska stanna kvar på arbetsplatsen om arbetstagaren inte har fått tillstånd från arbetsgivaren att lämna arbetsplatsen.

Lämnar arbetstagare arbetsplatsen utan tillstånd har arbetstagaren inte rätt till lön under den tid arbetstagaren är olovligen frånvarande.

3.2 Erbjudande om annat arbete

Arbetsgivare har i en permitterings- eller väntetidssituation rätt att anvisa arbetstagare annat arbete. Arbetstagare får inte vägra att utföra anvisat arbete.

Arbetstagare som är anställd för ”visst arbete” enligt Bilaga A1 § 4 punkten 1 får, oavsett bestämmelsen i första stycket, avböja att utföra anvisat arbete. Om arbetstagaren avböjer anvisat arbete på samma ort förlorar dock arbetstagaren sin rätt till grundlön under permitteringen eller väntetiden.

Om arbetsgivare i en permitterings- eller väntetidssituation anvisar annat arbete på en ackordsarbetsplats ska samråd äga rum enligt Bilaga A1 § 28.

3.3 Turordning

Vid beslut om permittering och väntetid är reglerna om turordning i Bilaga A1 inte tillämpliga.

§ 6 RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE

1 RESKOSTNADERSÄTTNINGVIDDAGLIGARESOR

Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om två (2) kilometer enkel resväg. Maximal ersättning per dag enligt 1) och 2) nedan, kan högst uppgå till traktamentsnivån enligt punkt 2.2.

Reskostnadsersättning utges för resväg, enligt § 6 punkten 3.5, enligt följande:

1. Vid körning med egen bil

Ersättning utges avseende resväg mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats med 1,85 kr/km.

2. Vid resa med annat färdmedel än egen bil

Ersättning utges för styrka kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp för andra fordon upp till ett högsta belopp om 1,85 kr/km.

(Enligt Skatteverkets regler godkänns ett schablonbelopp om 1/20 av värdet för ett periodkort (månadskort) per dag som avdragsgill kostnad för kollektiva färdmedel.)

3. Vid samåkning i bil

Vid samåkning får arbetstagare samåkningsersättning* för resväg mellan respektive arbetstagares bostad och arbetsplatsen. Arbetsgivaren och berörda arbetstagare kan träffa särskild överenskommelse om annan färdsträcka än resväg.

Föraren erhåller ersättning enligt 1) ovan samt därutöver samåkningsersättning för resväg mellan respektive passagerares bostad och arbetsplatsen för varje i fordonet medföljande passagerare med 0,60 kr/km.

Varje medföljande passagerare erhåller samåkningsersättning för resväg mellan passagerarens bostad och arbetsplatsen med 0,60 kr/km.

* Samåkningsersättning är ersättning för vilken arbetsgivaren ska erlagga sociala avgifter och göra avdrag för preliminärskatt enligt gällande lagstiftning.

4. Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren

För resväg där arbetsgivaren tillhandahåller färdmedel eller om reskostnaden ersätts av arbetsgivaren på annat sätt utges ingen ersättning.

Ersättning för resväg tur och retur mellan bostaden och den plats där det av arbetsgivaren tillhandahållna fordonet avhämtar arbetstagaren** utges med 1,85 kr/km

** Kvalifikationsgränsen om två kilometer i första stycket gäller inte i detta fall.

2 TRAKTAMENTE

2.1 Traktamente vid övernattning

Vid arbete på ort som är belägen minst 70 kilometer enkel resväg från bostaden (förrättningsort), erhåller arbetstagare vid övernattning, traktamente eller fri kost respektive fri logi. Vad som avses med bostaden framgår av § 6 punkterna 2.2, 3.1–3.3 och 3.8–3.9.

2.2 Traktamentsersättning

Traktamente inkluderande kost och logi utges med 330 kr per dag (gäller 2013) då övernattning har skett på förrättningsorten. Belopp för 2014, 2015 och 2016 fastställs av parterna med hänsyn till Skatteverkets anvisningar.

Om arbete utförs på förrättningsort och varken arbetstagare eller arbetsgivare kan ordna logi inom en radie av tio kilometer från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i § 6 punkten 1 omnämnd fast bostad. Detta innebär att arbetstagaren i sådant fall är berättigad till reskostnadsersättning från den tillfälliga bostaden till arbetsplatsen på förrättningsorten.

Traktamentsbeloppet reduceras med 35 procent när arbetsgivaren tillhandahåller fri logi enligt § 6 punkten 2.4.

2.3 Samråd om boende på förrättningsort

Arbetsgivare samråder med arbetstagare innan arbetet påbörjas på förrättningsorten, för att undersöka förutsättningarna för arbetet på förrättningsorten med en gemensam målsättning om att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende enligt § 6 punkten 2.4.

Arbetstagare som vid samrådet framför önskemål till arbetsgivaren att denne ska tillhandahålla logi är berättigad till förrättningstillägg om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla logi. Arbetstagare har även rätt till förrättningstillägg om arbetsgivaren avstår från möjligheten att samråda enligt första stycket.

2.4 Fri kost och logi samt boendestandard

Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om fri kost ska traktamentsbeloppet reduceras med 55 procent för kost. Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om fri logi eller om arbetsgivaren vid samråd enligt § 6 punkten 2.3 ordnar logi ska traktamentsbeloppet reduceras med 35 procent.

Om arbetsgivare tillhandahåller logi ska login som erbjuds vara av ändamålsenlig och godtagbar standard. Varje arbetstagare har rätt till goda toalett- och duschmöjligheter. När flera arbetstagare bor på samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningssmöjligheter och kylskåpsförvaring.

2.5 Förrättningstillägg

Förrättningstillägg* utges om arbetstagaren har övernattat på förrättningsorten, med 35 procent av traktamentsbeloppet enligt § 6 punkten 2.2, för varje dag då arbetstagare utfört arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utges förrättningstillägg till berörd arbetstagare, enligt samma förutsättningar, med 20 procent av traktamentsbeloppet. Rätt till förrättningstillägg för arbetstagare upphör därefter enligt reglerna i § 6 punkten 2.6.

Förrättningstillägg utges inte när arbetsgivaren tillhandahåller fri logi enligt § 6 punkten 2.4.

* Förrättningstillägg är ersättning för vilken arbetsgivaren ska erlagga sociala avgifter och göra avdrag för preliminärskatt enligt gällande lagstiftning.

2.6 Tidsbegränsning

Arbetstagare har rätt till traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två (2) år.

Efter utgången av ovanstående 2-årsperiod kan arbetsgivare och arbetstagare vid fortsatt förrättning på samma ort träffa överenskommelse om förlängning av rätten till traktamente. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och avse en tidsbestämd period.

Vid ett bestämt projekt som varar längre än två (2) år ska dock arbetstagaren uppbära traktamente tills projektet är slutfört.

Med förrättningsort avses enligt avtalet ett geografiskt område inom en radie av 3,5 mil med utgångspunkt från första arbetsplatsen för enad med rätt till traktamente.

Byte av ”förrättningsort” sker då arbetstagaren under minst fyra (4) veckor övergår till arbete på ny arbetsplats utanför en radie av 3,5 mil räknad från närmast föregående ”radiearbetsplats”.

2.7 Påbörjande och avslutande av förrättning

2.7.1 Reskostnadsersättning

För resor i samband med första inställelse till och avflyttning från förrättningsorten utges reskostnadsersättning beräknad enligt § 6 punkten 1. Ersättning utges i dessa fall för faktisk resväg och är inte begränsad till traktamentsbeloppet.

2.7.2 Restid och ersättning för restid

Arbetstagare har rätt till ersättning för den restid som är nödvändig för resa till och från förrättningsort, dock högst för tolv (12) timmar per dygn, i förekommande fall minskad med samma dag arbetade timmar.

För restid under och utanför ordinarie arbetstid utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 7.2 och 7.3.

2.7.3 Reducerat traktamente

Påbörjas vid första inställelse resa till förrättningsorten senare än klockan 12.00 eller avslutas hemresa vid avflyttning från förrättningsorten före klockan 19.00, utges halvt traktamente för den dagen.

2.8 Förrättning under semester, helgdag, fridag och schemalagd ledighet

Under pågående förrättning erhåller traktamentsberättigad arbetstagare som ersättning för mellanliggande semester, helgdag, fridag eller schemalagd ledighet ett traktamente per dag, dock högst två traktamenten under en sammanhängande ledighet.

2.9 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetstagaren har rätt till traktamente för dag då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta, dock för högst 30 dagar. Om arbetsgivaren beordrar hemresa och sjukdomen inte utgör något hinder för hemresa, utges istället för traktamente ersättning för hemresa enligt § 6 punkten 2.7.

Arbetstagaren är skyldig att inom två (2) dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga till arbetsgivaren samt att på arbetsgivarens uppmaning uppvisa läkarintyg. Rätt till ersättning enligt första stycket föreligger endast om anmälan har skett och intyg har uppvisats på arbetsgivarens uppmaning.

3 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

3.1 Reskostnadsersättning då arbetstagare flyttar sin fasta bostad

När tillsvidareanställd arbetstagare flyttar sin fasta bostad bör arbetsgivaren och arbetstagaren träffa skriftlig överenskommelse om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelserna om reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

Om sådan överenskommelse inte träffas gäller följande:

Arbetstagare, som flyttar sin fasta bostad **inom** det för arbetstagaren i företaget fastställda turordningsområdet, blir berättigad till reskostnadsersättning enligt i § 6 punkten 1 angivna förutsättningar. Ersättning utges med utgångspunkt från den nya fasta bostaden först efter slutförandet av det byggprojekt som pågick vid flyttningen och där den anställde arbetar, dock tidigast tre (3) månader efter flyttningen.

Arbetstagare som flyttar **utanför** det för arbetstagaren i företaget fastställda turordningsområdet och då får en längre resväg, blir endast berättigad till högre ersättning efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Om arbetstagare, som har rätt till reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1, flyttar sin bostad närmare arbetsplatsen utges det lägre beloppet från och med flyttdagen.

Bestämmelserna i denna punkt gäller inte om tillfällig bostad fastställts vid nyanställning eller vid varaktig omplacering enligt Bilaga A1 § 9.

3.2 Traktamente då arbetstagare flyttar sin fasta bostad

Om arbetstagare, som uppbär traktamente enligt § 6 punkten 2, flyttar sin fasta bostad närmare förrättningsorten och avståndet då blir kortare än 70 kilometer enkel färdväg, upphör rätten till traktamente från och med den dag då flyttningen skedde. Därefter utges reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

3.3 Flyttning av fast bostad

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

3.4 Beräkning av kostnadsersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt § 6 punkterna 1 och 2 i proportion till den arbetade tiden för den dagen.

3.5 Resväg

Med resväg avses kortast farbara färdsträcka på allmän väg mellan bostad och arbetsplats.

3.6 Ersättning för faktisk resväg och resväg

Arbetstagare är aldrig (oavsett bestämmelserna i övrigt i § 6) berättigad till högre ersättning än för faktisk resväg och resväg.

3.7 Central anläggning

Till förare av maskiner, kranar och fordon samt förrådsarbetare, reparatörer och därmed jämställda arbetstagare, vilka anställts så att företagets verkstad, förråd eller annan liknande central anläggning utgör den naturliga bas, från vilken arbetstagarna beordras till olika företags arbetsplatser, utges inte förmåner enligt denna paragraf vid arbete på verkstaden, förrådet etc.

3.8 Anställnings ingående

Vid nyanställning, då arbetstagarens fasta bostad ligger utanför överenskommet turordningsområde eller är så belägen att daglig hemresa inte kan ske, ska, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetsgivaren fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av § 6.

Vid arbete på den ort där arbetstagaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i § 6 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

3.9 Tillfällig bostad vid varaktig omplacering

Bestämmelser om reskostnadsersättning och traktamente vid fastställande av tillfällig bostad i samband med omplacering regleras vidare i Bilaga A1 § 9, tillhörande protokollsanteckning punkten 2 samt övergångsbestämmelse och anmärkning till nämnd protokollsanteckning.

3.10 Underlag för kostnadsersättningar

Arbetstagare är skyldig att som en förutsättning för erhållande av kostnadsersättningar på arbetsgivarens begäran fylla i och underteckna en av arbetsgivaren tillhandahållen blankett. Om inte annat anges ska sådan blankett samt erforderliga verifikationer lämnas till arbetsgivaren för varje löneperiod eller annan fastställd period.

4 ANVÄNDANDE AV EGEN BIL I TJÄNSTEN

4.1 Överenskommelse

Arbetsgivaren har inte rätt att kräva att arbetstagare använder egen bil i tjänsten för arbetsgivarens räkning.

Arbetstagare har inte heller rätt att kräva att få använda egen bil i tjänsten för arbetsgivarens räkning.

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

4.2 Tillämpningsområde

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning enligt § 6 punkten 4.3 är att arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten under arbetstiden kan arbetsgivare och arbetstagare även träffa överenskommelse om att sådan bilersättning ska utges vid dagliga resor utom arbetstiden mellan bostaden och arbetsplatsen i stället för reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt § 6 punkten 4.3 ska utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

4.3 Bilersättning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i § 6 punkten 4.2 angivna förutsättningar utges särskild bilersättning för det antal mil arbetstagaren har kört i tjänsten enligt nedan:

<i>Antal mil per kalenderår</i>	<i>Ersättning</i>
≤ 1000	30 kr/mil
1001–2000	26 kr/mil
> 2000	24 kr/mil

Utöver ovanstående ersättningar kan överenskommelse endast träffas om släpvagnstillägg.

4.4 Vägtullar och trängselavgifter

Om arbetstagare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil och därvid inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift har arbetstagaren rätt att mot uppvisande av verifikation eller underlag enligt § 6 punkten 3.10 få ersättning för avgiften. Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

§ 7 UTBETALNING AV LÖN M.M.

1 UTBETALNING AV LÖN

1.1 Löneutbetalningsperioder

Lön utbetalas antingen i 2-veckorsperioder eller månadsvis.

1.2 Utbetalning av lön i 2-veckorsperioder

Vid 2-veckors löneperioder utbetalas lön och övriga ersättningar varannan helgfri torsdag enligt följande:

- Vid tidlön utbetalas överenskommen timlön.
- Vid prestationslön utbetalas överenskommen utbetalningsnivå.

Infaller avlöningsdag på helgdag förskjuts avlöningsdagen till närmast föregående vardag.

Löneperioden omfattar den 2-veckorsperiod som infaller högst tio (10) arbetsdagar före avlöningsdagen.

Infaller avlöningsdag under semesterperioden, sker löneutbetalning på vanligt sätt, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

1.3 Månadsvis utbetalning av lön

Lön och övriga ersättningar utbetalas vid ett tillfälle senast den 25:e under varje kalendermånad enligt följande:

- Vid tidlön utbetalas överenskommen timlön respektive månadslön.
- Vid prestationslön utbetalas överenskommen utbetalningsnivå.

Ovanstående regler kan tillämpas antingen som efterskotts- eller förskottslön i enlighet § 7 punkterna 1.6 och 1.7. Efterskottslön ska tillämpas om inte annan överenskommelse träffas mellan företag och berörd MB-grupp, eller om sådan saknas, lokal facklig organisation.

Vid varje företag ska en tidbrytningsdag fastställas.

1.4 Utbetalning vid tvist om prestationslönepremie

Har tvist uppstått vid prestationslönearbete med yrkande om ytterligare betalning, utbetalas den del av prestationslönen som inte är föremål för tvist.

1.5 Byte av löneutbetalningsperiod

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagare om byte av löneutbetalningsperiod.

1.6 Exempel på utbetalning av lön i efterskott

Lön och övriga ersättningar ska vara arbetstagaren tillhanda den 25:e i varje månad.

Tidbrytningsdag är den 9:e i varje månad. Den första löneperioden omfattar 1–9 oktober. Lön och ersättningar betalas ut den 25 oktober. Därefter löper löneperioderna fr.o.m. den 10:e i en månad t.o.m. den 9:e i nästa månad.

Prestationslönepremie betalas ut var tredje månad.

Arbetstagare ska rapportera arbetad tid och frånvarotid till arbetsgivaren.

Exempel:

Avstämningsperiod 1: 10 oktober–9 januari.

23 januari framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 26 januari och prestationslönepremie betalas ut den 25 februari.

Avstämningsperiod 2: 10 januari–9 april.

24 april framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 27 april och prestationslönepremien betalas ut den 25 maj.

1.7 Exempel på utbetalning av lön i förskott

Lön ska vara arbetstagaren tillhanda den 25:e i varje månad och avser hela den aktuella månaden.

Övriga ersättningar betalas ut den 25:e i månaden efter den aktuella månaden.

Avdrag regleras månadsvis i efterskott.

Tidbrytningsdag är den sista i varje månad.

Prestationslönepremie betalas ut var tredje månad.

Arbetstagare ska rapportera arbetad tid och frånvarotid till arbetsgivaren.

Exempel:

Avstämningsperiod 1: 1 oktober–31 december.

23 januari framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 26 januari och prestationslönepremien betalas ut den 25 februari.

Avstämningsperiod 2: 1 januari–31 mars.

24 april framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 27 april och prestationslönepremien betalas ut den 25 maj.

2 LÖNESPECIFIKATION

Arbetstagaren 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 arbetstagaren på begäran kunna få motsvarande uppgift skriftligen från arbetsgivaren.

3 PÅFÖLJD VID FÖRSENAD LÖNEUTBETALNING

Utbetalas inte lön och övriga ersättningar på bestämd dag är arbetstagaren berättigad till ränta om 2 procent på bristande belopp per vecka under högst fem (5) veckor. Efter utgången av dessa fem veckor ska på lönefordran utgå årlig ränta som med 5 procent överstiger den av Riksbanken fastställda referensränta som gällde på ifrågavarande avlöningsdag, till dess betalning sker.

Påbörjad vecka räknas som hel vecka.

§ 8 ARBETETS LEDNING OCH FÖRENINGSRÄTT

1 ARBETETS LEDNING

Med iakttagande av lag och avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller skilja arbetstagare från anställning samt att anvisa arbetstagare arbetsuppgifter som ska utföras, oavsett om arbetstagaren är organiserad eller inte.

2 FÖRENINGSRÄTT

Föreningsrätten får inte kränkas.

Om arbetstagare anser att avskedande har ägt rum under omständigheter som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten ska arbetstagaren, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för att få rättelse.

3 ARBETSGIVARENS STÄLLFÖRETRÄDARE

Arbetsgivarens ställföreträdare omfattas inte av detta avtal. Med arbetsgivarens ställföreträdare avses här arbetstagare som leder, fördelar och kontrollerar arbetet, endast tillfälligtvis deltar direkt i arbetet, normalt har månadslön samt inte har andel i prestationslönepremie.

§ 9 AFA-FÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) och LO samt följa de branschregler som fastställs av AFA Försäkring.

- 1) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- 2) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- 3) Avtalspension (SAF – LO)
- 4) Omställningsförsäkring (Omställningsstöd och AGB)
- 5) Trygghetsförsäkring (TFA)
- 6) Försäkring föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER

1 FÖRHANDLING

1.1 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och gällande bilagor eller arbetsrättslig lagstiftning (rättstvist) har part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och i Arbetsdomstolen eller i förekommande fall skiljenämnd under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med lag avses sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Med avtal avses förutom detta 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.

1.2 Parter i rättstvist

Lokala parter: Arbetsgivaren och Byggnads region.

Centrala parter: ME och Byggnads.

1.3 Genomförande av förhandling

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

Lokal förhandling bör vara slutförd inom två (2) månader och central förhandling bör vara slutförd inom fyra (4) månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

1.4 Protokoll och justering

Vid förhandling ska, om annat inte överenskommes, föras protokoll, som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en (1) månad efter sista förhandlingssammanträdet. Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en (1) månad från mottagandet, om annat inte överenskommes.

1.5 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 skriftligen har informerat motparten om att förhandlingen avslutas.

2 LOKAL FÖRHANDLING

2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med i § 10 punkterna 2.2 och 2.3 angivna undantag snarast, dock inom fyra (4) månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det ska framställningen vara skriftlig.

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till Bilaga A1 § 35.

2.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL eller tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit när lokal facklig organisation skriftligen har informerat arbetsgivaren om att den av arbetstagarna i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom tio (10) arbetsdagar.

Lokal arbetsgivarparts skyldighet enligt 35 § MBL att vid lönetvist inom tio (10) arbetsdagar begära förhandling ska såvitt avser tvist om betalning för prestationslönearbete enligt § 3 punkten 3.1.14 anses uppfyllt, då tvistespecifikation överlämnats till lokal facklig organisation med påskrift att "Förhandling begärs enligt 35 § MBL".

2.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Om arbetstagare inte har fått besked om uppsägningen eller avskedandet skriftligen eller om beskedet saknar uppgift om vad arbetstagaren ska iaktta, om denne vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren att anställningen ska gälla tillsvidare enligt Bilaga A1 § 34.

Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare hänvisas till Bilaga A1 §§ 30–34.

3 CENTRAL FÖRHANDLING**3.1 Allmän rättstvist och tvist om giltigheten av uppsägning m.m.**

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling i tvist enligt § 10 punkterna 2.1 eller 2.3 ska central part som vill fullfölja ärendet skriftligen begära central förhandling hos central motpart inom en (1) månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

3.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

Kan enighet inte uppnås i tvist enligt § 10 punkten 2.2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio (10) arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

4 ARBETSDOMSTOLEN**4.1 Allmän rättstvist**

Kan enighet inte uppnås vid central förhandling kan part få tvist prövad av Arbetsdomstolen. Talan ska väckas vid domstolen med i § 10 punkten 2.2 och 2.3 angivna undantag inom fyra (4) månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Beträffande handläggning av tvister rörande Arbetsmiljöverket, Bilaga K, och Yrkesutbildningsavtalet, Bilaga H, gäller särskilda bestämmelser om skiljenämnd.

4.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

Vid rättstvist om lön eller arbetsskyldighet enligt § 10 punkterna 2.2 och 3.2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio (10) arbetsdagar efter att den centrala förhandlingen avslutats.

4.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt § 10 punkten 2.3 ska talan väckas av arbetstagarparten vid Arbetsdomstolen inom två (2) veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

4.4 Tvist om semesterersättning m.m.

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

5 PRESKRIPTION**5.1 Preskriptionstid**

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag part mottagit skriftligt besked från motparten om att förhandlingen avslutas.

5.2 Preskription

Om part inte begär förhandling eller väcker talan inom i § 10 punkterna 2-4 föreskrivna tidsfrister, förlorar part rätten till förhandling respektive talan.

Skulle visst ärende avvisas i skiljenämnd och istället hänvisas till Arbetsdomstolen ska talan väckas inom fyra (4) månader från den dag ärendet avvisades i skiljenämnden.

6 OGILTIGHET AV ÖVERENSKOMMELSE

Arbetsgivare och arbetstagare får inte träffa överenskommelse som strider mot detta avtal utan de centrala parternas godkännande. Om så ändå sker, är överenskommelsen ogiltig.

§ 11 ORDNINGSREGLER**1 ALLMÄNNA ORDNINGSREGLER****1.1 Allmänt**

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska grundas på ömsesidig respekt. Arbetstagare är skyldig att följa arbetsgivarens ordningsregler.

1.2 Arbetstid

Arbetstagare ska noggrant iaktta de tider som fastställts för arbetets början och slut. Arbetstiden får inte inskränkas genom andra raster än de avtalade eller användas till annat än utförande av arbete, såvida inte arbetsgivaren särskilt har medgett det.

1.3 Behörighetskort

Om arbetsgivare tillhandahåller behörighetskort, ID06 eller annat kort för styrkande av identitet, är arbetstagare skyldig att bära detta synligt under den tid arbetstagaren befinner sig på en arbetsplats.

1.4 Fackligt besök på arbetsplatsen

Byggnads ombud har generell rätt att besöka arbetsplats. Ombudet ska vid besök på arbetsplats iaktta och följa de villkor som föreskrivs i regelverket avseende ID 06 och de regler och säkerhetsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen.

1.5 Inkomstuppgift

Det åligger arbetsgivare att senast den 31 januari tillställa varje hos honom under närmast föregående år anställd arbetstagare uppgift om dennes inkomst.

1.6 Drogkontroller och personlig integritet

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av arbetstagarnas personliga integritet. Provtagningen ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

1.7 Arbetsmiljö och säkerhet

Arbetstagaren 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.

Vid bedömningen av om ett avsteg från given instruktion har skett ska det tas i beaktande ifall berörd arbetstagare har haft tillräckliga kunskaper, om denne erhållit skriftliga och/eller muntliga instruktioner från arbetsgivaren samt om berörd arbetstagare har erhållit rätt typ av utrustning.

2 KONTROLL, RÄTTELSE OCH KVALITETS-SÄKRING**2.1 Kontroll av arbete och rättelse av fel**

Allt arbete ska utföras fackmannamässigt och enligt gällande föreskrifter. Arbetsgivaren har rätt att påkalla rättelse av fel i utfört arbete när så krävs.

2.2 Rättelse av felaktigt arbete vid prestationslön

Fel i utfört arbete som arbetsgivaren inte har kunnat kontrollera vid utförandet ska åtgärdas av arbetstagaren om felet har uppkommit på grund av att arbetstagaren bevisligen har varit vårdslös och arbetsgivaren påtalar felet senast sex (6) arbetsdagar efter arbetets slutförande eller efter den dag arbetet kunnat kontrolleras. Fast del och prestationslönepremie ska utbetalas avseende den tid då det felaktiga arbetet utfördes. Endast fast del ska utbetalas för tid då rättelse sker.

2.3 Kvalitetssäkring

I syfte att höja kvalitetsnivån i byggprocessen finns bl.a. system för kvalitetssäkring, innefattande egenkontroll, för att säkerställa att

arbetet blir utfört i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

Arbetstagare som signerar att egenkontroll har utförts enligt kvalitetssäkringssystemet får inte något utökat personligt ansvar för skada enligt lag eller kollektivavtal utöver vad som anges i § 11 punkten 2.1.

3 PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING

Beträffande personlig skyddsutrustning hänvisas till Arbetsmiljölagen och de anvisningar som med stöd av lagen utfärdats av Arbetsmiljöverket.

Till arbetstagare som sysselsätts på arbetsställe för byggnads- eller anläggningsarbete bekostar arbetsgivaren 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 arbetstagare rätt att i utbyte mot dessa istället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

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

Med skyddsskor ska förstås såväl skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

4 TILLHANDAHÅLLANDE AV FRIA ÖVERDRAGSKLÄDER

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

Med överdragskläder förstås ofodrad hängselbyxa/midjebyxa med blus eller ofodrad overall.

5 ERSÄTTNING FÖR BORTKOMNA ELLER SKADADE VERKTYG OCH KLÄDER

Arbetsgivaren ersätter för arbetets utförande nödvändiga verktyg och andra hjälpmedel samt arbetskläder som kommit bort eller skadats vid inbrott på arbetsplatsen under tiden mellan arbetets slut för dagen och början på följande arbetsdag eller som skadats genom brand på arbetsplatsen under eller efter arbetstid.

Ersättning utges även för arbetstagares privata kläder som skadats vid brand under arbetstid. Arbetstagare är skyldig att omedelbart anmäla förlusten och/eller skadan till arbetsgivaren samt överlämna av arbetstagaren undertecknad specificerad uppgift över förlusten och/eller skadan.

Bortkomna eller helt förstörda verktyg och andra hjälpmedel ersätts med anskaffningsvärdet. Arbetsgivaren har rätt att hänvisa arbetstagaren att inhandla nya verktyg på arbetsgivarens bekostnad på av arbetsgivaren anvisat inköpsställe.

Bortkomna eller förstörda kläder ska i första hand ersättas genom arbetstagarens hemförsäkring.

Arbetsgivaren ersätter bortkomna eller förstörda kläder med ett belopp motsvarande 85 procent av anskaffningsvärdet, dock högst 1 400 kr.

§ 12 AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.

1 GILTIGHET OCH UPPSÄGNING

1.1 Entreprenadmaskinavtalets giltighetstid

Detta avtal med bilagor gäller från och med den 1 juni 2017 till och med den 31 maj 2020.

1.2 Uppsägning

Den totala avtalsperioden är 3 år där den sista avtalsperioden är uppsägningsbar. Uppsägning av avtalsperiod 3 kan ske av endera parten senast den 30 november 2018.

Om begäran om förhandling framställs före 31 mars 2020, gäller avtalet för tiden efter 31 maj 2020 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen.

2 FÖRSLAG TILL NYTT AVTAL

När avtalet sägs upp för omförhandling ska uppsägande parts förslag till förändringar av avtalet vara motparten tillhanda senast inom 20 dagar från den sista för uppsägning bestämda dagen enligt § 12 punkten 1, dvs. senast inom två (2) månader från avtalsperiodens utgång. Om så inte sker har motparten rätt att ogiltigförklara uppsägningen. Motpartens motförslag till förändringar av avtalet ska vara uppsägande part tillhanda inom 20 dagar från den dag uppsägande parts förslag tillhandahölls. Inom en (1) vecka därefter ska parterna uppta förhandlingar om nytt avtal.

Stockholm den 14 juli 2017

Maskinentreprenörerna

Mathias Fors

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Torbjörn Hagelin

BILAGOR

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om.

INLEDANDE BESTÄMMELSER, §§ 1–2

§ 1 Från avtalets tillämpning undantas:

- 1 arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- 2 arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
- 3 arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete, eller i utvecklingsanställning, samt
- 4 arbetstagare som är anställda för att genomgå utbildning enligt yrkesutbildningsavtalet.

§ 2 Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 8, 13, 21, 23, 24 och 38 gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

- 1 En arbetstagare, 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 arbetstagare, 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 § 5 b får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall 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 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare, som fått återanställning enligt § 23, skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, och företrädesrätt enligt § 23.

Protokollsanteckning till § 2

Arbetstagare, som för beräkning av turordning önskar återoppta tidigare anställning inom företag och/eller koncern, bör i samband med anställningsavtalets ingående uppge den tid han vill återoppta.

ANSTÄLLNINGSAVTALET, §§ 3–5

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom Entreprenadmaskinavtalets område.

§ 3 Anställningsavtal gäller tillsvidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4, 4 a och 5 a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 32 få domstols förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare.

Anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid.

En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 punkt 2 eller § 5 a. I § 29 finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i § 17 kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Anmärkning till § 3

Beträffande fastställande av ”tillfällig bostad” vid anställnings ingående se Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkten 3.8.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst 6 månader under 2 år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än 3 månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

§ 4 a Avtal får även i andra fall än som avses i § 4 träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst 12 månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Protokollsanteckning till § 4.1

Anställning enligt punkt 1 ovan får, vad gäller anställning för ”viss tid” och ”visst arbete”, endast ske enligt följande:

1. Överenskommelse om anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” inom nyproduktion och vissa större reparations- och ombyggnadsobjekt kan träffas mellan arbetsgivare

och arbetstagare vid anställning som beräknas pågå högst 6 månader. Arbetsgivare som står i begrepp att anställa arbetstagare för viss tid eller visst arbete bör på förhand informera berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, lokal facklig organisation härom. Sådan information skall dock alltid lämnas snarast möjligt efter det att sådan överenskommelse träffats.

Om upprepade sådana anställningar sammanlagt pågått mer än 8 månader under de senaste 12 månaderna övergår den avtalade anställningen i tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där han tidigare varit anställd.

Anmärkning till protokollsanteckning 1

Vilka objekt som skall omfattas av begreppet ”större reparations- och ombyggnadsobjekt” fastställs av arbetsgivare och berörd MB-grupp/ kontaktombud eller, om sådan saknas, lokal facklig organisation. Vägledande skall härvid vara om objektet är sådant att arbetets organisation och produktionsförhållanden är likartade med de förhållanden som råder inom nyproduktionen.

2. Om arbetsgivare i särskilda fall önskar träffa överenskommelse med arbetstagare om anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” för längre tid än ovan sagts, skall överenskommelse träffas med lokal facklig organisation härom.
3. Fortsätter anställning efter det att anställningen rätteligen skulle ha upphört övergår den avtalade anställningen till tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/ turordningsenhet) där han är anställd.
4. Avtal om tidsbegränsad anställning (”kortvarigt arbete”) kan, utöver vad som ovan sagts, ingås för kortvarig anställning där det inte är meningsfullt att träffa avtal om tillsvidareanställning, dock längst för en tid om 1 månad.

§ 5

a

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

Provanställning får inte ske av arbetstagare som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provtidens utgång.

- b 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 på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänförs till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

- c Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

- 1 Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen. Det turordningsområde och den turordningsenhet som arbetstagaren anställs inom anges i erforderliga fall i anställningsavtalet (dvs. när det finns flera turordningsområden eller turordningsenheter och oklarhet kan uppstå om vilken arbetstagaren tillhör).

- 2 En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
- 3 Om anställning gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tillsvidare; de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid; anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning; provtidens längd.
- 4 Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
- 5 Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
- 6 Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Protokollsanteckning till punkt 1

Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksamhetsområde.

- d I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt § 5 c, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone:

- 1 anställningstiden utomlands,
- 2 den valuta i vilken lönen skall 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 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
- e Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.
- f Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.
- Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.
- g Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.
- Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i § 2 första stycket tillämpas.
- h I samband med att arbetstagares anställning upphör skall arbetsgivaren överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas snarast och senast inom fem veckor från dagen för anställningens upphörande.

BESKED OM ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING INTE KOMMER ATT FORTSÄTTA, §§ 6–8

- § 6 En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall 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, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.
- Därest arbetstagare skall skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, skall en uppsägningstid enligt § 13 iaktas

- från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
- Den anställda har att iakttaga uppsägningstiden i § 13 under det avtalade arbetets gång, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
- § 7 Besked enligt § 6 skall vara skriftligt. I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttaga för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tillsvidare eller yrka skadestånd för brott mot § 3 första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.
- Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.
- Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.
- § 8 En arbetstagare som har fått besked enligt § 6 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.

UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA, §§ 9–12

- § 9 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.
- En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.
- Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 b skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.
- Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än 2 månader innan underrättelse lämnas enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för uppsägningen.

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

Omplaceringsområde fastställs i samråd mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Kan enighet inte uppnås om omplaceringsområdet utgör ifrågasättande distrikt/förvaltning eller motsvarande enhet inom företaget omplaceringsområdet.

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

Protokollsanteckningar till § 9

- 1 Vid arbetsbrist skall, innan arbetsgivaren vidtar utredning om omplaceringsmöjligheter, arbetsgivaren efterhöra om den berörde arbetstagaren har anspråk på omplacering inom det fastställda omplaceringsområdet. Avstår arbetstagaren från anspråk på omplacering har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Arbetstagare som önskar göra anspråk på omplacering, skall informera arbetsgivaren härom omgående; dock senast inom 2 arbetsdagar efter mottagandet av erbjudandet om omplacering.

Vid omplacering till annat arbete ersättes arbetstagaren med den lön som gäller för det nya arbetet.

- 2 I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa ej kan ske, skall om annat ej överenskommes arbetsgivare och arbetstagare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkterna 1-2.

Kan enighet härvid ej uppnås, gäller arbetsgivarens fasta driftställe på den främmande orten såsom utgångspunkt för beräkning av reskostnadsbidrag vid dagliga resor och traktamente. Detta driftställe är därefter att betrakta som

arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkterna 1-2.

Övergångsbestämmelse till § 9 protokollsanteckning 2

Arbetstagare, 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 arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren 12 månader under de senaste 2 åren. För arbetstagare som inte uppfyller dessa kvalifikationskrav är motsvarande övergångsperiod 1 månad.

Övergångsperiod räknas fr.o.m. den dag arbetstagaren påbörjat arbetet på den främmande orten.

Anmärkning till § 9 protokollsanteckning 2

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

Vid arbete på den ort där arbetstagaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkterna 1-2 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

- § 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

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

- § 11 Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som återopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

- § 12 Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren 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 arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

UPPSÄGNINGSTID, § 13

§ 13 För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år, men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år, men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år, men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Protokollsanteckningar till § 13

- 1 Den dag, då uppsägningen sker, inräknas inte i uppsägningstiden.
- 2 Part, som vill åberopa att uppsägning skett, skall kunna bevisa detta skriftligen eller på annat sätt.

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN, §§ 14–16

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

Protokollsanteckning till § 14

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

- Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom annars gällande regler.
- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning enligt Entreprenadmaskinavtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som ackordet regleras.

§ 15 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetstagaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren 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 arbetstagaren efter uppsägningen.

§ 16 En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

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

AVSKEDANDE, §§ 17–19

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

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än 2 månader innan underrättelse lämnades enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetstagaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med un-

derrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopas.

§ 18 Avskedande skall vara skriftligt.

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

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som återopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

§ 19 Besked om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren 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 arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER PERMITTERING, § 20

§ 20 En arbetstagare som permitterats har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som anges i Entreprenadmaskinavtalet § 5. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Protokollsanteckningar till § 20

- 1 Ersättning utgår enligt regeln i protokollsanteckning till § 14.
- 2 I Bilaga I punkten 2.3 (Särskilda semesterregler) finns regler om vad som gäller för permitterad arbetstagare vid semesterstängning i samband med huvudsemester om arbetstagaren vid semestertillfället inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten.

TURORDNING VID UPPSÄGNING, §§ 21–22

§ 21

a Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare, oavsett antalet turordningsområden, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i § 1. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad

Om inte överenskommelse om turordningsområde kan träffas, gäller bilagda av de centrala parterna avtalade turordningsområden, Bilaga A3.

Vid tillfälliga förändringar rörande placering av arbetstagare från överenskommet turordningsområde, innebärande arbete inom annat avtalat turordningsområde, skall berörd MB-grupp/kontaktombud informeras om förflyttningen. Löpande samråd bör ske var sjätte månad om arbetet fortfarande tillfälligt består eller innebär en permanent överflyttning av arbetstagare till ett nytt turordningsområde.

Trä, betongarbetare och murare inom tidigare indelning av byggnads- respektive anläggningsavtalen skall turordnas var för sig.

Vid ändring av turordningsområde till följd av uppsägning av turordningsöverenskommelse skall arbetstagare, då arbetsbrist uppstår,

placeras i det turordningsområde där han huvudsakligen arbetat de senaste sex månaderna. Detta gäller om annan överenskommelse ej träffas.

- b** Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a.

Protokollsanteckning till § 21

Vid arbetsbrist inom turordningsområde/turordningsenhet skall i princip tillsvidareanställd ha företräde till fortsatt arbete. Dock får tidsbegränsat anställd slutföra avtalad anställning.

- § 22** Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING, §§ 23–25

- § 23** Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet de tidigare tillhört. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren och att han har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 första stycket och därefter till dess nio 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 en sådan övergång som omfattas av § 5 b, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

För säsonganställd arbetstagare gäller därutöver motsvarande företrädesrätt för den arbetstagare som varit anställd hos samma ar-

betsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader.

Protokollsanteckning till § 23

När företag hyr in arbetstagare från bemanningsföretag är reglerna om förhandlingsskyldighet i Bilaga A4 tillämpliga om det finns tidigare anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning i företaget.

- § 23 a** En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots § 23 företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera turordningsområden, gäller företrädesrätten anställning inom det turordningsområde där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt § 9 andra stycket.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a.

- § 24** Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 23 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 23 a, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

- § 25** Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 andra stycket eller § 10 andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

Arbetstagare, som erbjuds återanställning, bör snarast meddela arbetsgivaren huruvida han antar erbjudandet. Om erbjudandet antas behöver arbetstagaren inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

FÖRHANDLINGAR M M, §§ 26–28

- § 26 En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst 2 veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst 1 vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren 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.

§ 27

- a Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

- 1 Uppsägning på grund av arbetsbrist.
- 2 Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
- 3 Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
- 4 När arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare, 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 skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Förhandling sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med den lokala fackliga organisationen.

Protokollsanteckning till § 27 a

Lokal MB-förhandling mellan företag och berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med lokal facklig organisation skall påbörjas snarast och bör, om ej parterna enas om annat, vara avslutad inom 10 arbetsdagar efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Anmärkning till protokollsanteckning § 27 a

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till bilaga C
Företagsanpassad MB-organisation punkten 2.14

- b Innan arbetsgivaren vidtager någon av nedanstående åtgärder, skall samråd äga rum.

- 1 Ingående av avtal om provanställning eller tillfällig arbetsanhopning.
- 2 Besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Samråd sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med facklig förtroendeman i företaget.

Protokollsanteckning till § 27 b

Berör en fråga allenast viss turordningsenhet, sker samråd med representant för denna.

- c Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b punkt 2, äger berörd arbetstagare delta i samrådet.

- § 28 Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan eller vid ökning av arbetsstyrkan skall samråd äga rum.

Samråd sker med MB-grupp på arbetsplatsen eller om sådan saknas med MB-ledamot, kontaktombud, facklig förtroendeman verksam på berörd arbetsplats.

Anmärkning till § 28

Parterna anser det vara naturligt att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan bör tillämpas även beträffande tillsvidareanställda arbetstagare.

AVGÅNG MED PENSION M M, § 29

§ 29 Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.

Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han/hon fyller 65 år.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta.

Arbetstagare, som har eller som fått rätt till hel sjukersättning enligt ovan, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagaren har icke företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Protokollsanteckning till § 29

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

TVISTER OM GILTIGHETEN AV UPPSÄGNINGAR ELLER AVSKEDANDEN M M, §§ 30–33

§ 30 Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

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

§ 31 Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

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

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

§ 32 Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, skall förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

§ 33 Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

PRESKRIPTION, §§ 34–36

§ 34 En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast 2 veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 andra stycket eller § 18 andra stycket, uppgår dock tidsfristen till 1 månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 34

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i Entreprenadmaskinavtalet § 10.

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

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i § 10 andra stycket eller § 18 andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 35

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i Entreprenadmaskinavtalet § 10.

- § 36 Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 34 eller § 35, har parten förlorat sin talan.

SKADESTÅND, §§ 37–38

- § 37 En arbetsgivare som bryter mot detta avtal skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalad uppsägningstid, eller del av denna, ska utge skadestånd till arbetsgivaren för den skada och olägenhet som därigenom vållas.

Skadeståndet beräknas som ett belopp motsvarande grundlön enligt § 3 punkten 7.2, för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Innan arbetstagaren kan bli skyldig att utge skadestånd enligt ovan ska arbetsgivaren skriftligen erinra arbetstagaren om dennes arbetsplikt och avtalets skadeståndssanktion samt varsla berörd Byggnadsregion och ME:s regionkontor.

Arbetstagaren och berörd Byggnadsregion har rätt till överläggning med arbetsgivaren om sådan begärs inom 10 arbetsdagar från arbetsgivarens varsel. Om överläggning har begärts får arbetsgivaren inte verkställa kvittningen eller överlämna betalningskrav till arbetstagaren förrän överläggningen har avslutats.

För det fall arbetsgivaren kvittar skadeståndet mot inestående lönefordran ska detta ske med iakttagande av kvittningslagen.

- § 38 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 skall gälla tillsvidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser:

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens 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 arbetstagaren varit anställd mindre än 6 månader, skall beloppet likväl motsvara 6 månadslöner.

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Vid in- och utlåning av arbetstagare inom Entreprenadmaskinavtalet, Byggavtalet, Maskinföraravtalet, Väg- och banavtalet, Gruv-entreprenadavtalet, Torvavtalet eller Järnvägsinfrastrukturavtalets avtalsområden gäller reglerna i denna bilaga ”Särskilda regler vid in- och utlåning av arbetstagare mellan företag”. In- och utlåning får endast ske till och från företag som är bundna av ovan nämnda kollektivavtal.

2 ARBETSGIVARANSVAR OCH ARBETSMILJÖ-ANSVAR

Den arbetsgivare som arbetstagare är anställd hos har arbetsgivaransvaret för arbetstagaren även under den period arbetstagaren lånas ut till annan arbetsgivare. Detta innebär bl.a. att lön betalas av utlånande arbetsgivare. Den arbetsgivare som har lånat in arbetstagare ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlånad arbetstagare, under inlåningsperioden.

Utlånad arbetstagare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos den utlånande arbetsgivaren.

Uppstår arbetsbrist under inlåningsperioden ska inlånad arbetstagare först omfattas av inskränkningen.

Inlånande företag får inte vidareutlåna inlånad arbetstagare till annat företag.

3 SAMTYCKE TILL UTLÅNING

Utlåning av arbetstagare får ske endast om berörd arbetstagare lämnar sitt samtycke till utlåningen.

4 KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING

In- och utlåning under högst 60 arbetsdagar får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5-6 nedan.

5 UTLÅNING

Utlåning ska föregås av förhandling med MB-grupp eller om sådan saknas med Byggnads region. Utlåningsperiodens längd får inte överstiga åtta veckor. Överenskommelse om längre utlåning kan dock träffas med Byggnads region.

6 INLÅNING

Inlåning ska föregås av förhandling med berörd MB-grupp eller om sådan saknas med Byggnads region.

7 LÖNEHANTERING

7.1 Tidlön

När arbetstagaren lånas ut ska utlånad arbetstagare erhålla samma lön som övriga arbetstagare på den arbetsplats som arbetstagaren är utlånad till, dock lägst bibehållen lön.

7.2 Prestationslön

Vid prestationslön på enskild arbetsplats ska inlånad arbetstagare ha samma lön som övriga arbetstagare i arbetslaget.

Den praktiska hanteringen ska ske på följande sätt:

- En fördelningslista upprättas innehållande inlånande företags arbetstagare på arbetsplatsen.
- En fördelningslista upprättas för utlånande företags arbetstagare på arbetsplatsen. Om det finns flera utlånade företag, upprättas en fördelningslista för varje företag som har utlånade arbetstagare.
- Ovan angivna fördelningslistor översänds tillsammans med en sammanställning av avstämning och listor till inlånande företag.
- Inlånande företag kontrollerar att översända uppgifter är riktiga. Om uppgifterna är riktiga översänds därefter fördelningslista till utlånande företag avseende berörda arbetstagare hos utlånande företag. Om uppgifterna inte är riktiga ska inlånande företag begära förhandling enligt Entreprenadmaskinavtalet § 3 punkten 4.1.14.

AVTALADE TURORDNINGSOMRÅDEN

Nedan angivna turordningsområden ska användas när parterna inte kan komma överens om indelning av flera turordningsområden enligt Bilaga A1 § 21 (Avtal om anställningsskydd).

	<i>Turordningsområde</i>	<i>Omfattning</i>
1.	Stockholm	Stockholm och Lidingö kommuner
2	Solna	Danderyd, Ekerö, Håbo, Järfälla, Norrtälje, Sollentuna, Solna, Sundbyberg, Täby, Upplands-Bro, Upplands Väsby, Vallentuna, Vaxholm och Österåker kommuner.
3.	Huddinge	Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Salem, Tyresö och Värmdö kommuner.
4.	Södertälje	Gnesta, Nykvarn, Strängnäs, Södertälje och Trosa kommuner.
5.	Uppsala	Sigtuna, Enköping, Heby, Knivsta, Tierp, Uppsala och Östhammar kommuner.
6.	Nyköping	Nyköping och Oxelösund kommuner.
7.	Eskilstuna	Eskilstuna, Flen, Katrineholm och Vingåker kommuner.
8.	Värnamo	Gnosjö, Värnamo och Gislaved kommuner.
9.	Linköping	Kinda, Linköping och Åtvidaberg kommuner.
10.	Norrköping	Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik kommuner.
11.	Motala	Boxholm, Mjölby, Ödeshög, Motala och Vadstena kommuner.

	<i>Turordningsområde</i>	<i>Omfattning</i>
12.	Jönköping	Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd kommuner.
13.	Nässjö	Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Vetlanda, Tranås och Ydre kommuner.
14.	Ljungby	Ljungby, Markaryd, Osby och Älmhult kommuner.
15.	Växjö	Alvesta, Lessebo, Tingsryd, Uppvidinge och Växjö kommuner.
16.	Kalmar	Borgholm, Kalmar, Mörbylånga, Torsås, Emmaboda och Nybro kommuner.
17.	Västervik	Hultsfred, Vimmerby och Västervik kommuner.
18.	Oskarshamn	Högsby, Mönsterås och Oskarshamn kommuner.
19.	Gotland	Gotlands kommun.
20.	Karlshamn	Karlshamn, Olofström, Bromölla och Sölvesborg kommuner.
21.	Karlskrona	Karlskrona och Ronneby kommuner.
22.	Kristianstad	Hässleholm, Kristianstad och Östra Göinge kommuner.
23.	Malmö	Malmö kommun.
24.	Lund	Burlöv, Eslöv, Hörby, Höör, Kävlinge, Lomma, Lund och Staffanstorps kommuner.
25.	Trelleborg	Sjöbo, Skurup, Svedala, Trelleborg, Vellinge, Simrishamn, Tomelilla och Ystad kommuner.
26.	Helsingborg	Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Perstorp, Svalöv, Åstorp, Ängelholm och Örkelljunga kommuner.
27.	Halmstad	Falkenberg, Halmstad, Hylte, Laholm och Varberg kommuner.

	<i>Turordningsområde</i>	<i>Omfattning</i>
28.	Göteborg	Göteborg och Öckerö kommuner.
29.	Mölnadal	Ale, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölnadal, Partille, Alingsås, Orust, Stenungsund och Tjörn kommuner.
30.	Borås	Bollebygd, Mark, Herrljunga, Vårgårda, Borås, Svenljunga, Ulricehamn och Tranemo kommuner.
31.	Trollhättan	Grästorps, Mellerud, Trollhättan, Vänersborg, Färgelanda, Lysekil, Munkedal, Sotenäs, Uddevalla, Strömstad och Tanum kommuner.
32.	Lidköping	Essunga, Götene, Lidköping, Vara och Skara kommuner.
33.	Skövde	Falköping, Hjo, Karlsborg, Skövde, Tibro, Tidaholm, Gullspång, Mariestad och Töreboda kommuner.
34.	Säffle	Bengtsfors, Dals-Ed, Årjäng, Säffle och Åmål kommuner.
35.	Arvika	Eda och Arvika kommuner.
36.	Torsby	Kil, Sunne och Torsby kommuner.
37.	Karlstad	Grums, Hammarö och Karlstad kommuner.
38.	Hagfors	Forshaga, Munkfors och Hagfors kommuner.
39.	Karlskoga	Kristinehamn, Filipstad, Degerfors, Karlskoga och Storfors kommuner.
40.	Örebro	Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Lekeberg och Örebro kommuner.
41.	Lindesberg	Lindesberg, Nora, Hällefors och Ljusnarsberg kommuner.
42.	Västerås	Hallstahammar, Sala, Surahammar och Västerås kommuner.
43.	Köping	Arboga, Kungsör och Köping kommuner.

	<i>Turordningsområde</i>	<i>Omfattning</i>
44.	Fagersta	Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg kommuner.
45.	Mora	Vansbro, Malung, Mora, Orsa och Älvdalen kommuner.
46.	Falun	Borlänge, Falun, Gagnef, Leksand, Rättvik och Säter kommuner.
47.	Avesta	Avesta och Hedemora kommuner.
48.	Ludvika	Ludvika och Smedjebacken kommuner.
49.	Gävle	Gävle, Ockelbo, Älvkarleby, Hofors och Sandviken kommuner.
50.	Bollnäs	Söderhamn, Bollnäs och Ovanåker kommuner.
51.	Hudiksvall	Hudiksvall, Nordanstig och Ljusdal kommuner.
52.	Härjedalen	Härjedalens kommun.
53.	Sundsvall	Härnösand, Sundsvall och Timrå kommuner.
54.	Kramfors	Kramfors kommun.
55.	Sollefteå	Sollefteå kommun.
56.	Örnsköldsvik	Örnsköldsvik kommun.
57.	Östersund	Berg, Krokom, Ragunda, Strömsund, Åre och Östersund kommuner.
58.	Ånge	Ånge och Bräcke kommuner.
59.	Lycksele	Storuman, Lycksele och Malå kommuner.
60.	Vilhelmina	Dorotea, Vilhelmina och Åsele kommuner.
61.	Umeå	Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs kommuner.
62.	Skellefteå	Norsjö och Skellefteå kommuner.

	<i>Turordningsområde</i>	<i>Omfattning</i>
63.	Arvidsjaur	Sorsele, Arvidsjaur och Arjeplog kommuner.
64.	Luleå	Boden, Luleå, Piteå och Älvsbyn kommuner.
65.	Kalix	Kalix och Övertkalix kommuner.
66.	Haparanda	Övertorneå och Haparanda kommuner.
67.	Gällivare	Jokkmokk och Gällivare kommuner.
68.	Kiruna	Pajala och Kiruna kommuner.

INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRE- TRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

1 BAKGRUND

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitande av bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) 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 Byggnads en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska förekomma inom branschen. På Entreprenadmaskinavtalets område har lagen (1982:80) om anställningsskydd (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.

2 FÖRHANDLING, ÖVERLÄGGNING OCH TVIST OM INHYRNING

2.1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd Byggnads region och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det

finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av 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 fem (5) veckor har ovanstående parter att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

2.2 Överläggning vid inhyrning – lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under punkten 2.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 2.1 avslutats.

Om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd Byggnads region 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 fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

2.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

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

Central förhandling ska äga rum inom tio (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 tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 3.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (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 fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

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 två (2) ledamöter från ME och två (2) ledamöter från Byggnads. Nämnden ska även bestå av en (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 femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda 3-veckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma 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 punkten 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 parternas förhandlingsordning i Entreprenadmaskinavtalet § 10.

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 parternas förhandlingsordning i Entreprenadmaskinavtalet § 10.

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

LÖNESTATISTIKOMRÅDEN

	<i>Statistikområde</i>	<i>Omfattning</i>
1.	Västra Norrbotten	Arjeplog, Arvidsjaur, Gällivare, Jokkmokk, Kiruna och Pajala kommuner.
2.	Östra Norrbotten	Boden, Haparanda, Kalix, Luleå, Piteå, Älvsbyn, Övertorneå och Övertorneå kommuner.
3.	Västerbotten	Bjurholm, Dorotea, Lycksele, Malå, Nordmaling, Norsjö, Robertsfors, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vilhelmina, Vindeln, Vännäs och Åsele kommuner.
4.	Jämtland	Bräcke, Härjedalen, Krokom, Ragunda, Strömsund, Åre, Östersund och Berg kommuner.
5.	Västernorrland	Härnösand, Kramfors, Sollefteå, Sundsvall, Timrå, Ånge och Örnsköldsvik kommuner.
6.	Gävleborg	Bollnäs, Gävle, Hofors, Hudiksvall, Ljusdal, Nordanstig, Ockelbo, Ovanåker, Sandviken och Söderhamn kommuner.
7.	Dalarna	Avesta, Borlänge, Falun, Gagnef, Hedemora, Leksand, Ludvika, Malung, Mora, Orsa, Rättvik, Smedjebacken, Säter, Vansbro och Älvdalen kommuner.
8.	Värmland	Arvika, Eda, Filipstad, Forshaga, Grums, Hagfors, Hammarö, Karlstad, Kil, Kristinehamn, Munkfors, Storfors, Sunne, Säffle, Torsby och Årjäng kommuner.
9.	Örebro	Askersund, Degerfors, Hallsberg, Hällefors, Karlskoga, Kumla, Laxå, Lekeberg, Lindesberg, Ljusnarsberg, Nora och Örebro kommuner.

	Statistikområde	Omfattning
10.	Västmanland	Arboga, Fagersta, Hallstahammar, Kungsör, Köping, Norberg, Sala, Skinnskatteberg, Surahammar och Västerås kommuner.
11.	Uppland	Enköping, Heby, Håbo, Knivsta, Norrtälje, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar kommuner.
12.	Stockholm/Södertälje	Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Nykvarn, Nynäshamn, Sigtuna, Stockholm, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö, Österåker, Danderyd, Upplands Väsby, Sollentuna, Nacka, Sundbyberg, Solna, Lidingö och Salem kommuner.
13.	Södermanland	Eskilstuna, Flen, Gnesta, Katrineholm, Nyköping, Oxelösund, Strängnäs, Trosa och Vingåker kommuner.
14.	Norra Östra Götaland	Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik kommuner.
15.	Södra Östra Götaland	Boxholm, Kinda, Linköping, Mjölby, Motala, Vadstena, Ydre, Åtvidaberg och Ödeshög kommuner.
16.	Västra Götaland/Halland	Ale, Alingsås, Bollebygd, Borås, Göteborg, Herrljunga, Härryda, Kungälv, Lerum, Mark, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn, Tranemo, Ulricehamn, Vårgårda, Öckerö, Svenljunga, Bengtsfors, Dals-Ed, Essunga, Falköping, Färgelanda, Gulspång, Grästorp, Götene, Hjo, Karlsborg, Lidköping, Lilla Edet, Lysekil, Mariestad, Mellerud, Munkedal, Orust, Skara, Skövde, Sotenäs, Strömstad, Tanum, Tibro, Tidaholm, Trollhättan, Töreboda, Uddevalla, Vara, Vänersborg, Åmål, Falkenberg, Halmstad, Hylte, Kungsbacka, Laholm, och Varberg kommuner.

	Statistikområde	Omfattning
17.	Jönköping län	Aneby, Eksjö, Gislaved, Gnosjö, Habo, Jönköping, Mullsjö, Nässjö, Sävsjö, Tranås, Vaggeryd, Vetlanda och Värnamo kommuner.
18.	Kalmar län	Borgholm, Emmaboda, Hultsfred, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn, Torsås, Västervik och Vimmerby kommuner.
19.	Gotland	Gotlands kommun.
20.	Kronoberg	Alvesta, Lessebo, Ljungby, Markaryd, Tingsryd, Uppvidinge, Växjö och Älmhult kommuner.
21.	Blekinge	Karlshamn, Karlskrona, Olofström, Ronneby och Sölvesborg kommuner.
22.	Skåne	Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Svalöv, Åstorp, Ängelholm, Örkelljunga, Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby, Perstorp, Östra Göinge, Burlöv, Eslöv, Hörby, Höör, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Staffanstorps, Svedala, Tomelilla, Trelleborg, Vellinge och Ystad kommuner.

ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRETAGSANPASSAD MB-ORGANISATION

Denna Bilaga C innehåller bestämmelser om företagsanpassad medbestämmandeorganisation (MB-organisation) enligt 14 och 20 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt informationslämnande och genomförande av förhandlingar enligt MBL och Entreprenadmaskinavtalet med bilagor.

Tillämpningen av denna Bilaga C ska ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av informationslämnande och arbetstagarnas medbestämmande i berörda företag.

1 DEFINITIONER

- Lokalt företag** Företag med en enhet från vilken företagets hela verksamhet administreras och vars verksamhet är begränsad till ett mindre geografiskt område och som inte är att betrakta som ett Regionalt företag.
- Regionalt företag** Företag med mer än en självständig enhet som har en administrativ och resultatomfattig självständighet samt eget personalansvar och som är verksam inom ett större geografiskt område t.ex. ett eller flera län och som inte är att betrakta som Riksföretag enligt punkten 5.1.
- Riksföretag** Företag som har en uppbyggd regional organisation (distrikt, regioner eller liknande) och som är verksam i en större del av landet.
- MB-grupp** En grupp arbetstagare som utses av Byggnadsregion för att behandla MB-frågor i enlighet med bestämmelserna i denna Bilaga C och avtal om företagsanpassad MB-organisation enligt punkten 2.1.
- Kontaktombud** En arbetstagare som utses av Byggnadsregion i företag med högst tolv (12) arbetstagare för att behandla MB-frågor enligt de befogenheter kontaktombudet skriftligen fått från berörd arbetstagarorganisation.

2 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

2.1 Avtal om företagsanpassad MB-organisation

Mellan Byggnads, ME och Riksföretag respektive Regionalt företag ska särskilt avtal om företagsanpassad MB-organisation träffas. Sådant avtal kompletterar reglerna i denna Bilaga C och får innehålla regler som avviker från bestämmelserna i denna Bilaga C.

Motsvarande avtal kan träffas mellan Lokalt företag, ME och berörd Byggnadsregion.

2.2 MB-grupps/kontaktombuds mandat

Företaget ska genomföra sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot berörd MB-grupp eller kontaktombud. MB-grupp respektive kontaktombud har rätt att behandla nedan angivna frågor (MB-frågor), såvida inte annat särskilt föreskrivs eller överenskommes i särskilt avtal om MB-organisationen i ett Riksföretag eller Regionalt företag:

- att vara förhandlingspart i frågor som rör 11, 12 och 21 §§ MBL,
- att vara informationsmottagare i frågor som rör 19 § MBL,
- att vara förhandlings-, samråds- och informationspart enligt Bilaga A1 §§ 9, 21, 27 och 28 (Avtal om anställningsskydd),
- att vara förhandlingspart i frågor om permittering och återgång i arbete enligt Entreprenadmaskinavtalet § 5,
- att vara förhandlingspart i frågor om in- och utlåning av arbetskraft enligt Bilaga A2,
- att handlägga arbetsmiljöfrågor enligt Arbetsmiljöverket, Bilaga K,
- att handlägga frågor enligt Utvecklingsavtalet,
- att delta i överläggning om facklig utbildning (kurser FFM-träffar m.m.), omfattning och förläggning av sådan utbildning samt facklig förtroendemans uppdrag och verksamhet enligt Förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ), Bilaga E,
- att handlägga frågor om företagets löneutbetalningar enligt Entreprenadmaskinavtalet § 7, samt
- att vara förhandlingspart vid förläggning av huvudsemestern i de fall arbetsgivaren inte vill följa den lokala organisationens rekommendation om förläggning av huvudsemestern enligt Bilaga I (Särskilda semesterregler).

2.3 Utseende av ledamot och suppleant i MB-grupp eller kontaktombud

MB-grupp och i förekommande fall kontaktombud ska utses i varje företag på företagsnivå. Härutöver ska, i fall som anges nedan, MB-grupp utses på arbetsplatsnivå och regional nivå, beroende på företagets organisation, struktur eller liknande.

Ledamot och suppleant i MB-grupp eller kontaktombud ska utses av berörd facklig organisation bland de i företaget anställda, som är verksamma inom berörd MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

MB-grupp ska utses så att varje yrkesgrupp i företaget i möjligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnads region.

2.4 Anpassning av MB-organisationen vid omstruktureringar

Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, ska förhandling upptas för att göra nödvändiga anpassningar av MB-organisationen till den nya organisationen.

2.5 MB-fråga som rör både Byggnads och SEKO

Vid förhandling om MB-fråga, som rör både Byggnads och SEKO:s medlemmar, ska Byggnads och SEKO bland respektive förbunds MB-ledamöter i berört företag utse en gemensam förhandlingsgrupp om totalt högst tre (3) ledamöter.

2.6 MB-ledamot är facklig förtroendeman i MB-frågor

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud är därmed såvitt gäller MB-frågor även utsedd till facklig förtroendeman (FFM) enligt förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaoöverenskommelsens (FMÖ) regler. Begreppet arbetsplats utgör respektive MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

Detta innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman även för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.

2.7 Information om vem som är ledamot i MB-grupp eller kontaktombud samt kontaktperson

De fackliga organisationerna ska skriftligen meddela företagen:

- vilka som utsetts till ledamöter respektive suppleanter i MB-grupp eller till kontaktombud, samt
- om facklig organisation beslutat att ledamots, suppleants eller kontaktombuds förordnande ska upphöra.

I samband med meddelande till företaget enligt ovan ska facklig organisation även ange sådan facklig utbildning, som ledamot, suppleant eller kontaktombud redan genomfört inom medbestämmandeområdet eller i egenskap av facklig förtroendeman.

Företaget och MB-gruppen ska utse var sin kontaktperson för MB-frågor och meddela MB-gruppen respektive företaget vem som är kontaktperson.

2.8 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras i Förtroendemannaoöverenskommelsen (FMÖ), Bilaga E, och Förtroendemannalagen (FML).

2.9 Mandattid

Uppdraget som ledamot i MB-grupp eller kontaktombud gäller tills vidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställningen upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens/kontaktombudets behörighetsområde.

Arbetsgivaren ska senast 14 dagar i förväg, eller så snart det kan ske, underrätta berörd lokal facklig organisation om kontaktombud eller ledamot i MB-grupp förflyttas utanför behörighetsområdet.

2.10 Förhandlingsbiträde

MB-grupp eller kontaktombud har rätt att vid behov begära biträde i förhandling av Byggnads region och, efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp, ledamot från annan MB-grupp eller, om särskilda skäl föreligger, annan arbetstigare.

Om företag eller MB-grupp har för avsikt att begära biträde av ombud bör företaget respektive MB-gruppen i förväg informera berörd kontaktperson om detta.

2.11 Styrelserepresentanter

Av berörd arbetstagarorganisation utsedd ledamot och suppleant i företags styrelse har rätt att delta vid MB-grupps erhållande av primär information på företagsnivå.

Ledighet och ersättning för styrelserepresentant regleras enligt punkten 2.8.

2.12 MB-organisation i dotterbolag

Ett moderbolag kan träffa MB-överenskommelse som omfattar hela koncernen eller vissa dotterbolag i koncernen. För dotterbolag som inte omfattas av en sådan överenskommelse gäller reglerna i denna Bilaga C fullt ut.

2.13 Informations- och förhandlingsskyldighet när det inte finns MB-grupp

Om en MB-grupp saknas, entledigas eller avgår utan att ersättas av en ny MB-grupp ska MB-gruppens uppgifter handläggas av MB-grupp på närmast högre nivå om sådan finns. Om det inte finns någon MB-grupp på högre nivå i företaget ska förhandling ske med och information lämnas till berörd Byggnads region. Dock kan information enligt 19 § MBL lämnas till facklig förtroendeman som är utsedd till kontaktombud.

2.14 Förhandlingsordning enligt 11 § MBL**2.14.1 Lokal förhandling**

Parter: Företag och berörd MB-grupp eller kontaktombud med förhandlingsmandat, eller om sådan saknas, Byggnads region.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver. Förhandlingar enligt Bilaga A1 § 27 a bör avslutas inom tio (10) arbetsdagar efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen.

2.14.2 Central förhandling

Parter: Företag och Byggnads.

MB-grupp, kontaktombud eller Byggnads region som önskar påkalla central förhandling ska meddela berört företag detta snarast möjligt och senast fem (5) kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Berörd arbetstagarorganisation som önskar påkalla central förhandling ska begära förhandling skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Central förhandling ska påbörjas och genomföras skyndsamt.

3 LOKALT FÖRETAG**3.1 Handläggning av MB-frågor**

I Lokalt företag ska MB-frågor handläggas på företagsnivå, med undantag av MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt punkten 3.2.3 som kan handläggas på arbetsplatsnivå.

3.2 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp samt kontaktombud**3.2.1 Utseende av ledamöter och suppleanter**

MB-grupp ska utses på företagsnivå och kan utses på arbetsplatsnivå.

3.2.2 Företagsnivå**3.2.2.1 MB-grupp**

MB-grupp består av följande antal ledamöter och suppleanter beräknat efter antalet arbetstagare inom berört avtalsområde.

Antal arbetstagare	Antal ledamöter	Antal suppleanter
12–24	2	1
25–49	3	2
≥ 50	3	3

Suppleant ska inträda i MB-gruppen vid förfall för ordinarie ledamot.

3.2.2.2 Kontaktombud

I företag med färre än tolv (12) arbetstagare inom berört avtalsområde har berörd Byggnads region rätt att utse ett (1) kontaktombud. Byggnads regionen ska fastställa kontaktombudets befogenheter och skriftligen meddela företaget vilka befogenheter kontaktombudet har.

3.2.3 Arbetsplatsnivå

På större arbetsplats (mer än 20 arbetstagare anställda av arbetsgivaren) kan en MB-grupp utses, bestående av högst tre (3) ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor som rör ifrågavarande arbetsplats.

3.3 Information

Företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp regleras i 19 § MBL. Därutöver ska företagen årligen lämna information till MB-grupp på företagsnivå i anslutning till företagets bokslut.

4 REGIONALT FÖRETAG**4.1 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp****4.1.1 Utseende av ledamöter och suppleanter**

MB-grupp ska utses på företagsnivå och arbetsplatsnivå.

4.1.2 Företagsnivå

Om inte annat överenskommes, ska eftersträvas att ledamöter i MB-gruppen på företagsnivå utses så att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar så långt som möjligt blir representerade i MB-gruppen.

För varje ledamot utses en personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Består MB-grupp av mer än tre (3) ledamöter utses bland dessa en förhandlingsgrupp om högst tre (3) ledamöter för förhandling.

Antalet ledamöter i MB-grupp på företagsnivå ska fastställas i avtal enligt punkten 2.1 mellan företaget och berörd arbetstagarorganisation.

4.1.3 Arbetsplatsnivå

MB-grupp ska bestå av högst tre (3) ledamöter och kan företräda en eller flera av företagets arbetsplatser inom ett bestämt geografiskt område, om inte annat överenskommes. Antalet MB-grupper kan variera beroende av företagets organisatoriska uppbyggnad. MB-grupp kan inrättas t.ex. utifrån turordningsområde, arbetschefsområde eller produktionsenhet.

På större arbetsplats kan en MB-grupp utses, bestående av högst tre (3) ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor som rör arbetsplatsen.

4.2 Behörighetsområde**4.2.1 Företagsnivå**

MB-frågor som avser företagets övergripande verksamhet och som inte ska behandlas på arbetsplatsnivå.

4.2.2 Arbetsplatsnivå

MB-frågor som direkt rör överenskommen produktionsenhet eller överenskommet område.

4.3 Information

Om annat inte överenskommes mellan företaget och MB-grupp lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå vid två (2) fastställda tillfällen per år, varav ett ska förläggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

5 RIKSFÖRETAG**5.1 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp****5.1.1 Utseende av ledamöter och suppleanter**

MB-grupp ska utses på företagsnivå, regional nivå och arbetsplatsnivå.

5.1.2 Företags- och regional nivå

Om annat inte överenskommes, ska ledamöter och suppleanter i MB-grupp på företagsnivå utses så att varje region blir representerad.

På regional nivå ska eftersträvas att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar inom regionen så långt möjligt blir representerade i MB-gruppen.

Ledamöter och suppleanter i MB-grupp på regional nivå utses bland arbetstagare i företaget i respektive region.

För varje ledamot på företags- och regional nivå utses en (1) personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Består MB-grupp av mer än tre (3) ledamöter utses bland dessa en förhandlingsgrupp om högst tre (3) ledamöter för förhandling.

Antalet ledamöter i MB-grupp på företagsnivå och regional nivå ska fastställas i avtal enligt punkten 2.1 mellan företaget och berörd arbetstagarorganisation.

5.1.3 Arbetsplatsnivå

Bestämmelserna i punkten 4.1.3 avseende Regionalt företag gäller även för Riksföretag.

5.2 Behörighetsområde**5.2.1 Företagsnivå**

MB-frågor som avser företagets övergripande verksamhet och som inte ska behandlas på arbetsplats- eller regional nivå.

5.2.2 Regional nivå

MB-frågor som inte ska behandlas på arbetsplatsnivå och som enbart berör regionen.

5.2.3 Arbetsplatsnivå

MB-frågor som direkt berör överenskommen produktionsenhet eller överenskommet område.

5.3 Information

Om annat inte överenskommes mellan företaget och MB-grupp lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två (2) fastställda tillfällen per år, varav ett ska förläggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

5.4 Fackligt kontaktarbete

Ledamot i MB-grupp har i samband med de fasta informationstillfällena enligt punkten 5.3 rätt att använda i tabellen angiven tid per gång för internt fackligt kontaktarbete med utgående lön enligt vad som fastställs i det särskilda avtalet.

<i>Typ av MB-grupp</i>	<i>Antal timmar</i>
Ledamot i regional MB-grupp	2–4
Ledamot i MB grupp på företagsnivå	4–8

5.5 Reskostnadsersättning och utlägg

Ledamot och kontaktombud har rätt till reskostnadsersättning och ersättning för nödvändiga utlägg med anledning av informations-träffar och förhandlingar med representanter för företaget. Därutöver har ledamot/kontaktombud rätt till reskostnadsersättning och ersättning för nödvändiga utlägg om företaget och ledamoten kommit överens om att ledamoten/kontaktombudet ska resa i tjänsten för att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot/kontaktombud. Reskostnadsersättning och ersättning för utlägg utges enligt företagets vid varje tidpunkt gällande regler som tillämpas för arbetsledare och tjänstemän.

Företaget bör träffa överenskommelse med varje enskild ledamot om färdssätt, resväg och restid, varvid ska beaktas att ledamot ska ha möjlighet till nattvila.

BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILL- LÄMPNINGSREGLER AVSEENDE 38–40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)

1 SYFTE OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1.1 Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att det är viktigt

att på olika sätt främja seriöst företagande inom byggbranschen,

att det finns en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen, vilket utgör en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och

att samtliga parter inom byggindustrin aktivt verkar för att företag inom Entreprenadmaskinavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Till grund för bedömningen om en underentreprenör eller ett bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL samt förarbeten och rättspraxis.

1.2 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i denna Bilaga D är tillämpliga vid anlitande av:

- underentreprenör som är medlem i Maskinentreprenörerna (ME) (punkten 3),
- underentreprenör som är bunden av avtal med Byggnads (punkten 4),
- Maskincentral som har tecknat avtal med Byggnads region enligt punkten 7.1 (punkterna 4 och 7).

Vid anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag som inte faller in under punkterna a) –c) ovan gäller reglerna i 38-40 §§ MBL i enlighet med vad som framgår av punkten 5.

1.3 Alternativ för fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Bestämmelserna nedan innebär att det finns tre olika sätt att fullgöra sin förhandlingsskyldighet vid anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag:

- 1) Reglerna i punkten 3.
- 2) Reglerna i punkten 4.
- 3) Reglerna i 38-40 §§ MBL i enlighet med vad som framgår av punkten 5.

1.4 Anlitande av bemanningsföretag vid företrädesrätt till återanställning

I Bilaga A4 finns särskilda bestämmelser om förhandling vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning.

2 BYGGNADS REGION SOM HANDLÄGGER FRÅGOR OM UNDERENTREPRENÖRER

Arbetsgivare ska alltid fullgöra sina skyldigheter gentemot Byggnads regionen där företaget har sitt säte.

Byggnads kan skriftligen informera arbetsgivare som har rikstäckande eller regional verksamhet om vilken Byggnads region som ska handlägga samtliga företags frågor om anlitande av underentreprenör enligt denna Bilaga D.

3 ANLITANDE AV FÖRETAG SOM ÄR MEDLEM I ME

3.1 Primär förhandlingsskyldighet

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom Entreprenadmaskinavtalets tillämpningsområde till underentreprenör som är medlem i ME enligt punkten 1.2 a).

3.2 Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto

Om Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, avseende underentreprenör som är medlem i ME, ska berörd Byggnads region skriftligen meddela ME:s berörda regionkontor detta med angivande av skälen för att aktualisera veto.

ME:s regionkontor ska då omgående begära förhandling med Byggnads region.

Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan Byggnads skriftligen meddela berört ME regionkontor att Byggnads skulle ha övervägt att utöva sin vetorätt med stöd av 39 § MBL om detta hade varit möjligt. Om så sker ska ME:s regionkontor meddela övriga medlemsföretag inom berört regionkontors verksamhetsområde att arbetsgivare som har för avsikt att anlita berörd underentreprenör ska primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL och då iaktta reglerna i 39–40 §§ MBL, se punkten 5.

4 ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR SOM INTE ÄR MEDLEM I ME

4.1 Kontroll av underentreprenör

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skatt
- b) Registerad för moms
- c) Bolagsregistreringsbevis
- d) Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Kravet på kollektivavtal gäller inte för så kallade ”enmansföretag”
- e) Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Härutöver gäller vid anlitande av entreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av Maskincentral enligt punkten 6 en skyldighet att kontrollera att underentreprenör och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- f) Att maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar
- g) Att gällande företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring finns
- h) Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

4.2 Information om underentreprenör

Första gången underentreprenör anlitas ska arbetsgivaren informera berörd Byggnads region om följande uppgifter om underentreprenören:

- a) Organisationsnummer
- b) Fullständigt namn och adress
- c) Telefonnummer, eventuellt faxnummer och e-mejladress
- d) Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)

Vid nästa tillfälle underentreprenören anlitas av arbetsgivaren föreligger alltså inte någon informationsskyldighet.

4.3 Förteckning över underentreprenör som anlitas

Arbetsgivaren ska föra en förteckning över vilka underentreprenörer som anlitas av företaget. Arbetsgivaren och berörd Byggnads region ska revidera och uppdatera förteckningen en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd Byggnads region. Byggnads region har vid sådan revidering rätt att på begäran få kopia av handlingarna i punkten 4.1 e) –g).

4.4 Avförande från förteckning vid veto

Om Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, har berörd Byggnads region rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från förteckningen. Byggnads region ska skriftligen meddela arbetsgivaren att det finns skäl att aktualisera veto avseende angiven underentreprenör samt skälen för detta. Kopia av skrivelsen ska samtidigt skickas till berört ME regionkontor och berörd underentreprenör.

Om Byggnads region kräver att underentreprenör avförs från förteckningen, ska ME:s berörda regionkontor omgående begära förhandling med berörd Byggnads region.

Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan Byggnads skriftligen meddela ME:s berörda regionkontor att Byggnads skulle ha övervägt att utöva sin vetorätt med stöd av 39 § MBL om detta hade varit möjligt.

Om arbetsgivaren därefter har för avsikt att anlita berörd underentreprenör ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL och då iaktta reglerna i 39–40 §§ MBL, se punkten 5.

4.5 Villkor för godkännande av underentreprenör

Om Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, har Byggnads region rätt att kräva att underentreprenören uppfyller villkor som säkerställer att underentreprenören är seriös för att ändå godta underentreprenör.

4.6 Hävning av entreprenadavtal

Om arbetsgivaren har träffat avtal med underentreprenören innan Byggnads region framför att det finns skäl att aktualisera veto och Byggnads region kräver att entreprenadavtalet ska hävas, ska ärenden hänskjutas till central förhandling. Om Byggnads vid den centrala förhandlingen förklarar att de skulle ha utövat sin vetorätt om avtalet inte hade ingåtts är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran häva avtalet med omedelbar verkan.

5 PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör som inte omfattas av denna Bilaga D eller när det särskilt föreskrivs i denna Bilaga D, ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL. Reglerna i 38–40 §§ MBL ska då tillämpas.

6 ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i denna Bilaga D är första arbetsgivare bunden av Entreprenadmaskinavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör i enlighet med bestämmelserna i punkterna 3 och 4 ska se till att den underentreprenör som anlitas förbinder sig att iaktta bestämmelserna i denna bilaga, om underentreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör.

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

Byggnads Region har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av Bilaga D, rätt att få ta del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Entreprenadmaskinavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Byggnads Region har rätt att få ta del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

När tvisteförhandling enligt 35 § MBL aktualiserats och det visar sig att en arbetsgivare inte har kollektivavtal enligt denna bilaga eller förhandlingsvägrar eller brister i sin skyldighet att hålla sådant granskningsunderlag tillgängligt som krävs för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning (§ 3 punkt 8.2) kan Byggnads Region hos huvudentreprenören begära att tvisten ska bli föremål för överläggningar och utredning.

Överläggningarna och utredningen, som ska genomföras utan dröjsmål, ska syfta till att klarlägga tvisten.

Huvudentreprenören och Byggnads ska i förekommande fall aktivt medverka till att åstadkomma rättelse av berörd arbetsgivare.

Om tvisten inte löses och den berör arbetsplats där medlemsföretag i Maskinentreprenörerna är huvudentreprenör kan Byggnads inom 30 dagar påkalla att den ska prövas av en särskild nämnd, OR-nämnden. Nämnden består av en representant från Maskinentreprenörerna och en representant från Byggnads samt en av parterna tillsammans utsedd opartisk ordförande. Förfarandet i nämnden ska vara skriftligt, bedrivs utan dröjsmål samt avslutas med ett beslut vari nämnden avgör huruvida betalningsskyldighet för en arbetsgivare föreligger eller inte. Fordran som varit föremål för nämndens beslut ska anses slutligt reglerad mellan parterna.

För det fall OR-nämnden i sitt beslut finner att betalningsskyldighet föreligger ska skyldigheten utan dröjsmål fullgöras genom den av Maskinentreprenörerna inrättade OR-fonden.

Efter sådan utbetalning kan regressrätt göras gällande gentemot den arbetsgivare som enligt OR-nämndens beslut har betalningsansvar eller mot arbetsgivare som på annat sätt brustit i sina förpliktelser enligt denna bilaga eller mot sin betalningsskyldighet enligt lag.

OR-nämnden ska vid sin prövning av krav på lön och annan ersättning, i de fall anspråken inte är ostridiga eller den betalningsskyldige arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal med Byggnads, beräkna och fastställa betalningsskyldigheten vad avser lön enligt en veckoarbetstid om 40 timmar och en timlön som om § 3 punkt 7.2 för yrkesarbetare vore tillämplig. Betalningsskyldigheten kan avse högst 12 veckor.

7 FÖRMEDLING AV MASKINFÖRETAG VIA MASKIN-/LASTBILSCENTRAL ELLER FÖRMEDLINGSFÖRETAG (MASKINCENTRAL)

7.1 Avtal om tillämpning av denna Bilaga D

Maskincentral som önskar att denna Bilaga D ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer ska träffa avtal med berörd Byggnads region om detta. Maskincentral ska därefter behandlas som underentreprenör enligt denna Bilaga D.

7.2 Informationsskyldighet i förhållande till Byggnads region

Maskincentral ska till Byggnads region lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger Maskincentralen att se till att villkoren i punkten 4 är uppfyllda.

Maskincentral ska kvartalsvis till berörd Byggnads region översända förteckning över förmedlade företag och deras timmar föregående kvartal.

7.3 Informationsskyldighet i förhållande till beställaren (anlitande entreprenör)

Maskincentral ska till beställaren lämna kopia av förteckning över förmedlade maskiner och avtalet med Byggnads region. Beställaren får därefter anlita på förteckningen angivna Maskinentreprenörer som förmedlas av maskincentralen utan att vidta någon ytterligare åtgärd.

ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANNS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FMÖ)

1 FMÖ/FML

Reglerna om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen återfinns i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML). Bestämmelserna i denna Bilaga E (FMÖ) kompletterar bestämmelserna i FML.

2 UTSEENDE AV FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Byggnads region ska skriftligen informera arbetsgivaren om vem som utsetts till facklig förtroendeman och samtidigt precisera förtroendemannens fackliga uppdrag på arbetsplatsen.

3 BEGREPPET "ARBETSPLATS" (1 § FÖRSTA STYCKET FML)

I företag, vars verksamhet kännetecknas av många kortvariga arbetsplatser, bör överenskommelse om innebörden av begreppet "arbetsplats" träffas mellan arbetsgivaren och Byggnads region. Överenskomna turordningsområden enligt Bilaga A1 § 21 (Avtal om anställningsskydd) bör vara vägledande, såvida inte annan indelning krävs med anledning av företagets organisatoriska uppbyggnad.

4 FASTSTÄLLANDE AV UPPDRAG, VERKSAMHET OCH UTBILDNINGSBEHOV

Arbetsgivaren, berörd MB-grupp och berörd Byggnads region ska på parts begäran vid överläggning klarlägga varje facklig förtroendemanns uppdrag, verksamhet och utbildningsbehov.

5 HUVUDENTREPRENÖR (1 § FML)

Facklig förtroendeman som är utsedd på nybyggnadsarbetsplats hos huvudentreprenör eller motsvarande, bör utöva sina löpande fack-

liga arbetsuppgifter enligt punkten 7.1 på arbetsplatsen även i förhållande till arbetstagare hos underentreprenör som är bunden av Entreprenadmaskinavtalet.

6 TILLGÅNG TILL UTRYMME M.M. (3 § FML)

Facklig förtroendeman ska enligt 3 § FML ha möjlighet att förvara handlingar som behövs för det fackliga uppdraget i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning behövs, bör den fackliga 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 tillgång till tekniska hjälpmedel.

7 OMFATTNING OCH FÖRLÄGGNING AV LEDIGHET

7.1 Normtid för löpande fackliga arbetsuppgifter (6 § FML)

Facklig förtroendeman har rätt till betald ledighet för löpande fackliga arbetsuppgifter enligt vad som framgår i tabellen nedan, s.k. normtid, om inte annan överenskommelse träffas. Med löpande fackliga arbetsuppgifter 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. Normtidens storlek är beroende av hur många anställda arbetstagare arbetsgivaren har på arbetsplatsen.

<i>Antal anställda arbetstagare på berörd arbetsplats</i>	<i>Normtid per vecka</i>
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 arbetsplatser med färre än fem eller fler än 100 anställda arbetstagare, liksom vid arbetsplatser av stor geografisk utsträckning (oberoende av antalet anställda) bör överenskommelse träffas.

Om facklig förtroendeman hos huvudentreprenör utövar löpande fackliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen även i förhållande till arbetstagare hos underentreprenör enligt punkten 5, ska hälften av underentreprenörens arbetstagare på arbetsplatsen läggas till vid fastställande av normtiden för den fackliga förtroendemannen hos huvudentreprenören. Detta ska beaktas vid fastställande av normtid för facklig förtroendeman hos berörd underentreprenör.

Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den fackliga förtroendemannen har, med hänsyn till produktionskrav på arbetsplatsen, rätt att själv avgöra när löpande fackliga arbetsuppgifter ska utföras.

Om facklig förtroendeman utför löpande fackligt arbete under rast har förtroendemannen rätt att förskjuta rasttiden med motsvarande tid.

Om facklig förtroendeman vill förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utanför ordinarie arbetstid, ska förtroendemannen anmäla till arbetsgivaren hur stor del av arbetet som utförts utanför ordinarie arbetstid. Sådan tid ska avräknas från normtiden och ersättning ska inte utges för obekväm arbetstid eller övertid. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, ska dock ersättning i förekommande fall utges för obekväm arbetstid och övertid enligt Entreprenadmaskinavtalet § 2 punkterna 5 och 6.

7.2 Omfattning och förläggning av ledighet för annat än löpande fackliga arbetsuppgifter

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än ledighet för utförande av löpande fackliga arbetsuppgifter enligt punkten 7.1 bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och Byggnads region.

8 FACKLIG UTBILDNING**8.1 Definition**

Med facklig utbildning avses utbildning i form av kurser, förtroendemannaträffar och konferenser m.m. som faller inom FML.

8.2 Information och överläggning om facklig utbildning**8.2.1 Central informationsskyldighet**

Byggnads ska kalla ME till informationsmöte för att informera ME om centralt framtagna utbildning för facklig förtroendeman innan utbildningen sätter igång. Byggnads ska bl.a. informera ME om syftet med och behovet av utbildningen, dess innehåll, beräknad tidsåtgång samt när utbildningen beräknas äga rum. ME ska på lämpligt sätt vidarebefordra sådan information till ME:s regionala organisation och berörda medlemsföretag. ME ska även informera om utbildningen berättigar till ersättning enligt FML. Byggnads ska på begäran av ME förevisa utbildningsmaterial för utbildningen.

8.2.2 Lokal informationsskyldighet

Byggnads region ska kalla berört regionkontor inom ME till informationsmöte för att informera ME:s regionkontor om lokalt framtagna utbildning för facklig förtroendeman innan utbildningen sätter igång. Byggnads region ska bl.a. informera berört ME regionkontor om syftet med och behovet av utbildningen, dess innehåll, beräknad tidsåtgång samt när utbildningen beräknas äga rum. ME:s berörda regionkontor ska på lämpligt sätt vidarebefordra sådan information till berörda medlemsföretag. ME:s regionkontor ska även informera om utbildningen berättigar till ersättning enligt FML. Byggnads region ska på begäran av ME:s regionkontor förevisa utbildningsmaterial för utbildningen.

8.2.3 Överläggning med arbetsgivaren

Omfattningen och förläggningen av nödvändig betald facklig förtroendemannautbildning ska fastställas för facklig förtroendeman vid överläggning mellan arbetsgivaren, MB-grupp och berörd Byggnads region. Sådan överläggning ska ske på parts begäran.

8.3 Om deltagande i fackliga kurser**8.3.1 Deltagande och begäran om ledighet**

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 produktionsstörning.

Begäran om ledighet för facklig kurs ska göras av berörd facklig förtroendeman till arbetsgivaren minst 14 dagar före kursens början.

8.3.2 Intyg

I samband med att facklig förtroendeman begär ersättning för facklig kurs ska intyg om att förtroendemannen har genomgått kursen lämnas till arbetsgivaren. Av intyget ska även framgå hur många närvarotimmar som ger rätt till ersättning.

9 ERSÄTTNING TILL FACKLIG FÖRTROENDEMAN (7 § FML)**9.1 Ersättning enligt FML**

För tid som är ersättningsgrundande enligt FML ska ersättning utges enligt följande:

- Arbetstagare som har tidlön behåller gällande tidlön.
- Arbetstagare, som ingår i prestationslönelag eller ensam har prestationslön, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning enligt Entreprenadmarknadsavtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som prestationslönen regleras.

Vad gäller ersättning för oönskad arbetstid och övertid se punkten 7.1 sista stycket.

9.2 Ersättning för restid och reskostnader

Facklig förtroendeman som genomgår facklig utbildning på arbetstid och får ersättning enligt punkten 9.1 har inte rätt till reskostnadsersättning, traktamente eller reseersättning.

Om arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen har kommit överens om att förtroendemannen ska resa med anledning av fackligt arbete som berättigar till betald ledighet enligt FML, har förtroendemannen rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt punkten 9.1 a) och b) samt faktisk reskostnad. Om arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om att resan ska ske med förtroendemannens privata bil ska ersättning utges i enlighet med Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkten 4.3.

10 ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE M.M. (5 OCH 8 §§ FML)

Arbetsgivare ska minst två (2) veckor i förväg skriftligen informera Byggnads region:

- om fråga uppkommer om att den fackliga förtroendemannens anställning ska upphöra efter uppsägning från arbetsgivarens sida, eller
- om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor som inte utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Om Byggnads region önskar påkalla överläggning i frågan, ska begäran om överläggning framställas inom en (1) vecka efter det att upplysningen lämnades till Byggnads region.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt bestämmelserna i Bilaga A1.

11 TOLKNINGSFÖRETRÄDE (9 § FML)

Byggnads har rätt att nyttja tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket FML under i lagen angivna förutsättningar. Rätten att nyttja tolkningsföretråde kan genom beslut delegeras till berörd Byggnads region. Om rätten att nyttja tolkningsföretråde delegeras till Byggnads region ska Byggnads skriftligen meddela ME detta.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE STUDIELEDIGHETSLAGEN

Nedan angiven bestämmelse ersätter 3 § första stycket lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Rätt till ledighet för utbildning tillkommer arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste fyra (4) månaderna och arbetat inom branschen sammanlagt minst tolv (12) månader under de senaste två (2) åren.

Som anställningstid räknas även den sammanlagda tiden av flera på varandra följande anställningar för visst arbete hos samma arbetsgivare.

ÖVERENSKOMMELSE OM PERSONALUTRYMMEN PÅ ARBETSPLATSER

1 INLEDNING

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2009:2 ”Arbetsplatsens utformning”. Delar av föreskrifterna kompletteras med denna mellan ME och Byggnads träffade överenskommelse om vilken standard som ska gälla i personalutrymmen på byggnads- och anläggningsindustrins arbetsplatser. Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymme som anordnas i befintliga lokaler.

2 STANDARD FÖR BODAR OCH VAGNAR

2.1 Allmänna krav

2.1.1 Bodar

Minst 3,4 m² per person (toalett inte inräknad).
Minst 2,4 meter i takhöjd.
Anslagstavla för information.

2.1.2 Vagnar

Minst 3,0 m² per person (toalett inte inräknad).
Minst 2,2 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar).

2.2 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.

2.3 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 torkutrymme, torkskåp eller motsvarande torkanordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

2.4 Tvättrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer.
Dusch med avskärmning.

2.5 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 meter godtas detta.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp. Om MB-organisation saknas är Byggnads region part.

3 STÄDNING, MATERIAL M.M.

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

4 ELEKTRICITET ELLER GAS

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.

5 DUSCH I VAGNAR

5.1 Regler från och med den 1 januari 2015

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.

6 TOALETT

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

7 STÖVEL- OCH SKOTVÄTT

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

8 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER**8.1 Successiv förändring av standarden**

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

8.2 Bodar**8.2.1 Nyttillverkade bodar**

Den nya utrymmes- och inredningsstandard gäller från och med den 1 januari 2010.

8.2.2 Utrymmesstandard avseende befintligt bodbestånd

Den nya utrymmesstandard gäller från och med den 1 januari 2010. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

8.2.3 Inredningsstandard avseende befintligt bodbestånd

Den nya inredningsstandard gäller från och med den 1 januari 2010. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

8.2.4 Bodar med takhöjd under 2,4 meter

Bodar med takhöjd under 2,4 meter är inte tillåtna på byggarbetsplatser efter den 31 december 2010. Berörda parter kan ge dispens.

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandard vid normal användning överstiger 8 m² per person. Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligen begär att takhöjden ska vara 2,4 meter upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt punkten 8.2.2 vara genomförd inom sex (6) månader.

8.2.5 Befintliga bodetableringar

Bodetableringar som görs före den 31 december 2010 för projekt som fortgår efter den 31 december 2012 får dock användas under projektiden utan hinder av bestämmelserna i punkterna 8.2.2 och 8.2.3.

8.2.6 Berörda parter

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd MB-grupp på arbetsplatsnivå eller i förekommande fall central MB-grupp. Om MB-organisation saknas är Byggnads region part.

8.3 Vagnar**8.3.1 Nyttillverkade vagnar**

Den nya utrymmes- och inredningsstandard gäller från och med den 1 april 2011.

8.3.2 Befintligt bestånd

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

Vagnar tillverkade före den 1 januari med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se ovan) kan ge dispens.

Utöver ovanstående finns en tolkningsöverenskommelse mellan parterna.

YRKESUTBILDNINGSAVTAL

För information om yrkesutbildning och yrkesutbildningsavtalet, se www.byn.se och www.me.se/utbildning/

SÄRSKILDA SEMESTERREGLER

1 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING

1.1 Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,1 procent av semesterlöneunderlaget.

1.2 Månadsavlönade

1.2.1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13,1 procent på under intjänandeåret belöpande övertids- och andra lönetillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

1.2.2 Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

1.2.3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska semesterlön och semestertillägg beräknas enligt följande:

Aktuell månadslön x (genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret / sysselsättningsgrad vid semestertillfället)

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

1.3 Obetald semester**1.3.1 Timavlönade**

Ingen ersättning utgår avseende den tid arbetstagaren tar ut obetald semester.

1.3.2 Månadsavlönade

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

1.4 Utbetalning av semesterlön

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

2 FÖRLÄGGNING AV SEMESTERLEDIGHET**2.1 Förläggning av huvudsemestern****2.1.1 Ledighetsperiod och semesterrätt**

Enligt semesterlagen (1977:480) ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod om minst fyra (4) veckor under juni-augusti (huvudsemestern). Om det finns särskilda skäl får dock huvudsemestern förläggas under annan tid.

Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.

2.1.2 Gemensam lokal rekommendation om huvudsemestern

ME:s regionkontor och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om en gemensam rekommendation beträffande förläggning av huvudsemestern för en bestämd ort eller region. Företag som följer sådan rekommendation har ingen skyldighet att förhandla om huvudsemesterns förläggning.

2.1.3 Överenskommelse om annan förläggning av huvudsemestern

ME:s regionkontor och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om att ett visst företag får förlägga huvudsemestern under annan del av året än juni-augusti, dela upp huvudsemestern i flera perioder eller förlägga mindre del av huvudsemestern vissa bestämda dagar.

2.1.4 Förhandling om förläggning av semestern

Om förläggning av huvudsemestern inte sker i enlighet med lokal rekommendation enligt punkten 2.1.2, och parterna inte har träffat överenskommelse om annan förläggning av huvudsemestern enligt punkten 2.1.3, ska arbetsgivaren primärförhandla förläggningen av semestern enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om förläggningen avser flera arbetsplatser inom ett turordningsområde ska förhandlingen ske med berörd MB-grupp.

Om MB-grupp saknas eller området är större än ett turordningsområde ska förhandlingen ske med Byggnads region.

Om arbetstagaren är oorganiserad eller om förhandlingsberättigad arbetstagarorganisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

2.2 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern**2.2.1 Samråd***2.2.1.1 Allmänt*

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren i möjligaste mån ta hänsyn till såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som krav hänförliga till produktionen.

Beträffande önskemål om arbete i stället för obetald semesterledighet se punkten 2.3.

2.2.1.2 Förläggning av semester avseende enskild arbetstagare

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren samråda med berörd arbetstagare i så god tid att denne har skälig tid på sig för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål. Samråd bör ske så snart klarhet råder om den enskildes arbetstagarens rätt till semesterledighet.

2.2.1.3 Gemensam förläggning av semester avseende flera arbetstagare

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser ska samråda med berörd arbetstagare om semesterns förläggning enligt punkten 2.2.1.2. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå minst två olika alternativ till förläggning av semesterdagarna.

Om arbetstagare inte har rätt till semesterledighet med ersättning vid enhetlig semesterförläggning ska arbetsgivaren, om det är rimligt och möjligt, försöka bereda berörd arbetstagare arbete under sådan tid.

Vad som angivits under punkterna 2.2.1 och 2.2.2 får inte i något fall kränka arbetstagarens rätt att spara semester enligt semesterlagen.

2.2.1.4 *Genomförande av samrådsskyldigheten*

Samråd ska ske enligt punkterna 2.2.1.1 och 2.2.1.2.

Samråd behöver dock inte ske om förhandling har genomförts med berörd arbetstagares fackliga organisation enligt punkten 2.2.2.

2.2.2 **Enhetlig förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern efter förhandling med berörd Byggnads region**

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser kan begära förhandling om detta med berörd Byggnads region.

Arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet har fullgjorts när förhandling upptagits mellan de lokala parterna, oavsett om parterna vid förhandlingen kan enas om förläggningen av berörda semesterdagar eller inte. Att överenskommelse träffas om hur semesterdagarna ska förläggas utgör inte något hinder för enskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av berörda semesterdagar.

Om Byggnads region inte vill medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet i förhållande till berörd arbetstagare enligt punkterna 2.2.1 och 2.2.2.

2.3 **Arbete, obetald semester eller permittering**

För arbetstagare som vid semesterstängning i samband med huvudsemester inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten gäller följande:

Berörd arbetstagare är på begäran skyldig att lämna arbetsgivaren besked i vad mån arbetstagaren önskar få ut semesterledighet som inte är förenad med semesterlön eller avstå från sådan ledighet. Besked ska lämnas senast tre (3) veckor efter att arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller beräknas få rätt till.

Om berörd arbetstagare inte lämnar besked inom föreskriven tid anses arbetstagaren ha godtagit att vara ledig utan ersättning under semesterperioden.

Om berörd arbetstagare inom ovan angiven tid har meddelat arbetsgivaren att arbetstagaren vill arbeta, men trots detta inte tilldelas något arbete, är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen, under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön. Arbetstagaren är därmed berättigad till ersättning enligt Entreprenadmaskinavtalet § 5 eller Bilaga A1 protokollsanteckning 1 till § 20.

Om arbetsgivare lägger ut huvudsemester för berörd arbetstagare utan att skaffa sig kännedom om arbetstagarens önskemål eller trots att arbetstagaren har förklarat sig vilja arbeta under semestern, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även om den har lagts ut. Om arbetsgivaren inte kan förse arbetstagaren med arbete är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen, under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön.

Om arbetstagare nyanställs efter att arbetsgivaren har skaffat sig kännedom om övriga berörda arbetstagare på arbetsplatsen vill arbeta eller ta ut obetald semester, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

2.4 **Underrättelse om semesterförläggning**

Arbetsgivare ska underrätta berörd arbetstagare om semesterledighetens förläggning om möjligt åtta (8) dock senast fyra (4) veckor före semesterns början.

ÖVERENSKOMMELSE OM SÄRSKILDA ÅTGÄRDER FÖR ARBETSTAGARE SOM UTSATTS FÖR ASBESTEXPONERING

SAF, LO och PTK har den 22 oktober 1987 träffat överenskommelse om särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering. Parterna har i anslutning till denna överenskommelse enats om att arbetstagare som genomgår undersökning enligt punkterna 2–4 i överenskommelsen ska erhålla utgående lön (Entreprenadmaskinavtalet § 3 punkten 6.2) samt ersättning för undersökningskostnader och reskostnader med anledning av undersökningar, vilka inte ersätts från den allmänna försäkringen.

Arbetstagaren ska genom intyg etc. visa att rätt till ersättning föreligger.

Ersättning för reskostnader utges för billigaste allmänna färdmedel eller efter överenskommelse med milersättning enligt Entreprenadmaskinavtalet § 6 punkten 1.

ARBETSMILJÖAVTAL

1 GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER OCH MÅL

Byggbranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket ställer höga krav på samordning. Teknisk utveckling inom byggbranschen innebär också ständigt förändrade arbetsmiljöförutsättningar.

ME:s och Byggnads gemensamma mål med detta avtal är att, utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön i byggbranschen, medverka till:

- att minska arbetsrelaterad ohälsa, samt
- att stärka och utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagen.

Arbetsgivaren ansvarar, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i produktionen.

2 CENTRALT ARBETSMILJÖRÅD, MCA

Mot bakgrund av parternas gemensamma mål har parterna inrättat ett samråds- och samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor, Centralt Arbetsmiljöråd (MCA). MCA:s huvuduppgift är att handlägga övergripande branschgemensamma arbetsmiljöfrågor, enligt en särskild överenskommelse. I MCA:s uppgifter ingår bl.a. att:

- fastställa utbildningsplaner och utbildningsmaterial för skyddsombud,
- upprätta förslag på partsgemensamma informationsinsatser, samt
- besluta om utredningar och forskningsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

MCA får ta del av resultat från hälsoundersökningar och annat relevant underlag för genomförande av parterna beslutade forskningsinsatser och kartläggningar m.m.

3 SAMVERKAN I FÖRETAGEN

3.1 Arbetsmiljöverksamhet och övergripande ansvar

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Behovet av arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet varierar mellan olika företag beroende på företagets storlek, verksamhetstyp och organisation.

Företagsledningen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor. I övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska samverkan ske med den MB-ledamot som har fått i uppdrag att handlägga arbetsmiljöfrågor.

3.2 Hantering av arbetsmiljöfrågor i företaget

Arbetsmiljöfrågor ska hanteras i enlighet med de regler om företagsanpassad MB-organisation som gäller i respektive företag. Samverkan ska ske med den MB-ledamot som har fått uppdraget att handlägga arbetsmiljöfrågor i MB-grupp på skilda nivåer i företaget enligt följande, eller enligt särskilt avtal om företagsanpassad MB-organisation (Bilaga C punkten 2.1):

<i>Arbetsplatsnivå*</i>	Arbetsmiljöfrågor som direkt berör överenskommen enhet eller område såsom handlingsplaner.
<i>Företagsnivå</i>	Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär.
<i>Koncernnivå</i>	Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär.

* Med arbetsplatsnivå i Riksföretag och Regionalt företag avses exempelvis arbetschefsområde, turordningsområde eller produktionsenhet. På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med 6 kap arbetsmiljölagen (1977:1160).

3.3 Information om handläggare respektive kontaktperson

Byggnads ska informera arbetsgivaren om vilken ledamot i respektive MB-grupp som ska handlägga arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren ska informera respektive MB-grupp om vem som är arbetsgivarens kontaktperson i arbetsmiljöfrågor.

3.4 Överläggning i arbetsmiljöfrågor

Anser skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkten 3.1 första stycket, ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region om de åtgärder som ska vidtas. Vid överläggning ska protokoll upprättas och justeras av parterna. Kan enighet inte uppnås vid överläggningen ska parterna, senast inom fem (5) dagar från det att överläggning avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutgiltigt avgörande i frågan.

Underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten enligt andra stycket ovan, eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid sådan överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket, utgör kollektivavtalsbrott. Om arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan undanlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

4.1 Verksamhetsbeskrivning

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn på arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården ska vara efterfrågestyrd.

4.2 Definition

Med företagshälsovård menas att verksamheten:

- bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering,
- är en oberoende och efterfrågestyrd resurs,
- kan identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet och hälsa, samt
- medverkar vid genomförande av åtgärder som främjar arbetstagarernas hälsa.

4.3 Avtal om företagshälsovård m.m.

Arbetsgivare ska teckna avtal med ett företag som tillhandahåller företagshälsovård eller bedriva egen företagshälsovård eller ha en kombination av dessa alternativ.

4.4 Hälsoundersökning

Hälsoundersökning ska ske minst var tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Med hälsoundersökning avses t.ex. medicinsk undersökning eller upprättande av hälsoprofil med konditionstest.

Arbetstagare som har fyllt 50 år har rätt till hälsoundersökning en gång per år.

Resultatet av hälsoundersökningar på gruppnivå och eventuella åtgärdsförslag ska rapporteras till arbetsgivaren.

Nyanställd arbetstagare, som inte har genomgått en hälsoundersökning under de senaste tre (3) åren, bör genomgå en hälsoundersökning inom sex (6) månader från anställningens början.

5 ARBETSMILJÖUTBILDNING

5.1 Syfte

Syftet med utbildningen är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen.

5.2 Grundutbildning

5.2.1 Målgrupp, innehåll och omfattning

Grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare. Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har rätt att genomgå grundutbildningen.

Utbildningens innehåll och omfattning fastställs av MCA.

5.2.2 Utbildningsplan

Grundutbildning ska genomföras enligt en fastställd utbildningsplan.

Efter slutförd grundutbildning har skyddsombud rätt att delta i årligen återkommande skyddsombudsdag. Under skyddsombudsdagen får två (2) timmar disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

6 TVISTER

6.1 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna i Entreprenadmaskinavtalet § 10.

6.2 Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som ska, med förberörda parter bindande verkan, avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning inte kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden ska bestå av två ledamöter från arbetsgivarparterna och två ledamöter från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna ska gemensamt utse en opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

**FÖRTECKNING ÖVER SÄRSKILDA
ÖVERENSKOMMELSER SOM INTE HAR
TAGITS MED I AVTALSTRYCKET**

1. Rekommendation rörande hanteringen av anställningsförhållanden m.m. vid arbete i entreprenadkonsortier
2. Utvecklingsavtalet
3. Yrkesutbildningsavtalet. För information om yrkesutbildning och yrkesutbildningsavtalet, se www.byn.se och www.me.se/utbildning/

FÖRSÄKRING OM FÖRÄLDRAPENNINGSTILLÄGG (FPT)

Parterna har antagit avtal om försäkring om kompletterande föräldrapenning mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Reglerna träder i kraft den 1 januari 2014, varvid tidigare regler om föräldralön i detta avtal upphör att gälla,

Övergångsregel (FPT)

FPT kan även betalas ut till anställd vars barn är fött före den 1 januari 2014, om arbetsgivaren enligt avtal har varit skyldig att utbetala ersättning motsvarande föräldrapenningstillägg. Tid under vilken ersättning utbetalats av arbetsgivaren avräknas från FPT. En anställd som förbrukat sin rätt till tillägg enligt sådant avtal har dock inte någon rätt till FPT.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Föräldralön (enligt tidigare regler)

Arbetstagare som är tjänstledig på grund av födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till föräldrapenning, har rätt till föräldralön om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Föräldralön utges

- under två (2) månader om arbetstagaren varit anställd i ett (1) men inte två (2) år i följd och
- under tre (3) månader om arbetstagaren har varit anställd i två (2) år i följd eller mer.

Föräldralön utges för högst två (2) sammanhängande ledighetsperioder. Föräldralön ska dock inte utges för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn utges inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader.

Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoption eller mottagande.

Föräldralönen per månad utgör 10 procent av utgående lön. Utbetalning av föräldralön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträder månaden efter aktuell föräldralöneberättigande ledighetsperiod.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

ANVÄNDANDE AV POSITIONERINGSTEKNIK - GPS STÖD

§ 1 INTEGRITET

Användandet av positioneringsteknik / GPS ska genomföras 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 gör en intresseavvägning och följer god sed på arbetsmarknaden.

§ 2 DATAINSPEKTIONEN

Företag ska följa Datainspektionens regler och rekommendationer vid införandet av positioneringssystem, GPS eller liknande.

§ 3 LOKAL REGLERING

Innan företaget inför ett positioneringssystem ska företaget förhandla enligt MBL 11 § där följande frågor ska behandlas och protokollföras:

- 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.

§ 4 SPARADE UPPGIFTER

Uppgifterna får inte sparas längre än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med informationsinsamlandet, dock längst 3 månader om inte andra lagliga krav finns som t ex Skatteverkets regler.

§ 5 INFORMATION TILL ANSTÄLLDA

Det ska finnas rutiner om hur företaget informerar berörda arbetstagare om införandet av systemet, om Datainspektionens regler samt vem som har rätt att ta del av insamlade uppgifter. Samma information ska lämnas till personal som nyanställs eller omplaceras efter införandet av systemet. Fordon/maskiner eller annan utrustning som utrustats med positioneringsteknik ska märkas med dekal framtagna av centrala parter.

§ 6 GRANSKNING AV ENSKILDA

Positionering får inte ske 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 granskningen av data.

§ 7 INGEN VIDAREINFORMATION

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

SÖKORDSREGISTER

ackord 34–35, 37, 39 43–44, 64, 101
 ackordsarbete 42
 ackordsarbetsplats 64
 ackordsavstämning 43
 ackordslag 101
 ackordslista 42
 ackordslön 42
 ackordslönesystem 42
 ackordspris 43
 ackordsriktpunkt 42–43
 ackordsunderlag 39, 42
 adressändring (flyttning) 69
 AFA-försäkringar 77
 anställningsavtal 91, 94, 97, 109, 156
 anställningsskydd 90–111, 119, 127, 143
 anställningstid 90–91, 94–96, 100, 103, 105, 109–111, 149
 anställnings upphörande:
 – arbetstagare 96–100
 – facklig förtroendeman 148
 anställningsvillkor 90, 148
 arbetsanhopning 92, 107
 arbetsbrist 62–63, 96, 98, 100, 103–106, 112, 119–120
 arbetsdomstolen 78, 80–81
 arbetsgivaransvar 112
 arbetsgivares familj 90
 arbetsgivarintyg 96
 arbetskläder 85–86, 151
 arbetsledning 25, 29
 arbetsmiljö 48, 84, 161–165
 arbetsmiljöinstruktion 84
 arbetsmiljöutbildning 164
 arbetsförmåga 69
 arbetsplatsanmälan 20, 37–38

arbetsplatsnivå 134
 arbetsskyldighet 22, 79–81
 arbetstid:
 – arbetstidsförläggning 24
 – begränsning av övertidsarbete 31
 – bergrum 24–27
 – genomsnittslig veckoarbetstid 23
 – individuell 22
 – obekväm arbetstid (OB) 28
 – ordinarie 21–22, 29, 32–33
 – ordningsregler 83
 – övertidsarbete 29
 arbetstidsförkortning (se även särskild arbetstidsförkortning)
 27, 46, 59–60
 arbetstidsöverenskommelse 22
 asbestexponering 160
 avbrott i arbete 24, 144
 avdrag från månadslön 61
 avflyttning från förrättningsorten 68
 avgång med pension 91, 108
 avlöningsdag 73, 75
 avräkning:
 – utlagt arbete 43
 avsked 80, 91, 101–102, 106, 108–111
 avstämning 36, 39–41, 44, 47, 74–75, 113
 avstängning från arbete 109
 avtalets giltighet 87
 avtalsgruppförsäkring (AGS) 77
 avtalspension 77, 108
 avvikelser från turordning 104

behörighetskort 83
 behörighetsområde 128–129, 133–134
 beredskapstjänst 32–33
 bergrumsarbete 24–25
 besked:
 – avslutande av förhandling 80
 – företrädesrätt till återanställning 97, 99, 104–106, 119–123, 137
 – inte fortsatt anställning 80, 91, 96–97, 99, 101–103, 106, 110
 – semesterledighet 156–159
 besvärshänvisning 97, 99, 101–102

bilförare 29, 35, 48–49
 bil i tjänsten 71–72
 biträde i förhandling 20, 129
 bodar 150–153
 bortkomna verktyg och kläder 86
 bostad (se även fast bostad och tillfällig bostad) 65–66, 69–72, 91, 98–99

central anläggning 70
 centrala parter 24, 35, 37–39, 42, 78, 82, 103, 12, 170
 central förhandling 38, 78, 80, 120–121, 131, 140
 centralt arbetsmiljöråd (MCA) 161–162, 165

dagliga resor 65, 72, 98
 dotterbolag 130
 drogkontroller 84
 dumper 48
 dygnsvila 31

elektroniska övervakningssystem 169
 enmansföretag 138
 entreprenadavtal (hävning) 141
 entreprenadkedjor 140
 entreprenadkonsortier 166
 entreprenörsansvar 140–141, 143, 145

facklig förtroendeman 23–24, 31, 39, 63, 107, 127–130, 143–148
 fackligt kontaktarbete 135
 facklig utbildning 127, 129, 146–147
 fast bostad 66, 70
 fast del 39, 43, 84
 fel i utfört arbete 84
 feriearbete 92
 flyttning 48, 68–70, 72
 fri kost och logi 67
 fridagar 26, 57, 69
 frånvaro 54–61, 70, 74–75
 fördelningslista 40–41, 113
 fördelningstal 37, 40, 49–53
 föreningsrätt 76
 företagsanpassad MB-organisation 126–135, 162

företagshälsovård 58, 163-164
 företagsledande ställning (företagsledare) 90
 företagsnivå 119, 128, 131-135
 företrädesrätt 91, 97, 99, 104-106, 108, 119-122, 137
 förhandlingsordning:
 – 79-81
 – prestationslön 38
 – rättstvist 78-82
 – tidlön 37
 – uppsägning eller avsked 106-107
 förläggning av semester 156-158
 förråd (se central anläggning sid 70)
 förrådsarbete 48
 förrättning 46, 66-70, 92
 förrättningstillägg 67
 försäkringar 77
 försäkring föräldrapenningstillägg (FPT) 167-168
 föräldralön 56, 167-168
 föräldrapenningstillägg 56, 167-168

glidformsgjutning 23, 27
 GPS 169
 granskningsuppgifter 52
 grund för avsked 102
 grund för uppsägning 99
 grundlön 44, 46-47, 49-52, 62-64, 68, 111
 grupplivförsäkring 77
 gymnasieutbildning 50, 52

havandeskapslön 56
 helglön 46, 56-57
 hel sjukersättning 108
 hemresa 68-69, 71, 95, 98-99
 huvudentreprenör 140-141, 143, 145
 huvudlöneform 35-36, 44
 huvudsemester 62, 102, 127, 156-159
 hälsundersökning 58, 162, 164

id06 83
 inbrott (bortkomna kläder och verktyg) 86
 individuell arbetstidsöverenskommelse 22

information om arbetsplats 20
 informationsskyldighet 139, 142, 146
 information vid anställning 94-96
 inhyrning av arbetskraft vid återanställning 119-122
 inkomstuppgift 83
 inlåning av arbetstagare 112-114
 inställelse till arbetet 68, 72
 integritet 84, 169
 intermittent treskiftgång 24-27

kläder 85-86, 151
 kompensationsledighet 30-32
 koncern 90-91, 94, 130, 162
 konsortier 166
 kontaktombud (MBÖ) 63, 93, 98, 103, 107, 112-113, 126-135
 kontinuerlig treskiftgång 23
 kontrolluppgift (se inkomstuppgift sid 83)
 kurser för facklig förtroendeman 127, 129, 146-147
 kvalitetssäkring 84

lastbilscentral 142
 ledamot (MBÖ) 107, 126-135
 ledighet:
 – facklig förtroendeman 144-145, 146-148
 – MB-ledamot 129
 – söka arbete 97, 101
 – utbildning 149, 154, 161, 164
 lokal förhandling 38, 78-80, 120, 130
 lokalt företag 126-127, 131
 långskift 23
 låsbart utrymme 144, 151
 läkarbesök 55, 58-59
 läkarintyg 55, 69
 lärling 40, 50-51
 lön:
 – permittering 46, 62-64, 102, 106, 158
 – prestation 35, 38, 40-41, 45
 – resultatlön 44
 – uppsägning 97-98
 – utbetalning 73-75, 156
 – yrkesutbildning 50-52, 154, 166

löneavdrag 32, 55, 61, 75
 lönedefinitioner 34
 löneform 20, 34–36, 44, 53, 95
 löneperiod 40, 53–54, 71, 73–75, 145
 lönespecifikation 75
 lönetvist 41, 47, 74, 79–80
 löneutbetalning 32, 56, 73–75, 79–81, 156
 löneöverenskommelse:
 - enskild arbetsplats 21, 24, 34–39, 113, 162
 - flera arbetsplatser 35–36, 156–157
 - prestationslön 34–41, 45–47, 53–54, 73–76, 79, 84, 113, 147
 - tornkran, mobilkran och teleskoplastförare 36, 44–45
 mandattid 129
 maskincentral 136, 138, 142
 maskinförare 29, 35–36, 44–45, 48–49, 52
 MB-grupp 31, 63, 73, 93, 98, 103, 107, 113, 119–120, 126–135, 143, 146, 151, 153, 157, 162–163
 MB-ledamot 107, 128, 135, 162
 medbestämmande 41, 106, 110, 119, 126, 129, 132–133, 136, 157
 minskning av arbetsstyrkan 107
 månadslön 27–28, 30, 35–37, 41, 46, 53, 55, 57, 61, 73, 76, 111, 155–156

 nationaldagen 56–57
 nattarbete 23–24, 26, 32
 nedsatt arbetsförmåga 54–46, 104
 normtid (FMÖ) 144–145
 nära anhörig 58–59

 obekvämt arbetstid (OB-tid) 21, 26, 28, 145, 147
 OB-ersättning 28, 30
 obetald semester 156–159
 ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande 80, 99, 108–109, 111
 ogiltighet av överenskommelse 82
 olovlig frånvaro 62, 67, 70
 olovlig stridsåtgärd 78
 olycksfall 58–59, 68, 162
 omställningsförsäkring (omställningsstöd och AGB) 77
 omställningsperiod 21
 OR-nämnd 141–142

ordinarie arbetstid 21–33
 ordningsregler 83–86
 otjänligt väder 62–63

 parallelltidsersättning 43–44, 47, 101, 147
 parter i tvister 41, 78, 141, 165
 pension 77, 91–92, 108
 permission 46, 57–59
 permittering 46, 57, 62–64, 102, 106, 127, 158
 permitteringslön 62–64, 102
 personalutrymmen 150–153
 personlig skyddsutrustning 85
 personliga skäl 97, 101, 106
 positioneringsdata 189–170
 praktikarbete 92
 preskription 81, 109
 prestationslönearbete 22, 34–41, 45–47, 53–54, 73, 79
 prestationslönearbetsplats 22
 prestationslöneform 20
 prestationslönelag 41, 45, 147
 prestationslönemodell 38
 prestationslönepremie 40–41, 74–76, 84
 prestationslönesystem 34
 prestationslöneöverenskommelse 35, 38, 40–41, 45
 primär förhandling (anlitande av underentreprenör) 137, 140
 primär information (MBÖ) 130, 133, 135
 privata kläder 83
 protokoll 79, 81, 169
 provanställning 93–96, 107

 rast 20–26, 83, 145
 regional nivå (MBÖ) 128, 133–135
 regionalt företag 126–127, 132, 134, 162
 rehabilitering 162–164
 reparationsarbete 24, 29, 48
 reskostnadsersättning 65–66, 68–72, 99, 113, 135, 147
 resultatlöneöverenskommelse 44
 resultatlönesystem 44
 riksföretag 126–127, 133–134, 162
 ränta 75
 rättelse av felaktigt arbete 84

rättstvist 41, 47, 78–82, 122
rörlig del (lön) 40

saklig grund 97, 108
samråd 22, 57, 64, 67, 94, 98, 103, 107, 127, 157–158, 161
semester 53, 58, 62, 69, 73, 81, 95, 100, 102, 127, 155–159
semesterdagar 62, 75, 102, 157–158
semesterersättning 33, 53, 62, 81, 155
semesterlagen 81, 156, 158
semesterledighet 156–159
semesterperiod 73, 159
semesterpermittering 62–63, 102, 158–159
semesterstängning 62, 102, 158–159
semesterår 31, 81, 155
semesterlön 65, 73, 155–156, 158–159
service på maskiner 25, 29, 48
sidoentreprenör 20, 42
sjukanmälan 55
sjukdom 54–55, 57–58, 69
sjukersättning 108
sjukförsäkring 77
sjuklön 54–56, 59
skadestånd:
– anställningsskydd 97, 99, 102, 110–111, 122
– rättstvist 78–79, 81–82, 122
skiftarbetsid 23–25
skiftschema 23–24
skiljenämnd:
– arbetsmiljöavtalet 78, 80–82, 165
– tvist om inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt vid återanställning 78, 120–122
– yrkesutbildningsavtalet 78, 80–81, 154, 165
skyddsombud 39, 161, 163, 165
skyddsombudsutbildning 161, 165
skyddsskor 85
statistikområde 45, 123–125
studieledighet 149
styrelseresrepresentant 130
städpersonal 22, 35, 48–49
suppleant (MBÖ) 129–135

säkerhet 83–84
särskild arbetstidsförkortning 25, 27
tidlön 34–37, 44–46, 53–54, 73, 113, 147
tidrapport 40
tidsbegränsad anställning 80, 91–96, 110–111
tillfällig bostad 66, 70–71, 91, 98–99
tillsvidareanställning 80, 91–94, 97, 104, 107, 109–111
tillträde till arbetsplats 83, 94
timlön 35–37, 46, 56, 73, 142
tjänstledig 56, 58, 61
tolkningsföreträdare (FML) 22, 148
tornkranförare 36, 44–45
traktamente 65–72, 98–99, 113, 147
treskift 23–24, 27
trygghetsförsäkring (TFA) 58, 77
turordning 64, 91, 93–94, 98, 103–105, 107–108, 112, 120, 133, 143, 157
turordningsenhet 93–94, 103–104, 107, 120
turordningsområde 69, 71, 93–94, 98, 103–105, 114–118, 121, 133, 143, 157, 162
tvist:
– arbetsmiljöavtalet 81
– inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt vid återanställning 120–123
– prestationslön 41, 74
– rättstvist 22, 47, 78–81
– semesterersättning m.m. 81
– uppsägning, avsked 80, 108–110
– yrkesutbildningsavtalet 154, 166
tvistespecifikation 41, 79
tvåskift 23, 26
undantagna arbeten 42
underentreprenad (maskin- och lastbilscentral) 136, 138, 142
underentreprenör 20, 42–43, 45, 136–142, 144–145
underlag:
– granskning 41, 52–53
– prestationslön 34, 37–41, 44–47
– reskostnader 71–72, 147

underrättelse:

- lärling 154, 165
- semesterförläggning 159
- uppsägning, avsked 96–99, 106, 110

uppmätning av ackordsarbete 42

uppsägning:

- arbetstagare 80–81, 91, 95–104, 106, 108–111, 119, 148
- Entreprenadmaskinavtalet 87
- individuell arbetstidsöverenskommelse 22

uppsägningsbesked 99

utbetalningsnivå 38–41, 44–46, 73

utbildning:

- arbetsmiljö (skyddsombud) 165
- facklig förtroendeman 127, 129, 143, 146–148
- MB-ledamot 128–129
- studieledighet 149
- yrkesutbildning (gymnasieelev, ungdoms- och vuxenlärling 47, 49–52, 90, 154, 166

utgående lön 27–28, 30, 46, 56–59, 136, 160, 168

utläggning av arbete (ackordsöverenskommelse) 43

utlåning av arbetstagare 112–113

vagnar 150–151, 153

varsel (uppsägning, avsked) 106, 111

veckovila

verktyg 40, 86

veto 137–140

vikariat 92

viss tid, viss säsong, visst arbete 64, 92–93, 149

vuxenutbildning 51–52

vägtullar och trängselavgifter 72

väntetidsersättning 46

yrkesarbetare 47, 49

yrkesbevis 47–49, 138, 154

yrkeskategorier 47–48

yrkeskommitté, regional (RYK) 154, 165

yrkesutbildning 47, 81, 90, 154, 166

ålderspension 92

återintagning (permittering) 106

överdragskläder 85

överenskommelse om prestationslön 35, 38–39, 45

överenskommelse om tidlön 35–36

överläggning:

- arbetstidsförläggning nattetid vid kraftstationsbyggen 24
- facklig förtroendeman 143, 145–146, 148
- inhyrning av arbetskraft vid förträdesrätt vid återanställning 120–123
- löneöverenskommelse avseende flera arbetsplatser 36
- MB-grupp 128

– uppsägning, avsked 106

ökning av arbetsstyrkan 107

övertidsarbete 28–32

övertidsersättning 30–32, 53

övertidsjournal 31

övertidsperiod 31–32

övriga arbetstagare 40, 47, 49, 84, 113

KONTAKTUPPGIFTER

Kontaktuppgifter till ME:s regionkontor och kansli och Byggnadsregioner och kansli finns på nedan angivna hemsidor.

Maskinentreprenörerna: www.me.se

Svenska Byggnadsarbetareförbundet: www.byggnads.se

Anteckningar

This image shows a full page of primary-ruled paper. It features multiple sets of horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for handwriting practice. The lines are light gray and extend across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

Anteckningar

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.