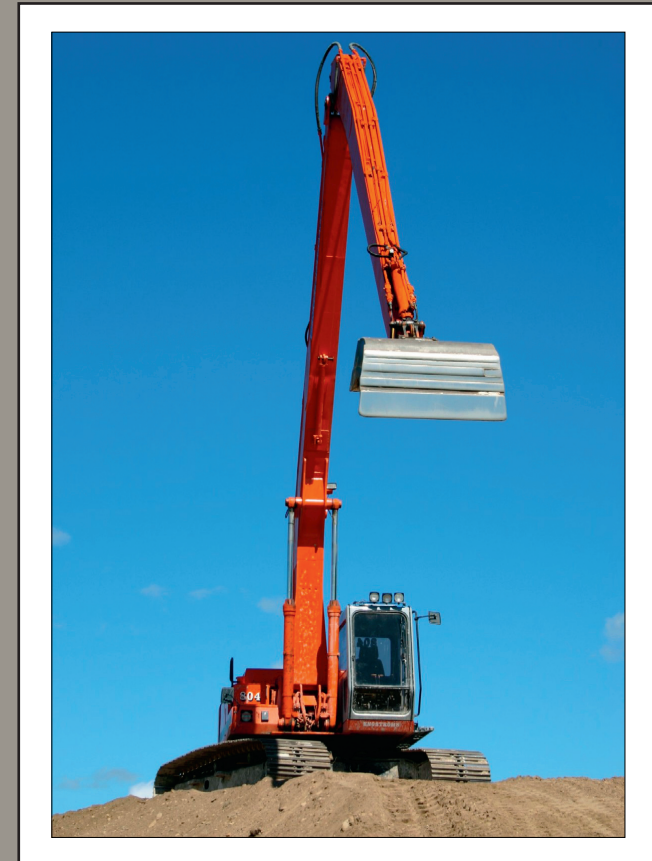


Maskinföraravtalet 2007-2010

MASKINFÖRARAVTALET - 2007-2010



Maskinentreprenörerna

Box 1609
111 86 Stockholm
Tel 08-762 70 65
Fax 08-611 85 41
Besöksadress: Storgatan 19, 5 tr
www.me.se



Facket för Service och Kommunikation

Box 1105
111 81 Stockholm
Tel 08-791 41 00
Fax 08-21 89 53
Besöksadress: Barnhusgatan 6
www.seko.se

**Kollektivavtal mellan Maskinentreprenörerna och
SEKO - Facket för Service och Kommunikation**



Maskinförar- avtalet

2007-2010

**Kollektivavtal mellan Maskinentreprenörerna och
SEKO - Facket för Service och Kommunikation**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
KOLLEKTIVAVTALETS DISPOSVITET	3
LÖNEAVTAL	
1 Gemensamma utgångspunkter	4
2 Grundläggande principer för befattningslön i företagen	5
3 Utgående löner och löneutveckling	6
4 Förhandlingsordning – intressetvister.....	6
5 Fredsplikt	7
6 Nämnden för lönefrågor.....	7
7 Löner 2007-2010	8
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	
§ 1 Avtalets omfattning, föreningsrätt m m	10
§ 2 Rätt till ledighet och permission	11
§ 3 Allmänna lönebestämmelser.....	13
§ 4 Särskilda lönetillägg	26
§ 5 Resekostnadsbidrag och traktamente.....	30
§ 6 Ordningsregler m m	36
§ 7 Förhandlingsordning - rättstvister.....	37
§ 8 Avtalets giltighetstid	41
BILAGOR	
1 Arbetstidsavtal	43
2 Förtroendemannaöverenskommelse	57
Särskild överenskommelse om utvecklingsbidrag	61
3 Avtal om Anställningsskydd	62
4 Särskilda regler om in- och utlåning av arbetskraft mellan företag.....	74
5 Semesteravtal	76
6 Yrkesutbildningsavtal	84
7 Överenskommelse om tillämpningen av 38 § MBL inom Maskinföraravtalets område	91
8 Arbetsmiljöavtal.....	94
9 Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket.....	97
10 Förteckning över överenskommelser som finns i särskilt avtalstryck (Utvecklingsavtal)	98
11 Förteckning över vissa lagar som är tillämpliga inom avtalsområdet ...	99
12 Förteckning över vissa förordningar som är tillämpliga inom avtalsområdet	100
13 Kommentarer till allmänna anställningsvillkor, m m	101
14 Definitioner	102
15 Sammanställning - Förmånsvärden och avdragsbelopp	103
16 Regionkontor - Maskinentreprenörerna	104
17 Lokal part på Maskinföraravtalet	105

KOLLEKTIVAVTALETS DISPOSITIVET

De lokala parterna har rätt att överenskomma om avvikelser från avtalsbestämmelserna om allmänna anställningsvillkor.

Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och får ej strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

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

1 Gemensamma utgångspunkter

1.1

ME och SEKO vill med löneavtalet bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättningar för positiv löneutveckling i företagen.

1.2

Ökad produktivitet utgör en grundläggande förutsättning för ökad konkurrenskraft i företaget. Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som kräver tydliga mål för företagets verksamhet och där chefs- och ledarskap i god samverkan med de anställda är av avgörande betydelse för hur resurserna utnyttjas. Prestationslöner som ger god produktivitet ska därför eftersträvas.

1.3

Förändrad arbetsorganisation, lönesystem och teknisk utrustning ska användas på sådant sätt att risken för utslitning, arbetsskador och sjukfrånvaro minimeras.

Nya löneformer och ny teknik ska bidra till ökat engagemang, god arbetsmiljö, hög kvalitet och ökad produktivitet.

Rörliga lönedelar, såsom t ex resultatlön, bör eftersträvas.

Företagen ska ombesörja fort- och vidareutbildning som stärker de anställdas kompetens och bidrar till höjd produktivitet, lönsamhet och trivsel.

Företagen ansvarar för att anställda ges möjlighet till utveckling i arbetet som skapar goda möjligheter att rekrytera och behålla anställda och som kan ge förutsättningar för en riktig lönesättning.

Detta kan exempelvis ske genom personalutvecklingssamtal och upprättande av mål och handlingsplaner för verksamheten.

Medarbetarnas kompetensutveckling är betydelsefull för företagets produktivitetsutveckling och för utvecklingen av arbetsprocesser, medarbetare och ledningsformer.

2. Grundläggande principer för befattningslön i företagen

2.1

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

2.2

Lönesättningen kan vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, ansvars- och kunskapskrav samt individuell kompetens, förmåga, skicklighet, erfarenhet eller andra färdigheter av betydelse för företagets produktion, mål och verksamhetsinriktning.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten.

En viktig del är att följa företagets mål och verksamhetsinriktning och med den personliga förmågan, skickligheten och erfarenheten bidra till att företagets mål uppfylls.

Vid den individuella och differentierade lönesättningen utgör exempelvis omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, betydelsefulla bedömningsgrunder. Differentieringen av lönesättningen måste dock utformas så att den accepteras och uppfattas som rättvis av medarbetarna.

Förmågan att samordna verksamhet och planering på arbetsplatsen är viktiga faktorer vid den individuella bedömningen.

Samma grunder för lönesättningen ska gälla för män och kvinnor.

2.3

Exempel på individuella lönesystem

- Resultatlönedel (löneskillnader mellan olika arbetsplatser)
- Individuell lönedel (skillnader baserade på individuella egenskaper och på arbetets utförande)
- Befattningslönedel (skillnaden inom ett yrke eller befattning som kan bestämmas genom arbetsvärdering eller förhandlingar)
- Grundlönedel (skillnaden mellan olika yrkeskategorier som ska baseras på arbetets art och svårighet)

3 Utgående löner och löneutveckling

3.1

En genomgång sker vid tidpunkt som anges i samband med avtalsrörelsen av varje medarbetares utgående lön med utgångspunkt från riktlinjerna i punkt 1-2.

Lön utges i form av månadslön.

Anmärkning

Timlön kan utges vid kortvarigt arbete.

Lönerevisionen ska alltid ske med beaktande av vad som anges i punkt 1-2.

3.2

De lokala parterna har ansvaret för lönebildningen i företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka till en väl avvägd lönebildning.

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget och blir överens härom.

De centrala parternas uppgift är att ge stöd och råd beträffande principerna för lönebildningen.

4 Förhandlingsordning – intressetvister

4.1

Lönerevision vid företagen genomförs vid tidpunkt som anges i samband med avtalsrörelsen. Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya löner på sätt som de lokala parterna överenskommer. Därefter ska förhandlingar ske mellan de lokala parterna.

För individ som inte erbjuds löneökning, ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Förslag lämnas till och förhandling förs med berörd SEKO-avdelning.

4.2

Syftet med detta löneavtal är att lokal överenskommelse uppnås. Vid oenighet bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

4.3

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

4.4

Part, som inte iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4.2-4.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

5 Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

6 Nämnden för Lönefrågor

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter, varvid ME respektive SEKO utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

LÖNEAVTAL

Löner 2007-2010

(2007-04-01—2010-03-31)

Utgående löner

Lönerevision ska ske vid nedan angivna tidpunkter i enlighet med överenskomna principer för individuell lönesättning, vilka framgår av riktlinjerna i löneavtalets punkt 1-2.

Ikraftträdande

Fr om den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010 gäller bestämmelserna i förutvarande avtal och särskilda överenskommelser; dock att de ändringar, som framgår av denna överenskommelse, träder i kraft enligt a) - c).

a) Ändringar och tillägg avseende *grundlöner, löner, andra lönekomponenter, lönetillägg* och ersättningar gäller fr o m dagen för löneändringen 2007, varmed avses för

Månadsavlönade

Fr o m den 1 april 2007.

Timavlönade (löneutbetalning varannan vecka eller månadsvis)

fr o m den löneperiod, som börjar närmast efter den 31 mars 2007.

- b) Motsvarande revisionstillfällen för andra och tredje avtalsperioden är fr om den löneperiod, som börjar 1 april 2008 resp. 2009, eller för timavlönad fr o m den löneperiod som börjar efter den 31 mars 2007.
- c) Övriga ändringar gäller fr o m den 1 april 2007 om ej annat anges.

Höjning av utgående lön

Tidlön

För tiden fr o m dagen för löneändringen 2007, 2008 och 2009 gäller avseende på tidlön följande:

Utgående lön får därefter ej understiga de i grundlönetablerna (Allmänna anställningsvillkor § 3 b) angivna grundlönebeloppen.

OBS! Dessutom höjs lönen 2007 per den 1 april med 574 kr/månad för maskin- och kranförare samt yrkesarbetare, enligt särskild överenskommelse om utvecklingsbidrag. Övriga arbetare enligt fördelningstal.

Dumperförare (95 %) och Övriga arbetare 20 år (88 %).

Maskin- och kranförare samt yrkesarbetare

Utgående månadslöner höjs med

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
557 kr/månad	557 kr/månad	592 kr/månad

Dumperförare m fl

Utgående månadslöner höjs med

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
529 kr/månad	529 kr/månad	562 kr/månad

Övriga arbetare 20 år

Utgående månadslöner höjs med

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
490 kr/månad	490 kr/månad	521 kr/månad

Grundlön

Grundlönerna för yrkesarbetare höjs

för maskin- och kranförare- samt yrkesarbetare till

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
20 880 kr/månad	21 576 kr/månad	22 272 kr/månad

för dumperförare m fl (95 % av enligt fördelningstal)

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
19 836 kr/månad	20 497 kr/månad	21 158 kr/månad

för övriga arbetare 20 år (88 % enligt fördelningstal)

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
18 374 kr/månad	18 987 kr/månad	19 599 kr/månad

§ 1 AVTALETS OMFATTNING, FÖRENINGSRÄTT M M

a) Maskinföraravtalets omfattning

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

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

Protokollsanteckning till § 1 a)

- 1 Vid företag eller del av företag med blandad verksamhet inom entreprenadmaskinbranschen – dvs verksamma inom såväl Entreprenad- och Maskinföraravtalets tillämpningsområden – ska huvudsaklighetsprincipen gälla rörande kollektivavtalstillhörigheten. Detta innebär att alla maskin- och bilförare som är sysselsatta inom samma företagsenhet ska vid blandad verksamhet vara bundna av samma kollektivavtal. För bedömningen av avtalstillhörigheten ska företaget och berörda lokalavdelningar inom Byggnads och SEKO vartannat år göra en gemensam genomgång av företagets blandade verksamhet.
- 2 Om vissa arbetsmoment på ett och samma objekt beräknas understiga 600 timmar ska ett och samma kollektivavtal gälla för allt arbete på ifrågakvarande objekt. Detta gäller oavsett ifrågakvarande arbetsmoment faller in under annat kollektivavtal.

b) Arbetets ledning och föreningsrätt

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

§ 2 RÄTT TILL LEDIGHET OCH PERMISSION

1. Ledighet för uppdrag

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

2. Permission

Med permission avses/förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

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

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 21 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

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

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Protokollsanteckning

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

Anmärkingar till 2:

1. Med företagsläkare avses läkare i företagshälsovården eller annan företagsläkare.
2. Rätt till permission föreligger inte vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig, då medarbetaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

3. Hälsoundersökning

Medarbetare äger rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företags-hälsovården efter kallelse därifrån.

För tid, som åtgår härför, utgår vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt § 3 B), såvida inte annat överenskommit i lokala förhandlingar på företagsplanet.

4. Information anordnad av företagshälsovården

I fall, då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av information rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovården, utgår för denna tid ersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt § 3 B), såvida inte annat överenskommit i lokala förhandlingar på företagsplanet.

Protokollsanteckning till 3 och 4

Tid för hälsoundersökning vid företagshälsovården är jämställd med arbetad tid enligt semesteravtalet.

Detsamma gäller för ledighet för medgiven information på arbetstid.

Anmärkning

Arbetstidsförkortning, se Arbetstidsavtalet, § 2 mom 2.

§ 3 ALLMÄNNA LÖNEBESTÄMMELSER

A) Löneform

Lön utgår i form av tidlön, ackord och/eller individuella lönedelar.

B) Tidlöner – Grundlöner

Utgående löner får inte underskrida nedan angivna grundlöner, i den mån annat inte överenskommit i lokala förhandlingar på företagsplanet.

Grundlönedelen för respektive yrkeskategori framgår enligt nedanstående

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

Minsta **grundlön** till fullt yrkeskunnig förare som innehar yrkesbevis enligt Yrkesutbildningsavtalet § 6 C), vid förande av: lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, vägghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin, utgår enligt tabell:

	Fr o m 1 april 2007
Månadsavlönade	Grundlön kr/månad
Maskinförare	20 880 kr/månad

2. *Dumperförare m fl*

Minsta **grundlön** till förare av dumper, tung terrängvagn, tipptruck samt bil och traktor, utgår enligt tabell:

	Fr o m 1 april 2007
Månadsavlönade	Grundlön kr/månad
Dumperförare m fl	19 836 kr/månad

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

3. Yrkesarbetare

Till fullt yrkeskunnig medarbetare som normalt utför arbete inom avtalets angivna verksamhetsområden enligt § 1, utges **grundlön** enligt följande:

	Fr o m 1 april 2007
Månadsavlönade	Grundlön kr/månad
Yrkesarbetare	20 880 kr/månad

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Parterna är överens om, att då tidigare uppräknig av yrkesgrupper borttagits, detta inte innebär någon ändring av praxis då yrkesarbetarbegreppet ska tillämpas för dessa yrkesgrupper.

4. Övriga arbetare

Minsta **grundlön** för övriga arbetare utgår enligt följande tabell, såvida arbetaren fyllt 20 år:

	Fr o m 1 april 2007
Månadsavlönade	Grundlön kr/månad
Övriga arbetare, 20 år	18 374 kr/månad

5. Lön till arbetare under 20 år

För arbetare under 20 år som inte genomgår utbildning utgår **grundlönen** enligt följande:

	Fr o m 1 april 2007	Procent- enheter av grundlön övriga arbetare p 5
Övriga arbetare som ej fyllt 20 år	Grundlön kr/månad	
a som fyllt 19 år	17 455 kr/månad	95
b som ej fyllt 19 år	16 537 kr/månad	90
c som ej fyllt 18 år	12 862 kr/månad	70
d som ej fyllt 17 år	11 024 kr/månad	60

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

6. Lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet

Lärling som 2006-06-01 befinner sig i färdigutbildning ska då gå in i den nya lönestegen med sin gällande lärlingstid.

Övergång till den nya lönestegen får inte leda till sänkt utgående lön.

Maskinförare

Timgränser

Gymnasieutbildning		Fördelningstal *)	Vuxenutbildning		Fördelningstal
Undre	Övre		Undre	Övre	
-	2 300	0,55	1	1 600	0,65
2 301	2 800	0,60	1 601	2 350	0,78
2 801	3 500	0,78	2 351	3 100	0,83
3 501	4 100	0,83	3 101	godkänd YTP	0,90
4 101	godkänd YTP	0,90			

Anläggnings- och vägarbetare

Timgränser

Gymnasieutbildning		Ferielön
Undre	Övre	
0	0	Enligt särskild överenskommelse
0	1 400	Fördelningstal *)
1 401	2 800	
skolavslut		0,65
2 801	4 300	0,75
4 301	5 500	0,88
5 501	godkänd YTP	

Traditionell lärling bygg

Timgränser

Ungdomslärling		Fördelningstal *)	Vuxenlärling		Fördelningstal
Undre	Övre		Undre	Övre	
1	1 700	0,43	1	1 600	0,65
1 701	3 400	0,53	1 601	3 200	0,70
3 401	4 600	0,63	3 201	4 500	0,75
4 601	6 000	0,75	4 501	godkänd YTP	0,88
6 001	godkänd YTP	0,88			

*) I procent av genomsnittslönen för respektive kategori enligt tabellerna ovan.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

7. Förberedelse och avslutningsarbeten

Medarbetare enligt 1, 2 och 3 ovan, som beordras utföra service på maskiner (exempelvis smörjning, varmkörning, tankning) utanför ordinarie arbetstid, erhåller för sådant arbete individuell ersättning enligt överenskommelse som träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Sådant arbete ska inte ersättas som övertid enligt Arbetstidsavtalet. Bestämmelsen avser inte rena reparations- och underhållsarbeten.

Protokollsanteckning till 7

Genom kollektivavtalets regler om förberedelse- och avslutningsarbeten har parterna träffat avtal om avvikelse från reglerna om övertid i Arbetstidsavtalet.

8. Löneavdrag vid frånvaro

Avdrag från månadslön och timlön enligt B 10

Avdrag på månadslön eller timlön enligt B 10, ska inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete inte utförs på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar. Avdrag görs dock om sådan dag infaller under tidperiod då arbetaren p g a sjukdom som inte berättigar till sjuklön, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

Avdrag från månadslön

1. Tjänstledighet samt övrig frånvaro

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

a) högst 5 arbetsdagar, avdrag för varje hel arbetsdag med 1/21 av månadslönen.

Anmärkning

Angiven divisor gäller vid 40 timmars vecka. För medarbetare med annan ordinarie arbetstid ändras divisorn med hänsyn därtill.

b) mer än 5 arbetsdagar, avdrag för varje frånvarodag (alltså även för sön- och helgdag samt dag som för den enskilde medarbetaren är arbetsfri vardag) med dagslönen.

$$\text{Dagslönen} = \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

Avdrag ska dock inte göras för sådana arbetsfria dagar som inleder eller avslutar frånvaroperioden.

Anmärkning

Med arbetsfri dag avses i detta sammanhang fridagar enligt § 3 mom.1. Arbetstidsavtalet, samt under måndag-fredag infallande helgdagar.

c) del av dag, avdrag per timme med 1/174 av månadslönen.

Anmärkning

Angiven divisor gäller vid 40 timmars vecka. För medarbetare med annan ordinarie arbetstid ändras divisorn med hänsyn därtill.

d) om medarbetare är deltidsanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar ska frånvaroavdrag göras enligt följande.

Månadslönen dividerad med antalet arbetsdagar/vecka x 21.

e) hel kalendermånad, avdrag med månadslönen

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

3. Medarbetare som påbörjar eller avslutar anställning under löpande kalendermånad erhåller 1/21 av månadslönen jämte tillägg för varje arbetsdag som anställningen omfattar under månaden.

9. Lön vid övertidsarbete

Lön vid övertidsarbete utges per övertidstimme med särskilda tillägg enligt § 4 a).

10. Timlön

Vid kortvarigt arbete enligt § 4 punkten 4 Avtal om Anställningsskydd (AA), om högst en månad, kan arbetsgivaren utge lön i form av ersättning per timme enligt följande:

$$\text{Timlönen} = \frac{\text{månadslönen}}{174}$$

Helgdagar ersätts därutöver enligt 3 B 8.

Vid frånvaro hel eller del av dag görs avdrag med timlönen.

Månadslön gäller för alla andra anställningar.

C) Ackordslöner

1. Överenskommelse om ackord

Överenskommelse om ackord för visst arbete träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Arbetsgivare eller medarbetare är därvid oförhindrad att erhålla biträde från avtalsslutande part eller dess lokala organisation.

Ackordsöverenskommelse ska vara skriftlig.

Har förhandling om ackord upptagits och överenskommelse härom inte kunnat träffas, är medarbetarna skyldiga att utföra arbetet mot tidlön. I sådant fall kan förhandling upptagas mellan huvudorganisationerna om endera parten så påfordrar.

Ackord ska fastställas på grundval av produktionstekniskt underlag och så att ackordet är entydigt bestämt. Arbetet ska därvid betalas med fastställt ackordspris. Ändras förutsättningarna för del av arbetet ska nytt ackord fastställas för denna del.

2. Uppmätning av ackord

Fortlöpande ackordsarbete uppmättes – såvida inte annat överenskomms – en gång varannan månad. När medarbetarna slutfört sitt arbete på arbetsplatsen uppmäts arbetet i så nära anslutning härtill som möjligt. Ackordsmätning utförs genom arbetsgivarens försorg under medverkan av medarbetaren eller dennes företrädare. Arbetsgivaren upprättar på denna grund ackordsräkning.

3. Meningsskiljaktighet

Föreligger meningsskiljaktighet om ackord ska tillämpas för visst arbete eller inte, ska arbetet utan hinder härav påbörjas. Särskild anteckning ska göras om den tid som åtgår för arbetets utförande. På endera partens begäran ska huvudorganisationerna snarast upptaga förhandling om meningsskiljaktighet. Uppnås därvid inte enighet, ska tvisten behandlas som ackordstvist, enligt bestämmelserna om saken i förhandlingsordningen och arbetet ersätts på sätt som fastställs vid tvistens avgörande.

Föreligger meningsskiljaktighet rörande ackordsräkningsbelopp, ankommer det på arbetstagarparten att överlämna specificerad uppgift över det tvistiga beloppet till arbetsledningen senast i samband med att det ostridiga överskottet utbetalas. Med sådan tvist förfäres därefter på samma sätt som föreskrivits i föregående stycke.

D) Permittering och permitteringslön

1. Permittering

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller medarbetaren något arbete samt befriar medarbetaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning enligt 7 A.

2. Väntetid

Då arbetsgivare, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller medarbetaren något arbete och inte befriar medarbetaren från hans närvaroskyldighet utges väntetidsersättning enligt 7 B.

3. Avbrytande av arbete

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

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

4. Erbjudande av annat arbete

Om arbetsgivare i en permitterings- eller väntetidssituation erbjuder medarbetare annat arbete är medarbetaren skyldig att anta erbjudandet. För visst arbete anställd är icke skyldig antaga sådant erbjudande, men förlorar sin rätt till ersättning enligt 7 om han avböjer arbete på samma ort.

5. Förhandling och återgång i arbete

Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingskyldighet iakttas, enligt Avtal om Anställningsskydd. Parterna är ense om att förhandlingskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela medarbetaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MBgrupp/facklig förtroendeman om sådan finns på arbetsplatsen.

Medarbetaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

Protokollsanteckning

I förekommande fall klarläggs hur arbetsgivare och permitterad medarbetare ska komma i kontakt för eventuell ändring av tidigare meddelat permitteringsbeslut.

6. Turordning

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

7. Lönebestämmelser

A. Permitteringslön

För permittering utbetalar arbetsgivaren permitteringslön enligt följande:

Medarbetare, som har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Medarbetare, som inte har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom eljest gällande regler.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på medarbetarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Arbetsgivaren ska vid en permitteringssituation åta sig att erbjuda medarbetaren yrkesinriktad utbildning som är av värde för företaget. Permitteringslön utges till medarbetare som genomgår sådan utbildning enligt vad som ovan anges.

Om medarbetaren inte medverkar vid dylik utbildning utges lön med vid varje tidpunkt gällande avtalslön enligt § 3 B).

Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- a) medarbetarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning

1. Beträffande säsongbetonat arbete m m, se § 11 Avtal om Anställningsskydd.
2. Permittering som föranleds av semesterstängning i samband med huvudsemestern ger – under de första 10 permitteringsdagarna – rätt till permitteringslön enbart i följande fall:

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

B. Väntetidsersättning

För väntetid på arbetsplatsen utbetalar arbetsgivaren väntetidsersättning enligt följande:

Vid ackordsarbete vid varje tidpunkt gällande avtalslön enligt § 3 B), om inte annat överenskommit i gällande ackordsuppgörelse.

Vid tidlönearbete vid varje tidpunkt gällande avtalslön enligt § 3 B).

E) Sjuklön

1. Sjuklörens storlek enligt lagen om sjuklön 6 och 7 §§

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

- 1) Sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden.
- 2) 80 procent för de följande dagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde, ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna inte erhållit sjuklön för dag 1 sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 procent för dag 1.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Med ”bibehållen lön” enligt ovan avses följande:

- Medarbetare, som har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Medarbetare, som inte har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom eljest gällande regler.
- I sjuklöneunderlaget ska ingå, förutom utgående lön, även ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid.

*) Sjuklöneperioden omfattar den första dag medarbetarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid medarbetaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

Sjuklönens storlek för månadsavlönade

Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för den första sjukfrånvarodagen
(karensdagen)

och med

$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr o m den andra sjukfrånvarodagen

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön fr o m den andra sjukfrånvarodagen med 80 procent av den skift eller OB-ersättning som medarbetaren gått miste om.

Fr om dag 15

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ per dag

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning 1

För medarbetare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under den första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna dag på samma sätt som gäller för om den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga 10 under en 12-månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för 10 karensdagar inom 12 månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procenters sjukavdrag.

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar, bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

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

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

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

2. Sjukanmälan m m, lagen om sjuklön 8 och 9 §§

1. Sjukanmälan

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

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

2. Intyg m m

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

3. Försäkran

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

4. Havandeskapslön

En kvinnlig medarbetare, som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsörd, har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om

- hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller två säsonger i följd.

Havandeskapslön utges under två månader.

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

Havandeskapslön utges med 10 procent av bibehållen lön.

Havandeskapslön utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten.

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

5. Föräldralön

Medarbetare, som är föräldraledig i samband med eget barns födelse, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- medarbetare varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller två säsonger i följd.

Föräldralön utges under två månader.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utges med 10 procent av utgående lön.

Föräldralön utbetalas med halva beloppet när föräldraledigheten börjar och reserande hälft efter det att medarbetaren återgått i arbete i tre månader efter föräldraledigheten.

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

F) Utbetalning av lön

Avlöningsperiod, avlöningsdag och förskott

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

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

Specifikation av lön

Vid utbetalning av lön och annan ersättning ska dessa vara specificerade.

§ 4 SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

a) Tillägg för övertid, skift och obekväm arbetstid

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör även, så långt det är möjligt, beaktas medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

Kompensationsledighet för övertidsarbete m m som avses under a), utgår med 1 1/2 timme, för övertidsarbete, som avses under b) och c), med 2 timmar för varje övertidstimme. För kompensationsledigheten utges ersättning med oförändrad lön per timme.

Övertidsersättning per timme utges med månadslönen dividerad med 174 jämte procenttillägg av individuellt utgående lön:

- a) för övertidsarbete utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbetstid mellan kl 07.00-07.00 helgfri måndag-lördag

50 % av månadslön eller av timlön
174

- b) för övertidsarbete på annan tid, varmed avses lör-, sön- och helgdag samt i Arbetstidsavtalet § 3 angiven fridag, från ordinarie dagarbetstidens slut dagen före till ordinarie dagarbetstidens början påföljande vardag

100 % av månadslön eller av timlön
174

- c) för övertidsarbete som uppstått efter lokalt överenskommen begränsningsperiods slut

100 % av månadslön eller av timlön
174

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Skifttillägg per timme utges med följande procenttillägg av individuell utgående lön:

- a) för skiftarbete utanför arbetsplatsens ordinarie dagarbetstid mellan kl 07.00-07.00 helgfri måndag-lördag

32 % av månadslön eller av timlön
174

- b) för skiftarbete på annan tid, varmed avses lör-, sön- och helgdag samt i Arbetstidsavtalet § 3 angiven fridag från ordinarie dagarbetstidens slut dagen före till ordinarie dagarbetstidens början påföljande vardag

74 % av månadslön eller av timlön
174

Tillägg för obekvämlig arbetstid per timme utges med följande procenttillägg av individuellt utgående lön:

- a) för arbete på obekvämlig arbetstid utanför den vid arbetsplatsen lokalt fastställd ordinarie arbetstiden helgfri måndag-lördag

32 % av månadslön eller av timlön
174

- b) för arbete på obekvämlig arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden mellan kl 23.00- 05.00 helgfri måndag-lördag

53 % av månadslön eller av timlön
174

- c) för arbete på obekvämlig arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden på annan tid, varmed avses lör-, sön- och helgdag samt i Arbetstidsavtalet § 3 angiven fridag från ordinarie dagarbetstidens slut dagen före till ordinarie dagarbetstidens början påföljande vardag

74 % av månadslön eller av timlön
174

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Arbetsförläggningstillägg per timme utges med följande procenttillägg av individuellt utgående lön när förläggning av arbetstiden har meddelats senare än 7 dagar före arbetstidsförlägningens början

5 % av månadslön eller av timlön

174

Protokollsanteckning

Ersättning för övertid och obehövlig arbetstid kan inte utgå samtidigt.

b) Tillägg för arbete i berggrum

1. Vid bergarbete i berggrum utgår ett särskilt tillägg med *)

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
6:69 kr/tim	6:84 kr/tim	6:99 kr/tim

2. Vid kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna berggrum utgår ett särskilt tillägg med

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
5:66 kr/tim	5:78 kr/tim	5:91 kr/tim

3. Vid inrednings- och installationsarbete i berggrum utgår ett särskilt tillägg med

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
4:63 kr/tim	4:73 kr/tim	4:84 kr/tim

c) Kompensation för arbetstidsförkortning

1. 2-skiftarbete ovan jord

Vid 2-skiftarbete ovan jord ökas utgående tim- och ackordslöner enligt § 3 med 5,26 %.

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

Vid intermittent 3-skiftarbete ovan jord samt ordinarie dagarbete och 2-skiftarbete i berggrum utgående tim och ackordslöner enligt § 3 med 11,0 %.

3. Kontinuerligt 3-skiftarbete ovan jord

Vid kontinuerligt 3-skiftarbete ovan jord ökas enligt § 3 utgående tim- och ackordslöner med 14,3 %.

*) För elev utgår det särskilda tillägget med belopp, som motsvarar elevens lön i förhållande till yrkesarbetarens lön.

4. Intermittent 3-skiftarbete under jord

Vid intermittent 3-skiftarbete under jord ökas enligt § 3 utgående tim- och ackordslöner med 17,5 %.

5. Månadslöner

Månadslöner utgår oförändrade vid arbetstidsförkortning.

d) Ersättning för beredskapstjänst

1. Vardagar

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

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
172 kr/natt	176 kr/natt	180 kr/natt

2. Lördag och söndag

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

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
286 kr/dygn	293 kr/dygn	300 kr/dygn

3. Helgdag och fridag

Helgdag och i Arbetstidsavtalet § 3 angiven fridag och söndag i anslutning här till från kl 07.00 till 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag:

1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
456 kr/dygn	467 kr/dygn	479 kr/dygn

Protokollsanteckningar

1. När arbete utförs under beredskapstid ersättes detta på avtalsenligt sätt
2. Tidigare inräknad semesterersättning ingår fr o m 1 juli 2001 inte i beredskapsersättningen.

e) Gemensamma bestämmelser

Bestämmelserna under a) -d) gäller endast såvida inte annat överenskommit mellan de lokala parterna på företagsplanet.

§ 5 RESEKOSTNADSBIDRAG OCH TRAKTAMENTE

a) Resekostnadsbidrag vid dagliga resor

Vid dagliga resor med egen bil mellan medarbetarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden, utges resekostnadsbidrag på ett minsta avstånd från bostaden om 5 km enkel resväg.

Resekostnadsbidrag utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd (fr o m 2008-01-01, 1:85 kr /km).

b) Traktamente

b 1 Traktamente vid övernattnig

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

Arbetsgivare samråder med arbetstagare innan arbetet påbörjas på förrättningsorten för att undersöka förutsättningarna för arbetet på förrättningsorten med en gemensam målsättning att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende.

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

Anteckning

- 1) Med logi av godtagbar standard jämfställs acceptabel husvagn och separat tillgång till toalett- och duschmöjligheter som ombesörjs av arbetsgivaren. Delat rum kan betraktas som godtagbart boende om berörda medarbetare accepterar det.
- 2) Medarbetare äger utan hinder av första stycket rätt till traktamente när avståndet mellan förrättningsorten och verksamhetsorten varit minst 50 km, om bortavaron uppgått minst till 13 timmar per dygn och övernattnig skett på orten.

Förrättningstillägg

Om företaget ej erbjudit arbetstagaren ett godtagbart boende, utges ett förrättningstillägg med 35 % per dag av vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och anvisningar (kost + logi f.n. 300 kr och fr o m 2008-01-01, 315 kr). Från 90:e dagen, utges ett förrättningstillägg på 20 % per dag av vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp enligt ovan.

b 2 Traktamentsersättning

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

Traktamente inkluderande kost och logi utges - under de i b angivna förutsättningarna - med (för närvarande 300 kr per dag och fr om 2008-01-01, 315 kr.

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

Anmärkning

Beträffande traktamente vid påbörjande och avslutande av förrättning se b 4.

Protokollsanteckning till b 1 och b 2

Om, vid arbete utanför hemorten, arbetare eller arbetsgivare inte kan ordna logi på ett avstånd om 5 km enkel resväg från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i a omnämnd fast bostad.

b 3 Traktamente vid utlandstjänstgöring

Vid förrättning med övernattning på förrättningsort utom Sverige tillämpas, såvitt inte annat överenskommits mellan de lokala parterna på företagsplanet, Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande rekommendationer om normalbelopp.

b 4 Påbörjande och avslutande av förrättning och vid huvudsemester

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

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

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

- i förekommande fall minskat med samma dag arbetade timmar:
- För restid utom eller under ordinarie arbetstid: ersättning med vid varje tidpunkt gällande grundlön enligt § 3 B).

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

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

b 5 Förrättning under helg, söndag eller fridag

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

b 6 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Medarbetaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte förhindrat hemresa och arbetsgivaren beordrar hemresa, kan arbetsgivaren i stället för traktamente, utge ersättning för hemresa enligt b 4.

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

c) Gemensamma bestämmelser

c 1 Beräkning av kostnadsersättning

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

c 2 Resväg

Med resväg avses lämpligast farbara väg mellan bostad och arbetsplats.

c 3 Central anläggning (fast tjänsteställe)

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

För ovannämnda medarbetare, som företar resor direkt mellan fast bostad och arbetsplats, gäller huvudregeln i § 5 a eller b.

Protokollsanteckning till c

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

c 4 Anställnings ingående

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

Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpningen av allmänna bestämmelser § 5.

Vid arbete på den ort där medarbetaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i allmänna bestämmelser § 5 beträffande resekostnadsersättning och traktamente.

c 5 Erbjudande av nytt arbete vid driftsinskränkning

Beträffande resekostnadsersättning och traktamente hänvisas till Avtal om Anställningsskydd.

c 6 Underlag för kostnadsersättningar

Medarbetare 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 sägs ska sådan blankett jämte erforderliga verifikationer lämnas till arbetsgivaren för varje löneperiod eller annan fastställd period.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

c 7 Resekostnadsersättning då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Då tillsvidareanställd medarbetare flyttar sin fasta bostad ska arbetsgivaren och medarbetaren träffa skriftlig överenskommelse om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelserna om resekostnadsersättning enligt § 5 a.

Om sådan överenskommelse inte kunnat träffas gäller följande:

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

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

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

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

Anmärkning

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

c 8 Traktamente då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Om medarbetare, som uppbär traktamente enligt b), flyttar sin fasta bostad närmare förrättningsorten och avståndet därvid blir kortare än 50 km enkel färdväg, upphör rätten till traktamente från och med den dag då flyttningen skedde. Därefter utges resekostnadsersättning enligt a).

c 9 Flyttning av fast bostad

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

d) Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att hos honom anställd medarbetare använder egen bil i tjänsten. Medarbetare har inte heller rätt att fordra att få begagna egen bil i tjänsten.

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

d 1 Tillämpningsområde

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning enligt d 2 är att medarbetaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

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

Om medarbetaren använder egen bil i tjänsten, kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt d 2 ska utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

d 2 Bilersättning

Om arbetsgivaren och medarbetaren är överens om att medarbetaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i d 1 angivna förutsättningar, utges särskild bilersättning enligt följande:

- 1000 mil	30 kr/mil
1001 - 2000 mil	26 kr/mil
2001 - mil	24 kr/mil

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

e 1 Allmän bestämmelse

Bestämmelserna under a) och d) gäller endast såvida inte annat överenskommit mellan de lokala parterna på företagsplanet.

§ 6 ORDNINGSGREGLER M M

a) Allmänna ordningsregler

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

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

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

b) Personlig skyddsutrustning

Arbetsgivaren tillhandahåller lämplig personlig skyddsutrustning för arbetets utförande.

c) Skyddsskor

Till medarbetaren 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 medarbetare rätt att i utbyte mot dessa i stället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

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

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

d) Fria överdragskläder

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

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

§ 7 FÖRHANDLINGSORDNING RÄTTSTVISTER

a) Förhandling

1. Tillämpningsområde

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

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

Med avtal, avses förutom ovannämnda 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.

2. Genomförande av förhandling

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

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

3. Protokoll och justering

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

4. Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

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

b) Lokal förhandling

1. Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten – med i b) 2-3 angivna undantag snarast, dock inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig.

Protokollsanteckning

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

2. Rättstvist om lön m m

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

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

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

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

Protokollsanteckning

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

c) Central förhandling

1. Allmän rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart – med i c) 2-3 angivna undantag – inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

2. Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt b) 2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt b) 3 ska förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

d) Arbetsdomstolen

1. Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen – med i d) 2-4 angivna undantag inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

2. Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt c) 2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Anmärkning till d 2

Beträffande handläggning av rättstvist om betalning för ackordsarbete efter lokal- och central förhandling gäller särskilda bestämmelser.

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt c) 3 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

4. Tvist om semesterersättning m m

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

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

e) Preskription

1. Preskriptionstid

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

2. Preskription

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

f) Partsförhållandet

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande:

Arbetsgivarpart:

Lokal förhandling: Arbetsgivaren
Central förhandling: Maskinentreprenörerna

Arbetsagarpart:

Lokal förhandling: SEKO's avdelning eller den lokala part SEKO utser
Central förhandling: SEKO - Facket för Service och Kommunikation

Protokollsanteckning till f)

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

§ 8 AVTALETS GILTIGHET

a) Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010.

Om begäran om förhandling icke sker senast två månader före den 31 mars 2010, förlängs avtalet för ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 30 november 2009, gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2010, med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

b) Samtidigt med uppsägning eller senast inom 20 dagar efter den sista för uppsägning bestämda dagen ska avsändas förslag till nytt avtal, vid äventyr att uppsägningen annars kan av motparten förklaras ogiltig. Motförslag ska avsändas senast inom 20 dagar från sistnämnda dag, och förhandlingar om nytt avtal ska upptas senast inom ytterligare en vecka.

c) Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen. Försändelsen ska adresseras från arbetstagar sidan till ME och från arbetsgiversidan till SEKO under dess postadress.

Uppsägning av avtalet verkställs på arbetsgiversidan av ME samt på arbetstagar sidan av SEKO.

Stockholm den 28 maj 2007

MASKINENTREPRENÖRERNA SEKO - Facket för Service och Kommunikation

Björn Liljedorff

Thomas Brännström

BILAGOR

1-17

ARBETSTIDSAVTAL

Mellan ME och SEKO träffas härigenom följande arbetstidsavtal.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal ersätter arbetstidslagen (1982:673) i dess helhet.

Detta avtal, utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens allmänna skyddsbestämmelser vad avser förläggning av arbetstid, resp särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga.

§ 2 mom 1 Ordinarie arbetstidens längd och omfattning

Den ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar (exklusive raster). Såvida inte annat överenskomms ska arbetstiden utläggas med 8 timmar per dag på veckans fem första dagar.

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

	Tim/helgfri vecka
A Dagarbete	40 timmar
B Kontinuerligt tvåskiftsarbete	38 timmar
C Intermittent tvåskiftsarbete	38 timmar
D Intermittent treskiftsarbete	36 timmar
E Kontinuerligt treskiftsarbete	35 timmar

Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod än ovan angivna, kan träffas mellan företaget och den lokal fackliga organisationen.

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

För arbetstid i berggrum gäller särskilda regler, se § 4 a nedan.

§ 2 mom 2

1 Intjänandeår

Heltidsanställd arbetstagare som arbetar hela perioden 1 april 2007 till och med den 31 mars 2008 har en rätt till 16 timmars arbetstidsförkortning under ovan angiven period kallat intjänandeår.

Under intjänandeperioden fr o m den 1 april 2007 t o m 2008 utökas ovanstående arbetstidsförkortning med en intjänanderätt om ytterligare 4 timmar.

Anmärkning till 2.1

Vid annan sysselsättning än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill. För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, d v s 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 20 timmar för varje övrig anställningsdag.

2 Ledighet med bibehållen lön efter intjänandeår

Efter intjänandeåret löpt ut har arbetstagare rätt att under kommande årsperioden (1 april till och med en 31 mars) kallad utgångsåret att få ledighet/arbetstidsförkortning med bibehållen lön i den omfattning som tjänats in enligt 2.1.

3 Förläggning och utläggning av ledighet

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

4 Kontant ersättning istället för arbetstidsförkortning

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

§ 3 Ordinarie arbetstidens förläggning

Mom 1

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

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

Normalt gäller dagarbetstid. För nattvila gäller bestämmelsen i § 4.

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

Då lokal överenskommelse inte träffats förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

Dagarbete: måndag t o m fredag med 8 timmar mellan kl 06.00 och 17.30 med sammanlagd rasttid av en timme.

Anmärkning

Vid arbete utanför ordinarie dagarbetstid utgår OB-tillägg.

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

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

Vid kontinuerlig treskiftsgång överenskoms skiftesutläggningen i varje särskilt fall.

Anmärkning

Vid arbete på skift, utgår skifttillägg. Ej OB-tillägg.

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

Efter lokal överenskommelse får arbete pågå även under ovan angivna helger.

BILAGA 1

Vid förändringen av den ordinarie arbetstidens förläggning ska berörd medarbetare lämnas besked om saken minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Protokollsanteckningar:

- 1. Förläggningen av arbetstiden är av väsentlig betydelse för att anpassa företagets verksamhet till beställarens (kundens) intressen och för ett effektivt utnyttjande av maskiner och resurser samt för att tillgodose arbetstagarnas önskemål. Ökad användning av flera och flexibla arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och medarbetarens intressen.*
- 2. Den för intermittent tvåskift angivna veckoarbetstiden innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t ex individuellt utlagd kompensationsledighet.*
- 3. Lokala lösningar som är anpassade till varje arbetsställe bör eftersträvas.*
- 4. Vid intermittent skiftarbete ska, på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka, övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst två skift vid tvåskiftarbete och minst tre skift vid treskiftarbete eller på i § 3 angivna fridagar efter kl 06.00 (vid treskiftarbete efter ordinarie nattskiftets slut på morgonen).*
- 5. Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981, angående deltidarbete (bilaga 1).*

Mom 2

Om särskilda skäl föranleder ändring av den fastställda arbetstiden, kan överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 4 Nattvila

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

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

Om förutsättningarna under ”arbetstidsförkortning” och ”veckovila” enligt § 4 uppfylls genom överenskommelse om arbetstidsschema mellan företag och berörd personal, gäller avvikelse från första stycket.

Anteckning till § 4, andra stycket

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

§ 4 a Arbetstidsförkortning

- a) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 minst två nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 38 timmar.
- b) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 fyra nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 36 timmar.
- c) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 fem nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 32 timmar.
- d) Vid arbetstidsförkortning enligt a eller b uppräknas nivåerna på timlönen enligt § 4 c i den allmänna anställningsvillkoren, och vid arbetstidsförkortning enligt c med 25 procent.

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

Anmärkning

Vid nattarbete utgår OB-tillägg.

Dessutom kan s k arbetsförläggningstillägg utgå.

Veckovila

Är arbetstiden förlagd mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00, minst två nätter under en vecka enligt 4 a, ska medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.

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

Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden. I sådant fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 84 timmar, förutom när medarbetaren påföljande arbetsvecka övergår till dagarbete då veckovilan är 72 timmar.

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

BILAGA 1

Listläggning m m

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

Anmärkning

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

§ 4 b Arbetstid i bergrum

1. Vid bergarbete i bergrum är den ordinarie dagararbetstiden per vecka 36 timmar (exkl raster). Såvida ej annat överenskoms mellan arbetsgivare och vederbörande arbetstagare, ska arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per dag under veckans 5 första dagar med början tidigast kl 06.00 och slut senast kl 17.30.
2. Vid bergarbete i bergrum i 2-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 2-veckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exkl raster). Såvida ej annat överenskoms ska arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per skift under veckans fem första dagar och första skiftet förläggas så att arbetstiden börjar tidigast kl 05.00 samt andra skiftet förläggas så att arbetstiden slutar senast kl 24.00.
3. Vid bergarbete i bergrum i intermittert 3-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 3-veckorsperiod i genomsnitt 34 timmar per vecka (exkl raster). Såvida ej annat överenskoms, ska arbetstiden utläggas med högst 7,5 timmar per skift under veckans fem första dagar jämte natt till lördag.
4. Vid annat arbete i bergrum än bergarbete regleras den ordinarie arbetstiden och skiftarbetet enligt Arbetstidsavtalet.
5. Beträffande skifttillägg och tillägg för övertid, se Allmänna anställningsvillkor § 4.

Protokollsanteckning

Om annat ej överenskoms ska skiftväxling ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst 8 timmar före skiftets början. Dygnsvilo-regeln gäller.

Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelser från reglerna om nattvila samt veckovila i 13 § och 14 § Arbetstidslagen, varför dispens hos Arbetskyddsstyrelsen ej behöver sökas.

§ 5 Raster, måltidsuppehåll, pauser

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

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

Rasterna ska förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

§ 6 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (tillfälliga avvikelser kan göras). Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så, att ledigheten för den första perioden förläggas i en följd med ledigheten för den senare perioden.

I sådana fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 72 timmars sammanhängande ledighet. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetare får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

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

§ 7 Beredskapstjänst

När verksamheten så kräver kan överenskommelse om beredskapstjänst träffas mellan arbetsgivaren och vederbörande medarbetare. Med beredskapstjänst avses tid under vilken medarbetaren ska vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats där han kan nås per telefon och varifrån han snabbt kan nå arbetsplatsen för att utföra arbete. Överenskommelse om beredskapstjänst ska träffas i så god tid som möjligt.

Anmärkning

Vid beredskapstjänst utgår beredskapsersättning, se Allmänna anställningsvillkor § 4 d.

§ 8 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete får, om de lokala parterna inte enas om annat, jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Anmärkning

Vid jourtjänst utgår beredskapsersättning.

§ 9 Övertid

Mom 1

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt § 2 och jourtid enligt § 8.

Tid som åtgår för att utföra förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten betraktas inte som övertid. Genom kollektivavtalets regler om förberedelse- och avslutningsarbeten, har parterna träffat avtal om avvikelser från reglerna om övertid enligt arbetstidslagen.

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

Anmärkning

Vid övertidsarbete utgår övertidsersättning.

Mom 2

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

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

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse.

Beräkningsperiodens längd fastställs av de lokala parterna enligt § 2.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst 4 månader eller den längre tid arbetsgivaren överenskommer med den lokala fackliga organisationen. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under den tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 3

Har natur- eller annan olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2.

Arbetsgivaren, ska snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om nödfallsövertidsarbete. Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till ME-SEKOs arbetstidsnämnd.

§ 10 Överenskommelser och dispens

Kan enighet enligt § 4 eller § 10 mom 2 inte uppnås kan ansökan om dispens göras hos ME-SEKOs arbetstidsnämnd. Ansökan om dispens kan av nämnden prövas utan hinder av förhandlingsordningen.

§ 11 Anteckningar om jourtid och övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om jourtid enligt § 9 och övertid enligt § 10. Medarbetaren och företrädare för SEKOs klubb eller avdelning, har rätt att ta del av dessa anteckningar. Anteckningar ska ske på sätt som parterna överenskommer eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

§ 12 ME-SEKOs arbetstidsnämnd

ME-SEKOs arbetstidsnämnd prövar dispenser enligt § 11 samt tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser. Nämnden består av fyra ledamöter. Parterna utser vardera två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Vid oenighet utser nämnden opartisk ordförande.

§ 13 Förhandlingsordning

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

Förhandling ska ske med SEKOs avdelning, eller den lokala part SEKO utser.

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

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

I övrigt gäller Maskinföraravtalets förhandlingsordning för rättstvister (Maskinföraravtalet § 7).

§ 14 Skadestånd

ME-SEKOs arbetstidsnämnd kan utdöma skadestånd för brott mot detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Vad gäller beslut i ME-SEKOs arbetstidsnämnd om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.

§ 15 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2007 och gäller med samma giltighetstid som Maskinföraravtalet i övrigt.

Särskilda bestämmelser för arbete i bergrum

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

Bergrumsarbetets huvudgrupper

2. Bergrumsarbetet indelas i följande huvudgrupper:

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

Anmärkning

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

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

Definition

a) Bergarbetesborrning, laddning, sprängning och salvskrotning

- upplastning och uttransport av bergmassor
- skyddsskrotning samt bergförstärkningsarbeten.

Med bergförstärkningsarbeten avses:

- borrning för och montering av bergförankringsbult
- borrning för och injektering av berget

BILAGA 1

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

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

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

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

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

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

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

b) Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum

Då sådana arbeten utförs som renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen samt vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer och dels i samband med renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen.

c) Inrednings- och installationsarbete

Övriga byggnadsarbeten som utförs i ett säkrat utrymme och ej är arbete enligt a) och b) ovan utan endast syftar till att göra utrymmet användbart för avsett ändamål

d) Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.

3 a) Bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt § 4 a ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 c) gäller för bergarbete.

b) Bestämmelsen om bergumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 b) 1 gäller för bergarbete.

Bestämmelsen om bergumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 b) 2 gäller för kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergum.

Bestämmelsen om bergumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 b) 3 gäller för inrednings- och installationsarbete.

För underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergum enligt § 4 a, d) utgår inga tillägg.

4. För betonggjutarlag gäller för hela laget den arbetstid som gäller för arbetarna vid gjutstället, även om tillredningen av betongen sker utanför bergummet. För arbete vid betongstation ovan jord, som levererar betong till flera arbetslag, gäller ej bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt § 4 a ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergumstillägg.

5. För transport av material till och från arbetsplats i bergum med bil, traktor eller liknande fordon gäller ej bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt § 4 a ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergumstillägg.

6. Vid upplastning och uttransport av bergmassor i samband med pågående bergarbete i bergum enligt huvudgrupp a) gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergum utges dock tillägg för arbetstidsförkortning enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 c) och bergumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 b)1.

I det fall att arbetstid förlagd i bergum är lika med fastställd veckoarbetstid i § 4 a 1 och § 4 a 2, gäller även bestämmelserna om förkortad arbetstid.

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

BILAGA 1

7. För arbetare som endast under del av dag deltagar i annat arbete än bergarbete i bergrum, gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock det bergrumstillägg enligt Allmänna anställningsvillkor § 4 b som är fastställt för arbetet vid arbetsstället.
8. För arbetare som insätts i annat arbetslag, gäller samma arbetstid som för det lag, i vilket han insätts.

Bilaga 1

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att medarbetaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidanställda ska informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökad arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

FÖRTROENDEMANNAÖVERENSKOMMELSEN

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

FML gäller med nedan angivna undantag och tillägg.

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

Facklig förtroendeman, utsedd hos huvudentreprenör på nybyggnadsarbetsplats eller motsvarande, bör, med avseende på löpande fackliga arbetsuppgifter enligt § 4 a) nedan, utöva sin fackliga funktion på arbetsplatsen i förhållande även till medarbetare hos underentreprenör, som tillämpar mellan de avtalsslutande parterna träffat kollektivavtal.

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

I företag, vars verksamhet kännetecknas av många kortvariga arbetsplatser, bör överenskommelse om innebörden av begreppet ”arbetsplatsen” träffas mellan arbetsgivaren och SEKO:s avdelning. Härvid bör främst överenskomna turordningsområden enligt Avtal om Anställningsskydd vara vägledande, när inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Förtroendeman ska enligt 3 § FML beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning erfordras, bör den facklige förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.

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

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

a) Normtid för löpande fackliga uppgifter

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

BILAGA 2

<i>Antal medarbetare</i>	<i>Normtid</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 mindre och större arbetsplatser, liksom vid arbetsplatser av stor geografisk utsträckning (oberoende av antalet anställda), förutsätts överenskommelse träffas.

Vid tillämpning av § 1 i överenskommelsen ska vid normtidsberäkningen hos underentreprenör inom avtalsområdet anställda medarbetare på arbetsplatsen inräknas i arbetsstyrkan till halva sitt antal.

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

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

Utför facklig förtroedeman löpande fackligt arbete under rast äger han i motsvarande mån förskjuta rasttiden.

Vill facklig förtroedeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, ska omfattningen härav anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från normtiden och ersättes utan övertidstillägg enligt mom d) andra och tredje styckena nedan. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt kollektivavtalets § 4.

b) Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan bestämmes efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och SEKOs avdelning.

c) Om deltagande i fackliga kurser

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

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

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

d) Ersättning enligt FML för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FML utgår ersättning enligt följande.

Medarbetare, som har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Medarbetare, som inte har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom annars gällande regler.

e) Utvecklingsbidrag

Utvecklingsbidrag i tidigare form har utgått ut avtalet. Se ny form under sidan 61 under rubrik ”Särskild överenskommelse om utvecklingsbidrag”.

f) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska företa resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersätts förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt § 4 d), andra och tredje styckena ovan.

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

Då fråga uppkommer om att den facklige förtroendemannens anställning ska upphöra efter uppsägning eller underrättelse från arbetsgivarens sida, ska arbetsgivaren skriftligen upplysa SEKO:s avdelning om detta. Sådan upplysning behöver dock inte lämnas vid underrättelse inom åtta veckor före avtalat arbetes beräknade slutförande om avsteg inte görs från turordning enligt Avtal om Anställningsskydd, såvitt avser förtroendemannen.

BILAGA 2

Arbetsgivaren ska även lämna skriftlig upplysning till SEKOs lokalavdelning om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida inte ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Om SEKOs lokalavdelning önskar påkalla förhandling i frågan, ska begäran framställas inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycken lämnats till avdelningen.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna om samråd i Avtal om Anställningsskydd.

§ 6 Tolkningsföretråde (9 § FML)

Tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket FML ska tillkomma avtalsslutande parts centrala organisation eller efter dess beslut i visst fall dess lokalavdelning.

Protokollsanteckning

Då avtalsslutande parts centrala organisation i visst fall beslutat delegera tolkningsföretråde till lokalavdelning, ska skriftligt meddelande om detta tillställas ME.

§ 7 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som Maskinföraravtalet i övrigt.

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

Särskild överenskommelse om utvecklingsbidrag

Utvecklingsbidrag

För att stärka förutsättningarna för samverkan genom ett effektivt partnerskap i företagen, utgår ett utvecklingsbidrag för finansiering av verksamhet enligt nedan.

1. SEKOs avdelning förbinder sig att gentemot företagen söka tillse att det bildas fackklubb eller utses facklig förtroendeman på företaget.
2. SEKOs avdelning förbinder sig att tillse de fackliga relationerna sköts i syfte att uppnå facklig samverkan i enlighet med kollektivavtalets intentioner och mål.

3. Ikraftträdande

Överenskommelsen träder i kraft den 1 januari 2008 och gäller t o m den 30 juni 2010. Därefter gäller överenskommelsen tillsvidare med en ömsesidig uppsägning om sex månader.

4. Finansiering

För att finansiera verksamheten enligt ovan inbetalar företaget fr o m 2008-01-01 till SEKOs lokalavdelning 0,51 procent av företagets lönesumma inom SEKOs avtalsområde, för verksamhet på vilken företaget tillämpar Maskinföraravtalet.

5. Debitering

Utvecklingsbidraget debiteras via FORA och en redovisning sker till SEKO.

Överenskommelsen är fr o m den 1 juli 2010 uppsägningsbar enligt punkt 3.

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

§ 1

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med nedan angivna undantag och tillägg.

Från avtalets tillämpning undantas medarbetare, som är anställda enligt reglerna i Yrkesutbildningsavtalet.

§ 2

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

Medarbetare som fått återställning enligt § 13, ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, och företrädesrätt enligt § 13.

§ 3

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom Maskinföraravtalets område. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4, 4 a och 5.

§ 4

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet vid anställning som beräknas pågå högst 6 månader.

Avtal för viss säsong kan också träffas om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

Överenskommelse om detta ska ske vid förhandlingar med berörd MB-grupp, facklig förtroendeman eller om sådan saknas, med SEKO:s lokalavdelning.

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.

2. Om arbetsgivare i särskilda fall önskar träffa överenskommelse med medarbetare om anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” för längre tid än ovan sagts, ska överenskommelse träffas med SEKOs lokalavdelning.
3. Fortsätter anställning efter det att anställningen rätteligen skulle ha upphört, övergår den avtalade anställningen till tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där medarbetaren 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 en månad.

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

§ 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 medarbetare 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 medarbetare får, när medarbetare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma medarbetare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

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

Protokollsanteckning till § 4

Om anställning för säsong kan ske får anställning för tillfällig arbetsanhopning ej ingås.

§ 5

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

BILAGA 3

Då synnerliga skäl föreligger kan provanställningen efter lokal överenskommelse förlängas, dock längst ytterligare 6 månader. Sådan överenskommelse träffas med fackklubb, MB-grupp, facklig förtroendeman, eller om sådan saknas, SEKO:s avdelning.

Provanställning får ej förekomma i följande fall.

1. Anställning av lärling till ungdomsutbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet § 4 a).
2. Medarbetare, som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare innehåft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

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

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta §§ 6-8

§ 6

En medarbetare som är anställd för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång.

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

När medarbetare ska skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, ska en uppsägningstid enligt § 9 iaktas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

Den anställde har att iakttaga uppsägningstiden i § 9 under det avtalade arbetets gång, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

Protokollsanteckning nr 1 till § 6:

För anställd för viss tid, visst arbete eller viss säsong gäller:

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

Protokollsanteckning nr 2 till § 6:

Vid besked till anställd för viss säsong anges den förväntade tidpunkten för säsongsarbetets slut. Om klimatförhållandena medger att säsongsarbetet därefter kan fortsätta och anställningen på denna grund kan förlängas för ytterligare någon tid, träffas särskild överenskommelse härom. Överenskommelse om sådan förlängd säsongsanställning ska skriftligen bekräftas av arbetsgivare och medarbetare. Nytt besked erfordras inte.

Vid säsongsarbete ska arbetsgivaren till de medarbetare med företrädesrätt enligt § 13 protokollsanteckning, som ej kan beredas arbete för nästkommande beläggnings säsong, lämna besked härom minst en månad dessförinnan.

§ 7

En medarbetare 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 tolv månader under de senaste två åren.

Uppsägning från arbetsgivarens sida § 8**§ 8**

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

Kan enighet inte uppnås om omplaceringsområdet, utgör ifrågavarande distrikt/förvaltning eller motsvarande enhet inom företagets omplaceringsområden.

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

Protokollsanteckningar till § 8

1. *Vid arbetsbrist ska – innan arbetsgivaren vidtar utredning om omplaceringsmöjligheter – arbetsgivaren efterhöra om den berörde medarbetaren har anspråk på omplacering inom det fastställda omplaceringsområdet. Avstår medarbetaren från anspråk på omplacering har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringskyldighet.*

Medarbetare, som önskar göra anspråk på omplacering, ska informera arbetsgivaren omgående, dock senast inom 2 arbetsdagar efter mottagandet av erbjudandet om omplacering.

Vid omplacering till annat arbete, ersätts medarbetaren med den lön som gäller för det nya arbetet.

2. *I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa ej kan ske, ska – om annat ej överenskomms – arbetsgivare och medarbetare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpningen av § 5 i Maskinföraravtalet.*

BILAGA 3

Kan enighet härvid ej uppnås, gäller arbetsgivarens fasta driftställe, varmed avses företagets kontor, verkstad, förråd eller dyl, på den främmande orten som utgångspunkt för beräkning av resekostnadsbidrag vid dagliga resor och traktamente. Detta driftställe är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpningen av § 5 i Maskinföraravtalet.

Övergångsbestämmelse till § 8, protokollsanteckning 2

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

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

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

Anmärkning till § 8, protokollsanteckning 2

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

Vid arbete på den ort där medarbetaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i § 5 Maskinföraravtalet beträffande resekostnadsbidrag och traktamente.

§ 9

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

Medarbetaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden 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.

Övergångsbestämmelse

För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 april 1998 gäller § 9 i sin äldre lydelse – se nedan.

UPPSÄGNINGSTID, § 9 (För anställningsavtal som ingåtts före den 1 april 1998).

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

Om en medarbetare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt 12 månader under de senaste 2 åren, eller, såvitt avser medarbetare som fyllt 45 år, 6 månader under de senaste 12 månaderna, har medarbetaren rätt till en uppsägningstid av

2 månader vid fyllda 25 år

4 månader vid fyllda 35 år

6 månader vid fyllda 45 år

För en medarbetare som fyllt 25 år, och som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst 3 år under de senaste 4 åren, är uppsägningstiden 2 månader från medarbetarens sida.

Protokollsanteckningar till § 9

1. Den dag då uppsägningen sker inräknas inte uppsägningstiden.

2. Part, som vill åberopa att uppsägning skett, ska kunna bevisa detta skriftligen eller på annat sätt.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden § 10

§ 10

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

- Medarbetare, som har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Medarbetare, som ej har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom eljest gällande regler.

Lön och andra förmåner under permittering § 11

§ 11

En medarbetare som permitteras har rätt till den lön och de anställningsförmåner som anges i Maskinföraravtalets § 3. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

BILAGA 3

Protokollsanteckningar

1. Ersättning utgår enligt § 10.
2. Medarbetare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.
3. Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern gäller vid tillämpningen av denna paragraf följande för sådan medarbetare som vid semestertillfället ej är berättigad till för ledigheten erforderligt antal betalda semesterdagar.

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

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

Har medarbetaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta, men ej beretts tillfälle till arbete, är medarbetaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen, för vilken han ej är berättigad till ledighet med semesterlön enligt ovan. Ersättning utgår om förutsättningarna enligt paragrafen, är uppfyllda.

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

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

Turordning vid uppsägning § 12

§ 12

- a) Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/facklig förtroendeman eller, om sådan saknas, med SEKOs avdelning med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Den eller de medarbetare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller som turordningsområde för utvarande arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

- b) För medarbetare som anställts för viss säsong ska vid sådant besked, som ska lämnas enligt protokollsanteckning 1 till § 6, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från medarbetarens anställningstid under avtalad viss säsong.

Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.

- c) Överenskommelse om annan avvikelse från turordningsreglerna får träffas enligt § 15 a) och protokollsanteckning till § 16.

Protokollsanteckning till § 12

- 1. Vid arbetsbrist inom turordningsområde/turordningsenhet ska i princip tillsvidareanställd ha företräde till fortsatt arbete. Dock får tidsbegränsat anställd slutföra avtalad anställning.*
- 2. För säsonganställd medarbetare, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader ska vid besked som ska lämnas enligt § 6, platsen i turordningen i stället bestämmas med utgångspunkt från medarbetarens sammanlagda anställningstid.*

Företrädesrätt till återanställning §§ 13-14

§ 13

Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller medarbetare som har anställts för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren minst 12 månader under de senaste tre åren och att han har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En medarbetare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot § 4 första 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.

BILAGA 3

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

Protokollsanteckning till § 13

För säsonganställd medarbetare gäller motsvarande företrädesrätt för den medarbetare som varit anställd hos samma arbetsgivare minst 2 säsonger i följd, varje säsong under minst 4 månader.

§ 13 a

En deltidsanställd medarbetare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots § 13 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 medarbetaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering.

En medarbetare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot § 4 eller § 4 a.

§ 14

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

§ 14 a

Om flera medarbetare har företrädesrätt till återanställning enligt § 13 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 13 a, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje medarbetares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid.

Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Förhandlingar m m §§ 15-16**§ 15**

a) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska förhandling enligt MBL 1-14 §§ ske.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som inte är av enstaka och kortvarig natur och inte heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
4. När arbetsgivare avser att anställa en medarbetare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Förhandling sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med SEKO:s lokalavdelning.

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

Protokollsanteckning till § 15 a

Lokal MB-förhandling – mellan företag och berörd MB-grupp/facklig förtroendeman eller om sådan saknas med SEKO:s lokalavdelning – ska påbörjas snarast och bör, om ej parterna enas om annat, vara avslutad inom 10 arbetsdagar efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

b) Innan arbetsgivaren vidtager någon av nedanstående åtgärder ska **samråd** äga rum.

1. Ingående avtal om provanställning eller tillfällig arbetsanhopning och anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” enligt § 4 nr 1.
2. Besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren ska underrätta medarbetaren om detta minst två veckor i förväg.

Samråd sker med MB-grupp, eller om sådan saknas, med MB-ledamot eller facklig förtroendeman.

Protokollsanteckning till § 15 B

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

BILAGA 3

- c) Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b) punkt 2, ska arbetsgivaren underrätta den berörda medarbetaren innan samråd sker och äger denne deltaga i samrådet.

§ 16

- a) Innan arbetsgivaren lämnar besked enligt § 6 ska **samråd** äga rum.

Samråd sker med MB-grupp, eller om sådan saknas, med MB-ledamot eller facklig förtroendeman.

Protokollsanteckning till § 16

Överenskommelse om avvikelse från turordningen enligt § 12 b) träffas i samråd.

Avgång med pension m m § 17

§ 17

Medarbetare uppnår pensionsålder enligt pensionsplan SAF-LO vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Vid utgången av den kalendermånad då medarbetaren uppnår lagstadgad pensionsålder för avgångsskyldighet 67 år eller får rätt till hel förtidspension, enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, upphör hans anställning utan uppsägning, såvida inte annat överenskomms mellan honom och arbetsgivaren.

Medarbetare, som har uppnått pensionsåldern enligt första stycket eller som fått rätt till hel förtidspension enligt andra stycket, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har inte företrädesrätt när turordning ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Protokollsanteckning till § 17

Besked om rätt till hel förtidspension lämnas till arbetsgivaren så snart medarbetaren fått kännedom härom.

Preskription § 18

§ 18

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i Maskinföraravtalet.

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i Maskinföraravtalet.

Skadestånd § 19

§ 19

Medarbetare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid, eller del av denna, ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 70 procent av grundlön enligt § 3 B i Maskinföraravtalet, för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Giltighetstid § 20

§ 20

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som Maskinföraravtalet i övrigt.

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

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG

§ 1 Vid in- och utlåning av arbetskraft gäller följande regler

1. Arbetsgivareansvaret åligger den arbetsgivare medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret åvilar den arbetsgivare som inlånat medarbetaren.
2. Utlåning får endast ske av medarbetare som lämnar sitt medgivande härtill.
3. In- och utlåning under högst fem arbetsdagar får ske utan iakttagande av nedanstående regler.

§ 2 Utlåning

1. Utlåning ska föregås av förhandling med MB-grupp/facklig förtroendeman eller, om sådan saknas, med lokal facklig organisation.
2. Utlåningsperiodens längd får ej överstiga åtta veckor. Överenskommelse om längre utlåning får dock träffas med lokal facklig organisation.
3. Utlåning får endast ske till arbetsgivare som är bunden av Maskinföraravtalet och Entreprenadmaskinavtalet samt Byggnads-, Anläggnings- och Vägavtalen.
4. Utlånad medarbetare kvarstår i anställningen och bibehåller sin plats i turordningen hos den utlånande arbetsgivaren.
5. Utlånad medarbetare är i förekommande fall berättigad till resekostnadsbidrag eller traktamente.

§ 3 Inlåning

1. Inlåning ska föregås av förhandling med berörd MB-grupp/facklig förtroendeman eller, om sådan saknas, med lokal facklig organisation.
2. Inlånad medarbetare får ej vidareutlånas till annat företag.
3. Uppstår arbetsbrist under inlåningsperioden ska inlånad medarbetare först omfattas av inskränkningen.
4. Inlåning får endast ske av arbetskraft som är anställd i företag, bundet av Maskinföraravtalet och Entreprenadmaskinavtalet samt Byggnads-, Anläggnings- och Vägavtalen.

§ 4 Tillämplighet

Reglerna i §§ 1-3 omfattar inte tillämpning av lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som Maskinföraravtalet i övrigt.

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

SEMESTERAVTALET

§ 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt Semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

§ 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

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

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten på företagsplanet kan dock överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

§ 3 Semesterledighet

Semester utgår enligt Semesterlagen.

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

§ 4 Förläggning av den i 12 § semesterlagen angivna s k huvudsemestern

Beträffande förläggning av den i 12 § Semesterlagen angivna s k huvudsemestern om minst fyra veckor gäller följande:

Arbetsgivarens primära förhandlingskyldighet enligt 11 § Medbestämmandelagen anses uppfylld i följande fall:

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

Vid annan förläggning, ska arbetsgivaren iaktta sin primära förhandlingskyldighet mot respektive facklig organisation, innan beslut meddelas om semesterns förläggning. När inte överenskommelse ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren om sitt beslut i enlighet med Semesterlagens regler. Information om semesterns förläggning, ska lämnas till berörd medarbetare senast 8 veckor före semesterns början.

Beträffande övrig semester ska Semesterlagens regler om samråd gälla.

§ 5 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

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

Samråd bör ske så snart klarhet vunnits om den enskilde medarbetarens rätt till semesterledighet m m.

§ 6 Förläggning av del av huvudsemester och beräkning av semesterledighet

Medarbetare som får hela eller delar av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober-31 mars har rätt till ett semestertillägg om 310 kr/kvarvarande semesterdag.

Medarbetare som får minst tre veckor av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober-31 mars har rätt till tre extra betalda semesterdagar förlagda under samma period.

Medarbetare som får minst två veckor av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober-31 mars har rätt till två extra betalda semesterdagar förlagda under samma period.

Medarbetare som får minst en vecka av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober-31 mars har rätt till en extra betald semesterdag förlagd under samma period.

§ 7 Semesterledighet för visstidsanställda m m

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

§ 8 Beräkning av arbetstid

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

BILAGA 5

§ 9 Beräkning av semesterdagar med semesterersättning

Antal dagar med semesterersättning beräknas i förhållande till antalet under intjänandeåret utförda arbetstimmar på följande sätt.

Arbetstimmar under intjänandeåret	Ledighet med semesterersättning under semesteråret
60 - 67 tim	1 semesterdag
68 - 134 ”	2 semesterdagar
135 - 201 ”	3 ”
202 - 268 ”	4 ”
269 - 335 ”	5 ”
336 - 402 ”	6 ”
403 - 469 ”	7 ”
470 - 536 ”	8 ”
537 - 603 ”	9 ”
604 - 670 ”	10 ”
671 - 737 ”	11 ”
738 - 804 ”	12 ”
805 - 871 ”	13 ”
872 - 938 ”	14 ”
939 - 1 005 ”	15 ”
1 006 - 1 072 ”	16 ”
1 073 - 1 139 ”	17 ”
1 140 - 1 206 ”	18 ”
1 207 - 1 273 ”	19 ”
1 274 - 1 340 ”	20 ”
1 341 - 1 407 ”	21 ”
1 408 - 1 474 ”	22 ”
1 475 - 1 541 ”	23 ”
1 542 - 1 608 ”	24 ”
1 609 - ”	25 ”

Anmärkning till tabellen

Tabellen är konstruerad för heltidsanställda medarbetare. För medarbetare med lägre sysselsättningsgrad ska antalet arbetstimmar under intjänandeåret divideras med sysselsättningsgraden innan tabellen används för beräkning av semesterdagar med semesterersättning.

Motsvarande uppräknig sker för medarbetare, som uppburit tillägg för arbetstidsförkortning enligt § 4 c) i Maskinföraravtalet.

Vid bestämmande av antalet arbetstimmar enligt detta moment ska reglerna om semestergrundande frånvaro enligt 17 § Semesterlagen äga tillämpning.

Hänsyn till Semesterlagens bestämmelser, att uttagen semesterledighet under intjänandeåret även medför semesterledighet med semesterersättning under semesteråret, har tagits vid fastställandet av ovan i tabellen angivna förhållande mellan antalet arbetstimmar och antalet semesterdagar med semesterersättning. Därför ska semestertid inte tilläggas i tabellen angivet timantal.

Av semesterdagar som utläggs under visst semesterår, ska om inte annat avtalas, dagar som är förenade med semesterersättning utgå först.

§ 10 Semesterlön och semesterersättning

a) för **timavlönade** (se § 3 B 10) gäller:

Semesterlön och semesterersättning ska utgöra 12,8 procent av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgörs av medarbetarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftuppehåll för samtidig semester
- kostnadsersättningar enligt kollektivavtalet, t ex skattefria resor, traktamenten och dylikt.
- sjuklön (jämför 17 § Semesterlagen)

Härutöver gäller följande:

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

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

BILAGA 5

Semesterlön för sparade semesterdagar:

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

b) För **månadsavlönade** gäller:

1. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på den betalda semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang, fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

- 0,5 procent per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen. Som alternativ kan arbetsgivaren utge ersättning för rörliga lönedelar med 12,8 % för hela intjänandeåret för sådana rörliga lönedelar som inte inräknats i månadslönen.

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- Tillägg för förskjuten arbetstid, övertidstillägg och beredskapsersättningar m m.
- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av de rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet, ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2. Semesterersättning för månadsavlönade

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

3. Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 procent av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön – se punkt 1.

4. Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Beträffande begreppet månadslön – se punkt 1.

5. Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

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

6. Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se punkt 4.

Protokollsanteckning § 10

För månadsavlönade säsongsanställda medarbetare gäller att semesterlön och semesterersättning beräknas till 12,8 procent av semesterlöneunderlaget, såvida inte administrativa hinder föreligger.

§ 11 Utbetalning av semesterlön

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

§ 12 Sjukdom m m under semesterledighet

Medarbetaren är skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

§ 13 Semester för nyanställda m fl

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

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

- 1. medarbetares sjukdom*
- 2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningskydd (1982:80)*
- 3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänförs till medarbetaren personligen.*

Om medarbetaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket Semesterlagen.

§ 14 Tvisters handläggning

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och medarbetare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal regleras denna enligt förhandlingsordningen i Maskinföraravtalet.

§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som Maskinföraravtalet i övrigt.

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

YRKESUTBILDNINGSAVTAL

Gäller fr o m 1 juni 2006

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Yrkesutbildningsavtalet mellan Sveriges Bygginstrumenter, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Maskinentreprenörerna och Facket för Service och Kommunikation utgör ett gemensamt uttryck för parternas syn på yrkesutbildningens roll och betydelse för branschen, för dess företag och för de enskilda yrkesarbetarna.

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

Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. En bred allmänbildning i skolan och en verksamhetsanpassad färdigutbildning ger företagen den grund som krävs. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas.

Den arbetsplatsförlagda utbildningen under skoltiden ska förbereda och vägleda eleverna inför yrkesvalet. Praktik och lärande i yrket utgör huvudgrunderna under färdigutbildningstiden.

Färdigutbildningen ska ge nödvändiga kunskaper som svarar mot individens yrkesval och företagets behov. Såväl företag som lärling – men även parterna – har ett ansvar för att utbildningen ger grundläggande yrkeskunskaper med hög kvalitet.

Parternas insyn i och inflytande över färdigutbildningen, som är en nödvändighet för att Yrkesutbildningsavtalets intentioner ska kunna genomföras, sker i huvudsak genom Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN) och de likaledes partssammansatta regionala yrkeskommittéerna (RYK).

§ 1 Partssamverkan centralt inom Byggnadsindustrins yrkesnämnd

- a BYNs uppgift är att genom informationsinsatser av olika slag främja intresset för branschens yrken hos politiker, myndigheter, skola, elever m fl samt handlägga de övriga frågor som anges i detta avtal eller som av parterna gemensamt hänskjuts till nämnden.
- b BYN har att följa branschens och samhällets krav på förnyelse samt att besluta och genomföra förändringar i instruktioner till RYK, godkända utbildningsgivarer och företag.

- c I BYN ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 2 Lokal och regional partssamverkan

- a Inom varje län eller annat geografiskt område som beslutas av BYN inrättas regional yrkeskommitté. Kommittén har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen inom sitt verksamhetsområde såväl beträffande ungdoms- som vuxenutbildning.
- b I RYK ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

Anmärkning

Med ungdomsutbildning avses utbildning av arbetstagare som påbörjat utbildning före 20 års ålder. Övrig utbildning benämns vuxenutbildning.

§ 3 Handläggning av yrkesutbildningsfrågor inom företagen

- a Med lärling avses gymnasielärling, vuxenlärling och traditionell lärling i enlighet med BYNs anvisningar.
- b Företag med lärling utser en ansvarig för yrkesutbildningsfrågor samt handledare för lärling. Företaget ska löpande informera RYK om vilka handledare som utses. Den ansvarige i företaget och RYK ska utifrån den handledning för färdigutbildning som tillhandahålls av BYN följa och dokumentera lärlingens utbildning.
- c Arbetstagare utan tidigare yrkesutbildning i branschen ska i samband med tillsvidareanställnings ingående informeras om tillämplig yrkesutbildning.

Om arbetstagare meddelar arbetsgivare intresse av att genomgå sådan utbildning, ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren upprätta en utbildningsplan och klarlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande. Utbildningen ska härvid bedrivas enligt gällande avtal.

När arbetsgivare och arbetstagare är ense om utbildningsplan och förutsättningar för utbildningens genomförande, ska arbetsgivaren underrätta RYK för erhållande av utbildningsbok.

Protokollsanteckning

(Ändring enligt tilläggsprotokoll Ö 6/2006).

Säsongsanställd, som varit anställd hos samma arbetsgivare två säsonger i följd, omfattas av informationsskyldigheten.

§ 4 Färdigutbildning av lärling i företag

- a Vid anställning av lärling för färdigutbildning ska en särskild anställningsbekaftelse för utbildningen upprättas med lärlingen. Arbetsgivaren ska informera RYK härom.
- b Färdigutbildningstiden utgörs av det antal timmar som krävs för avläggande av YTP enligt § 5 d.
- c **Anställningsvillkor**
Lärlingsanställning ska vara tillsvidareanställning. Lönevillkor och allmänna anställningsvillkor för lärling under färdigutbildning återfinns i respektive avtal.

Vid nyanställning av lärling ska tidigare anställda lärlingar i företaget ges företräde. Arbetsgivaren och RYK ska fortlöpande underrätta varandra om arbetsmarknadsläget för lärlingar.

Anmärkning

Lärlingsanställning kan i vissa speciella fall ske för viss tid om det gynnar arbetssökande lärlingsmöjligheter att genomföra kvarvarande utbildning under förutsättning att parterna i RYK tillstyrker visstidsanställningen. Arbetsgivare ska före visstidsanställning beslutas ansöka om särskild dispens hos RYK och därvid ange förutsättningarna för en visstidsanställning av lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet.

- d **Anställningens upphörande efter underrättelse under utbildningstiden**
Om arbetsgivaren under utbildningstiden på grund av arbetsbrist eller av andra skäl fortsättningsvis ej kan ge lärling tillfredsställande utbildning eller om lärling inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredställande sätt, åligger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och RYK därom. Det åligger därvid RYK att i samråd med arbetsgivaren snarast försöka förmedla ny anställning hos annan arbetsgivare.

Har lärling ej erbjudits ny anställning inom en månad efter det att underrättelse lämnats lärlingen, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid. Meddelandet härom ska vara skriftligt.

e Anställningens omedelbara upphörande under utbildningstiden

Efter samråd med RYK kan anställningen sägas upp till omedelbart upphörande i följande fall:

- om lärling ej antar erbjudande om ny anställning enligt § 4 d som han skäligen borde godta,
- om arbetsgivare eller lärling väsentligen åsidosätter sina åliggande,
- om RYK efter framställan finner det skäligt.

f Anställningens upphörande p g a arbetsbrist vid utbildningstidens slut

Om arbetsgivare ej kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, ska arbetsgivaren underrätta lärling och RYK om detta minst två månader före anställningens slut.

g Anställningens upphörande med anledning av icke godkänt yrkesteoretiskt prov enligt § 5

Om arbetsgivare ej kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut enligt § 5, ska arbetsgivaren underrätta lärling om detta minst en månad före anställningens slut.

Protokollsanteckningar till § 4

1. *Efter slutförd utbildning kan lärling beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i Avtal om anställningsskydd.*
2. *Om arbetsgivare bedömer att lärlingar på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med RYK. Gymnasielärling har därvid företräde till fortsatt anställning.*
3. *Vid fortsatt anställning, efter slutförd utbildning, gäller reglerna i Avtal om anställningsskydd, varvid all anställningstid hos arbetsgivaren får tillgodoräknas.*
4. *Som vägledning vad avser antalet lärlingar i förhållande till yrkesarbetare rekommenderas en lärling på fem yrkesarbetare såväl vid anställning som vid uppsägning.*

§ 5 Kvalitetssäkring av lärlingsutbildning samt yrkesteoretiska prov

- a När en lärling anställs och utbildningen startar ska lärlingsansvarig i företag och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genom föra regelbundna avstämningar.

BYN och RYK tillhandahåller material och service till företagen under färdigutbildningen. RYK är samarbetspartner och stödresurs till arbetsgivare och lärling och följer att fastställda utbildningsmål uppnås.

BILAGA 6

- b För lärlingar i yrken med yrkesbevis som omfattas av Yrkesutbildningsavtalet ska godkänt yrkestestetiskt prov (YTP) avläggas för erhållande av yrkesbevis.

YTP genomförs enligt anvisningarna i utbildningsboken.

- c Lärling som inte klarat YTP enligt § 5 d omplaceras till gruppen ”Övriga arbetare” och bibehåller fördelningstalet 0,88 enligt huvudavtalet. Därmed upphör lärlingsanställningen.

Kan arbetsgivaren inte erbjuda omplacering upphör anställningen med tillämpande av reglerna i § 4 g.

Avslutas inte anställningen övergår lärlingen i gruppen ”övriga arbetare” med särskild turordningslista enligt reglerna i Avtal om anställningsskydd.

- d Yrkestestetiskt prov ska normalt avläggas enligt tabell Timgränser för yrkestestetiskt prov. Om lärlingsansvarig, handledare och lärling är överens kan provet avläggas före normal provtidpunkt. Lärling har rätt till maximalt tre yrkestestetiska prov bekostade av arbetsgivaren.

Proven ska utföras inom fastställd ramtid enligt nedanstående tabell.

Timgränser för yrkestestetiskt prov

		Prov tidigast efter timmar	Normalprov efter timmar	Prov senast efter timmar
Gymnasielärling	Ungdomsutbildning	6 300	6 800	7 300
Traditionell lärling	Ungdomsutbildning	6 800	6 800	7 300
	Vuxenutbildning	5 800	5 800	6 800
Lärling S-avtalet	Gymnasieutbildning	4 500	4 800	5 100
	Vuxenutbildning	3 300	3 300	4 000
Maskinförar- lärling	Gymnasieutbildning	4 500	4 800	5 100
	Vuxenutbildning	4 200	4 200	5 000
Övriga arbetare	TBM *)	10 000		
	S-avtalet	6 000		
	Maskin	8 000		

((Ändring enligt tilläggsprotokoll Ö 6/2006).

*) Med TBM avses även Anläggnings- och Vagarbetare.

- e Lärning erhåller vid godkänt YTP fördelningstalet 1,00 från den tidpunkt lärlingen anmälts för provet till RYK.

§ 6 Yrkesbevis

Yrkesbevis utfärdas av RYK till den som genomgått och godkänts i ungdoms- eller vuxenutbildning enligt detta avtal samt avlagt av BYN fastställt yrketeoretiskt prov enligt bestämmelserna i §5. Yrkesbevis utfärdas till övriga arbetare som avlagt godkänt YTP efter fullgjord arbetad tid enligt tabell i § 5 d Övriga arbetare. Vid förande av mobil arbetsmaskin erfordras nödvändig körkortsbehörighet enligt gällande lag och författning samt efter beslut av BYN yrkesbevis/utbildningsbok.

De närmare bestämmelserna om yrkesutbildning för yrkesarbetare med dykar-kompetens, anläggningsdykare och dykarskötare regleras i särskilt avtal.

Protokollsanteckning till § 6

((Ändring enligt tilläggsprotokoll Ö 6/2006) .

Det krävs yrkesbevis/utbildningsbok för förande av följande maskiner: lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, vägghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin.

§ 7 Tvister

a Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning, § 10 Byggnads- och Anläggningsavtalet, § 5.6 i Avtal för Väg & Ban samt § 7 i Maskinföraravtalet.

b Yrkesnämnden som skiljenämnd

Yrkesnämnden utgör efter framställan av endera parten skiljenämnd i följande fall:

- vid tvist om tolkningen eller tillämpningen av §§ 3-6,
- vid bristande enighet inom regional yrkeskommitté om framställan som avser anställningens omedelbara upphörande enligt § 4 e.

Skiljenämnden har rätt att besluta om allmänt skadestånd vid brott mot bestämmelserna i detta avtal.

BILAGA 6

Skiljenämnden äger ej rätt

- att avgöra frågor om ekonomiskt skadestånd,
- att avkorta utbildningstiden,
- att avgöra frågor rörande Avtal om anställningsskydd.

c Handläggningen

Yrkesnämnden har att uppta ärendet till behandling snarast.

I varje beslut ska delta lika många ledamöter från vardera sidan.

Vid lika röstetal tillkallas opartisk ordförande att delta i ärendets prövning och avgörande. Härvid gäller den mening ordföranden biträder eller av denne framlagtmedlingsförslag.

Nämndens beslut är för parterna bindande.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Uppsägning av yrkesutbildningsavtalet

Detta avtal kan med en uppsägningstid om tre månader sägas upp av endera parten efter en provotid av tre år från det att avtalet trätt ikraft. Om uppsägning sker gäller från uppsägningstidens slut föregående mellan parterna gällande yrkesutbildningsavtal om parterna inte enas om annat.

ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGEN AV 38 § MBL INOM MASKINFÖRARAVTALETS OMRÅDE GÄLLANDE FÖR MEDLEMSFÖRETAG INOM MASKINENTREPRENÖRERNA (TILLÄGG TILL UTVECKLINGSAVTALET MELLAN ME OCH SEKO)

§ 1 Gemensamma utgångspunkter för kvalitet och kompetens

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

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

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

Varje maskinentreprenör/maskincentral bör därutöver internt upprätta en sk kvalitetsmanual.

§ 2 Primär förhandling genom upprättande av förteckning m m

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

Förteckning innehållande företagets organisationsnummer, namn, antal anställda samt adress och telefonnummer över underentreprenörer som företaget har för avsikt att anlita tillställes SEKOs lokalavdelning.

De tilltänkta underentreprenörerna ska genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara av skatteförvaltningen kontrollerade.

BILAGA 7

Skattekontrollen ska innehålla uppgift om

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

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

Tilltänkt underentreprenör ska inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

- F-skattebevis
- Registreringsbevis
- Momsregistreringsbevis
- Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar
- Yrkesbevis/Utbildningsbok för ifrågavarande maskiner och arbete
- Trafiktillstånd, där sådant erfordras enligt lag
- Företagsförsäkring, minst omfattande anläggningsmaskinförsäkring, ansvarsförsäkring och företagsrättsskyddsförsäkring
- Bundenhet av kollektivavtal för ifrågavarande arbete – Maskinföraravtalet

SEKOs lokalavdelning godkänner förtecknad underentreprenör om ovanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iakttages och kontrolleras fortlöpande.

Protokollsanteckning

Medlemsföretag i ME .

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

§ 3 Revidering av underentreprenörförteckning

Revidering av underentreprenörförteckning ska ske varje år genom lämplig hantering mellan SEKOs lokalavdelning och Maskinentreprenörernas medlemsföretag. I § 2 angivna handlingar ska på lämpligt sätt hållas tillgängliga för SEKOs lokalavdelningar.

§ 4 Avförande av entreprenör från förteckning

Uppstår situation där förtecknad underentreprenör inte uppfyller vad som anges i denna överenskommelse eller om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL ger SEKO:s lokalavdelning rätt att avföra sådan underentreprenör från förteckningen. SEKO:s lokalavdelning ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta och ange skälen därför samt underrätta ME:s region och berörd underentreprenör.

§ 5 Primär förhandling i övriga fall

Arbetsgivare har i övriga fall att primärförhandla med SEKO:s lokalavdelning enligt 38 § MBL för anlåtande av underentreprenörer.

§ 6 Maskincentralöverenskommelsen

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

Maskincentral ska till SEKO:s lokalavdelning på arbetsorten lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla, och tillse att ovanstående regler uppfylls av varje maskinentreprenör.

Med maskincentral avses maskin- respektive lastbilcentral som drivs i form av ekonomisk förening eller aktieföretag.

§ 7 Anmälan av arbetsplats

Arbetsgivare ska till SEKO:s lokalavdelning anmäla ny arbetsplats såvitt gäller egna entreprenadåtaganden om den har en entreprenadsumma om 10 basbelopp eller har en varaktighet av två månader.

§ 8 Uppsägningstid

För denna överenskommelse gäller samma uppsägningstid som för Utvecklingsavtalet. Skulle Utvecklingsavtalet upphöra att gälla upphör även denna överenskommelse.

ARBETSMILJÖAVTAL

(TILLÄGG TILL UTVECKLINGSAVTALET MELLAN ME OCH SEKO)

§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

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

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

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

§ 2 Partssamverkan

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

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

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

§ 3 Samverkan i företagen

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

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

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

§ 4 Företagshälsovård

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan ska samråd enligt § 3 äga rum.

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

Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården ska vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

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

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

§ 5 Utbildning

5 a Grundutbildning

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildning.

Utbildningens omfattning fastställs i central utbildningsplan.

5 b Påbyggnadsutbildning

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

Rehabiliteringsfrågor ska vara ett moment i sådan utbildning.

5 c Planering och genomförande

Utbildning sker i företaget eller av särskild kursanordnare efter samråd enligt § 3.

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

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

Parterna är ense om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

5 d Handledare

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

§ 6 Tvister

Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning enligt § 7 i Maskinföraravtalet.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som ska - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden ska bestå av två ledamöter från arbetsgivarparten och två ledamöter sammanlagt från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna ska - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

§ 7 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller med samma uppsägningstid som Utvecklingsavtalet, dvs tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

FÖRTECKNING ÖVER SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER SOM INTE MEDTAGITS I AVTALSTRYCKET

- FORA-försäkringar
- Särskilda åtgärder för medarbetare som utsatts för asbestexponering
- Gränsdragningsöverenskommelse ME-SBAF-SEKO, 1999
- Förhandlingsordning skiljenämnd vid lönetvister avseende ackordsarbete
- Överenskommelse om studieledighet
- Överenskommelse om förhandlingsordning m m enligt huvudavtalet SAF-LO
- Entreprenadkonsortier
- Klimatanläggningar - Förtydligande till Arbetsmiljöavtalet
(Anteckningar till förhandlingsprotokollet 2001).
- Överenskommelse om utvecklingsbidrag 2007.

Övriga överenskommelser som gäller inom avtalsområdet

- Pensionsavtal SAF-LO
- Beredskapsavtalet SAF-LO
- Avtal om omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv/LO

FÖRTECKNING ÖVER ÖVERENSKOMMELSER SOM ÅTERFINNS I SÄRSKILT AVTALSTRYCK (Utvecklingsavtal)

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

FÖRTECKNING ÖVER VISSA LAGAR SOM ÄR TILLÄMPLIGA INOM AVTALSOMRÅDET

- Avtalslagen
- Lag om medbestämmande i arbetslivet
- Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Lagen om anställningsskydd
- Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet
- Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
- Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- Föräldraledighetslagen
- Lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av medarbetare med anledning av värnpliktstjänstgöring m m
- Lag om arbetsgivares kvittningsrätt
- Arbetsmiljölagen
- Semesterlagen
- Lag om ersättning och ledighet för närståendevård
- Kommunalskattelagen (ingår numera i Inkomstskattelagen)
- Sjuklönelagen
- Lag om allmän försäkring
- Konkurslagen
- Lönegarantilagen
- Lagen om etnisk diskriminering
- Lag om sexuell diskriminering
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda
- Lag om företagshemligheter
- Förmånsrättslagen
- Skadeståndslagen

FÖRTECKNING ÖVER VISSA FÖRORDNINGAR SOM ÄR TILLÄMPLIGA INOM AVTALSOMRÅDET

- AFS 1981:14 Skydd mot skada genom fall
- AFS 1981:15 Skydd mot skada genom ras
- AFS 1982:03 Ensamarbete
- AFS 1992:18 Motorbränslen
- AFS 1994:48 Maskiner och vissa tekniska anordningar
- AFS 1996:01 Minderåriga
- AFS 1997:11 Varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser
- AFS 1999:03 Byggnads- och anläggningsarbete
- AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2001:03 Användning av personlig skyddsutrustning
- AFS 2003:02 Bergarbete
- AFS 2003:06 Besiktning av lyftanordningar och vissa andra tekniska anordningar
- AFS 2004:06 Användning av traktorer
- AFS 2005:15 Vibrationer
- AFS 2005:16 Buller
- AFS 2006:04 Användning av arbetsutrustning
- AFS 2006:05 Användning av truckar
- AFS 2007:07 Tillfälliga personlyft med kranar och truckar.

KOMMENTAR TILL ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Sammanfattning av 33 § i Kommunalskattelagen

33 § i Kommunalskattelagen (KL), numer intagen i Inkomstskattelagen, behandlar kostnader som är avdragsgilla för den skattskyldige.

Exempelvis behandlas kostnader för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten, färdkostnader, underskott i förvärvskällor, pensionsförsäkringar m m.

Vid resor som är förenade med övernattning är det ett krav att de är förlagda utanför den så kallade vanliga verksamhetsorten för den skattskyldige. Om detta sker under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses som tjänsteställe i regel den plats där medarbetaren fullgör en del av sitt arbete, såsom att hämta och lämna arbetsmaterial eller utföra förberedande och avslutande arbetsuppgifter.

Om arbete på varje arbetsplats pågår begränsad tid enligt de villkor som gäller för vissa arbetstagare inom byggnads- och anläggningsbranschen eller därmed jämförliga branscher ska den skattskyldiges bostad anses som tjänsteställe.

När arbete utanför den vanliga verksamhetsorten varit förlagd till en och samma ort inom riket under längre tid än tre månader i en följd bedöms rätten till avdrag för ökade levnadskostnader på annat sätt. En reducering av de avdragsgilla traktamentsbeloppen infaller efter tre månader.

En löpande förrättning anses bruten endast av uppehåll som beror på att arbetet förlägs till annan ort under minst fyra veckor.

Rese- och traktamentsersättningar utbetalas för att täcka merkostnader för medarbetaren vid inställelse eller övernattning på förrättningsstället.

För att inte oklarheter ska råda om tillämpningen av avtalet vid en förrättning, ska den som ska utföra förrättningen ha reda på vad som gäller **innan** förrättningen påbörjas. Samråd med berörd medarbetare ska således ske **innan** beslut fattas om vad som ska gälla vid förrättningen. Planering av verksamheten är en viktig del i förrättningen.

Som policy vid planeringen av förrättning ska faktorer enligt nedan beaktas:

- bortovarons längd över dagen,
- arbetstidens längd under dygnet,
- väglaget vid resa med bil,
- möjlighet till dagpenning,
- om det är fråga om förrättning några få dagar eller under längre tid.

DEFINITIONER AV BEGREPP

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden.
Förrättning	Tjänstgöring som den anställde fullgör på annat ställe än det egna tjänstestället.
Förrättningsplats	Arbetsplats där förrättningen fullgörs.
KL	Kommunalskattelagen (1928:370). (Ingår numer i Inkomstskattelagen).
Tjänsteresa	Resa som den anställde företagit i sitt arbete.
Tjänsteställe	Den plats där en medarbetare fullgör huvuddelen av sitt arbete. Med tjänsteställe avses i normalfallet bostaden om inte annat tjänsteställe fastställts.
Fast tjänsteställe	Den arbetsplats där medarbetare någorlunda regelmässigt infinner sig för att t ex hämta och lämna arbetsmaterial eller ta emot arbetsorder och dylikt.
Vanlig verksamhetsort	Ett område inom ett avstånd av 70 km alternativt 50 km från medarbetarens tjänsteställe. Se § 5 i Allmänna anställningsvillkor Den vanliga verksamhetsorten utgörs normalt av ett område inom ett avstånd om 70 km från bostaden.
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.

Sammanställning – 2007 års förmånsvärden och avdragsbelopp

Skattefria traktamenten- inrikes tjänsteresa *

Hel dag	200 kr
Halvdag	100 kr
Efter tre månader	140 kr
Efter två år	100 kr
Ej traktamente, avdrag för hel dag	200 kr
Ej traktamente, avdrag för halv dag	100 kr
Nattraktamente	100 kr

* kräver övernattnig

Reducering för fria måltider – inrikes tjänsteresa

Traktamente	200 kr	140 kr	100 kr
-------------	--------	--------	--------

Reducering för: Reducering bör ske med:

Frukost, lunch och middag	180 kr	126 kr	90 kr
Lunch och middag	140 kr	98 kr	70 kr
Lunch/middag	70 kr	49 kr	35 kr
Frukost	40 kr	28 kr	20 kr

Reducering för fria måltider – utrikes tjänsteresa

Helt fri kost	85 %
Lunch och middag	70 %
Lunch eller middag	35 %
Frukost	15 %

Bostadsförmån (arbetsgivarens redovisning) ¹⁾

Region	Förmånsvärdet/m ² bostadsyta	
	kr/år	kr/månad
Stor-Stockholm	938	78
Stor-Göteborg	887	74
Övriga kommuner med > 75 000 inv	836	70
Övriga kommuner	765	64
Utanför tätort med närmaste omgivning	688	57

Semesterbostad om marknadsvärde saknas ²⁾

Fjällstuga (lägenhet)

jul, nyår och vårvinter (februari-april)	3 000 kr/vecka
Övrig tid	1 200 kr/vecka

Sommarstuga (lägenhet)

Sommar (mitten av juni-mitten av augusti)	3 000 kr/vecka
Övrig tid	1 200 kr/vecka

Semesterbostad i utlandet	3 000 kr/vecka
---------------------------	----------------

Kostförmån

Frukost	32 kr
Lunch/middag	64 kr
Helt fri kost	160 kr

Representation

Extern	Exkl moms	Inkl moms
Lunch, middag, supé	90 kr	112,50 kr
Frukost	60 kr	75 kr
Golf, teater	180 kr	190,80 kr ³⁾

Intern

Lunch, middag, supé	90 kr	112,50 kr
Frukost	60 kr	75 kr
Hyra, underhållning etc, vid personalfest	180 kr	225 kr
Teater	180 kr	190,80 kr

Representationsgåva (fruktkorg, vin, m m)	180 kr	225 kr
(bok m m)	180 kr	201,60 kr
	180 kr	190,80 kr

Måltid vid jubileum m m	90 kr	112,50 kr
-------------------------	-------	-----------

Styrelsesammanträde, revision bolagsstämma m m	60 kr	75 kr
--	-------	-------

Skattefria gåvor till anställda

Julgåva	400 kr inkl moms
Jubileumsgåva (företagsjubileum)	1 200 kr inkl moms
Minnesgåva	10 000 kr inkl moms

Egen bil i tjänsten

Skattefri bilersättning	18/ kr/mil
-------------------------	------------

Förmånsbil i tjänsten

Skattefri bilersättning - diesel	6 kr/mil ³⁾
- bensin och annat drivmedel	9 kr/mil ³⁾

Resabostad – arbetsplats

Bilavdrag	
- egen bil	18 kr/mil
- förmånsbil	- diesel 6 kr/mil
	- bensin och annat drivmedel 9 kr/mil

¹⁾ Vid inkomsttaxeringen gäller marknadsvärdet.

²⁾ För både arbetsgivare och förmånshavare.

³⁾ När förmånshavaren bekostar allt drivmedel.

BILAGA 16

REGIONKONTOR - MASKINENTREPRENÖRERNA		
Region	Direkt nr	Regionansvar
ME Nord (norra) Regionchef Per-Erik Markström Expolaris Center 931 78 SKELLEFTEÅ	0910-78 29 29	Norbotten & norra Västerbottens län
ME Nord (södra) Regionchef Kaj Thörnqvist Pedagogensväg 2, 831 40 ÖSTERSUND	063-12 90 80	Södra Västerbotten, Västernorrland & Jämtlands län (ej Härjedalen)
ME Mitt Regionchef Mats Otterborn Box 1958, 791 19 FALUN Besök: Ölandsgatan 6 SÖDERHAMN Blötängsvägen 12, 826 40 SÖDERHAMN	023-580 45 0270-164 40	Gävleborg & Dalarnas län samt Härjedalen
ME Öst Regionchef Leif Jansson Regionchef Mats Larsson Box 1609, 111 86 STOCKHOLM Besök: Storgatan 19, 5 tr Regionchef Ulf Dahlström Box 388, 581 04 LINKÖPING Besök: Näringslivets Hus, Ågatan 9 Box 308, 611 26 NYKÖPING Besök: Västra Kvarngatan 64	08-762 70 20 08-762 70 88 013-25 30 52 0155-28 30 40	Stockholm, Uppsala & Gotlands län Östergötland, Söderman- land, Västmanland & Örebro län
ME Sydöstra Regionchef Göran Elmqvist Besök: Kungsgatan 1B, 352 30 VÄXJÖ	0470-74 84 00	Jönköping, Kronoberg, Kalmar & Blekinge län
ME Södra Regionchef Per Ek Box 186, 201 21 MALMÖ Besök: Jörgen Kocksgatan 1B	040-35 26 43	Skåne & Hallands län förutom Kungsbacka kommun
ME Väst Regionchef Sven-Eric Pettersson Wibeligatan 7, 654 55 KARLSTAD Regionassistent Monica Törngren Regionassistent Ann-Charlotte Pettersson Ekmansgatan 1, 411 32 GÖTEBORG	054-10 19 55 054-10 19 00 031-86 43 70	Värmland, Västra Götaland & Kungsbacka kommun i Hallands län

LOKAL PART PÅ MASKINFÖRARAVTALET		
Klubb/avdelning	Växel	Lokal part inom region
SEKO Mälardalen väg & anläggning Munkbovägen 4 D 721 32 VÄSTERÅS	021-13 52 44	Västmanlands län
SEKO Norrbotten väg & anläggning Smedjegatan 16 972 33 LULEÅ	0920-23 66 30	Norrbottens län
SEKO Stockholm väg & anläggning Box 98 191 22 SOLLENTUNA	08-35 06 30	Stockholm - Uppsala och Gotlands län
SEKO väg & ban Gävle Dala Odengatan 11 B 821 43 BOLLNÄS	0278-241 20	Gävleborgs & Dalarnas län
SEKO väg & ban Skåne Derbyvägen 6A 212 35 MALMÖ	040-59 07 30	Skåne län
SEKO väg & ban Sydost Västra Esplanaden 9B 352 31 VÄXJÖ	0470-72 75 32	Jönköping-Kronoberg & Kalmar & Blekinge län
SEKO väg & ban Väst Fjärde Långgatan 48 413 27 GÖTEBORG	031-42 94 30	Hallands & Västra Götalands län
SEKO väg & ban Östersund Box 377 831 25 ÖSTERSUND	063-19 90 80	Jämtlands län
SEKO Värmland väg & ban Box 229 651 06 KARLSTAD	054-14 45 96	Örebro & Värmlands län
SEKO Västerbotten väg & ban Västra Norrlandsgatan 11B 903 27 UMEÅ	090-10 97 92	Västerbottens län
SEKO Västernorrland väg & ban Esplanaden 23 852 36 SUNDSVALL	060-64 14 10	Västernorrlands län
SEKO Östra väg & anläggning Skäggetorp Centrum 1 586 44 LINKÖPING	013-26 00 18	Östra Götaland & Södermanlands län

