

Supplement 2008  
till 2007 års  
**Maskinföraravtal**

I detta supplement anges de ändringar, som skett efter  
avtalsförhandlingarna 2007

mellan

**Maskinentreprenörerna**

och

**SEKO - Facket för Service och Kommunikation**

Komplett avtal består av Maskinföraravtal 2007--2010  
och detta supplement

# ÖVERENSKOMMELSE

Mellan Maskinentreprenörerna och SEKO - Facket för Service och Kommunikation träffas överenskommelse avseende Maskinföraravtalets bilaga 3 - Avtal om anställningsskydd avseende tiden 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010.

## AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD

### § 1

Från avtalets tillämpning undantas

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

### § 2

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

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av § 5 c får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

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

### ***Protokollsanteckning***

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

### § 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 SEKO's 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 två 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**

- a) 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.

**Provanställning får ej förekomma i följande fall.**

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

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

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

- b) Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

**Informationen skall innehålla följande uppgifter:**

1. Arbetsgivaren och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag, eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
  - c) vid provanställning: provtidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal.

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

***Protokollsanteckning till p 1***

Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksamhetsområde.

- c) Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

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

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

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

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

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

e) Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

f) Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

g) Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i § 2 första stycket tillämpas.

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 iakttas 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 § 23 protokollsanteckning, som ej kan beredas arbete för nästkommande beläggnings säsong, lämna besked härom minst en månad dessförinnan.

**§ 7**

Besked enligt § 6 skall vara skriftligt. I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tillsvidare eller yrka skadestånd för brott mot § 3 första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

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

**§ 8**

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 §§ 9-12

### § 9

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

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

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 c) skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren.

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

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnats enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.

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

Omplaceringsområde fastställs i samråd mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp/facklig förtroendeman eller, om sådan saknas, SEKO:s 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 § 9***

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

Medarbetare, som önskar göra anspråk på omplacering, ska informera arbetsgivaren omgående, dock senast inom två 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 överenskoms - 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.

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.

### **§ 10**

*Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.*

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

### **§ 11**

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

## **§ 12**

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

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

## **UPPSÄGNINGSTID § 13**

### **§ 13**

För både arbetsgivare och 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.

### ***Protokollsanteckningar till § 13***

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 §§ 14-16

### § 14

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

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 gällande regler.

### § 15

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

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

### § 16

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

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

## AVSKEDANDE, §§ 17–19

### § 17

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

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet.

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

#### **§ 18**

Avskedande skall vara skriftligt.

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

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

#### **§ 19**

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

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

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

### **LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER PERMITTERING § 20**

#### **§ 20**

En 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.

#### ***Protokollsanteckningar***

1. Ersättning utgår enligt § 14.
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 behöver 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 §§ 21-22**

### **§ 21**

- 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 SEKO av delning med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid.

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

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 förutvarande 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 § 21***

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.

#### **§ 22**

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

### **FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING §§ 23-25**

#### **§ 23**

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.

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 § 23***

För säsonganställd medarbetare gäller motsvarande företrädesrätt för den medarbetare som varit säsonganställd hos samma arbetsgivare mer än sex månader under de senaste två åren.

### **§ 23 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 heltid.

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.

### **§ 24**

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

### **§ 25**

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

Arbetstagare, som erbjuds återanställning, bör snarast meddela arbetsgivaren huruvida han antar erbjudandet.

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

## **FÖRHANDLINGAR M M §§ 26-28**

### **§ 26**

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg.

Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg.

Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla fackklubben eller om sådan saknas den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

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

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

### **§ 27**

- a) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska förhandling enligt MBL 11-14 §§ 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 SEKOs lokalavdelning.

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

***Protokollsanteckning till § 27 a***

Lokal MB-förhandling – mellan företag och berörd MB-grupp/facklig förtroendeman eller om sådan saknas med SEKOs 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 § 27B***

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

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

**§ 28**

- 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 § 29

### § 29

- a) En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.  
Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han fyller 65 år.
- b) Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad upphör hans anställning utan uppsägning, såvida inte annat överenskommes mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

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

### *Protokollsanteckning*

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

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

### § 30

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

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

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

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

### **§ 31**

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

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

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

### **§ 32**

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

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

### **§ 33**

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

## **PRESKRIPTION §§ 34-36**

### **§ 34**

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

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

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

***Protokollsanteckning***

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till § 7 förhandlingsordningen i Maskinföraravtalet.

**§ 35**

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

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

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

***Protokollsanteckning***

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till § 7 förhandlingsordningen i Maskinföraravtalet.

**§ 36**

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

**SKADESTÅND, §§ 37–38**

**§ 37**

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

Arbetstagare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna skall 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.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som brottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 38.

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

### **§ 38**

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

Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser:

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

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

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

Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

### **GILTIGHETSTID § 39**

#### **§ 39**

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.

## KOMPLETTERING TILL AVTALSTRYCKET 2007-2010

(Feriearbetande)

### Allmänna Anställningsvillkor

#### § 3 B 5

##### Lön till arbetare under 20 år

Lön till arbetare under 20 år som inte genomgår utbildning inom avtalsområdet.

Tabellen ändras enligt följande avseende rubricerad kategori.

	<b>Fr o m 1 april 2007</b>	<b>Procent- enheter av grundlön övriga arbetare p 5</b>	<b>Feriearbetande skolungdom procentenheter av grundlön övriga arbetare 20 år</b>
Övriga arbetare som ej fyllt 20 år	Grundlön kr/månad		
a som fyllt 19 år	17 455 kr/månad	95	85
b som ej fyllt 19 år	16 537 kr/månad	90	75
c som ej fyllt 18 år	12 862 kr/månad	70	65
d som ej fyllt 17 år	11 024 kr/månad	60	55

#### Anmärkning

Med feriearbetande skolungdom avses gymnasieelev som anställs för en sammanhängande tid om högst 10 veckor.



Maskinentreprenörerna  
Box 1609  
111 86 STOCKHOLM  
Tfn 08-762 70 65  
Fax 08-611 85 41  
Besök: Storgatan 19, 5 tr  
[www.me.se](http://www.me.se)



SEKO - Facket för Service och Kommunikation  
Box 1105  
111 81 STOCKHOLM  
Tfn 08-791 41 00  
Fax 08-21 89 53  
Besök: Barnhusgatan 6  
[www.seko.se](http://www.seko.se)