

1 april 2007 - 31 mars 2010

2008 års  
SUPPLEMENT

**till 2007 års  
AVTAL FÖR VÄG & BAN**

I detta supplement anges ändringar vid  
förhandlingar t o m mars 2008

mellan

**Sveriges Byggindustrier**

och

**SEKO**

Kompett avtal består av avtal för VÄG & BAN 2007  
och detta supplement

## Innehållsförteckning

<b>5.2 Arbetstid</b> .....	3
Nattarbete .....	3
Veckovila .....	3
Rätt till ledighet och permission.....	3
Permission.....	3
Arbetstidsförkortning.....	5
<b>5.4 Resersättning och traktamente</b> .....	5
Reskostnadsersättning vid dagliga resor .....	5
Traktamente .....	6
<b>5.7 Avtal om anställningsskydd</b> .....	7
Inledande bestämmelser §§ 1-2.....	7
Anställningsavtalet §§ 3-5.....	8
Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta §§ 6-8 .....	14
Uppsägning från arbetsgivarens sida §§ 9-12 .....	16
Uppsägningstid § 13 .....	19
Lön och andra förmåner under uppsägningstiden §§14-16..	20
Avskedande §§ 17-19.....	21
Lön och andra förmåner under permittering § 20.....	22
Turordning vid uppsägning §§ 21-22.....	24
Företrädesrätt till återanställning §§ 23-25 .....	25
Förhandlingar m m §§ 26-28.....	27
Avgång med pension § 29 .....	30
Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden §§ 30-33 .....	31
Preskription §§ 34-36.....	32
Skadestånd §§ 37-38 .....	34
<b>5.7.1 Uppsägningstid §13</b> .....	35
<b>5.8 AFA-Försäkringar</b> .....	36

*Ändringar eller tillägg är markerade med kursiv stil i avtalstexten (exkl. protokollanteckningar).*

## 5.2 ARBETSTID

### 7 NATTARBETE

#### 3. Veckovila (*sid 18-19*)

Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan 22.00–05.00, minst två nätter under en vecka enligt 2 a, skall medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.

Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan 22.00–05.00, minst fyra nätter under en vecka enligt 2 b-c, skall 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 skall 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 fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt – har rätt till veckovila med 84 timmar efter varje period om *sex veckor*.

## 15 RÄTT TILL LEDIGHET OCH PERMISSION

### 2 Permission (*sid 23-24*)

Med permission förstås kort ledighet, som ersätts med lön enligt 5.3 b 8 respektive b 9 under högst 1 dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst 2) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare.
- Nära anhörigs frånfälle
- 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 och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

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

En förutsättning för rätt till lön enligt 5.3 b är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

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

#### **Protokollsanteckningar till 2**

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

#### **Anmärkningar**

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

## 16 ARBETSTIDSFÖRKORTNING

### 2 Ledighet med bibehållen lön efter intjänandeår (sid 25)

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

## 5.4 RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE

### a RESKOSTNADSERSÄTTNING VID DAGLIGA RESOR (sid 50)

Vid dagliga resor mellan medarbetarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges resekostnadsersättning på ett minsta avstånd från bostaden om 5 km enkel resväg. Rätt till ersättning föreligger upp till 120 km enkel resväg.

Reskostnadsersättning utges enligt följande:

- 1 **Vid körning med egen bil** 1:85 kr/km resväg
- 2 **Vid resa med annat färdmedel än egen bil**  
Ersättning för styrkta kostnader upp till  
ett högsta belopp om 1:85 kr/km resväg

#### **Protokollsanteckning**

*För resväg där företaget tillhandahåller färdmedel eller om resekostnaden ersätts av företaget på annat sätt, utges ingen ersättning. Reskostnadsersättning utges enligt a för resväg tur och retur mellan bostaden och den plats där det av företaget tillhandahållna fordonet avhämtar medarbetaren. Den i a angivna undre kvalifikationsgränsen för rätt till resekostnadsersättning gäller inte i detta fall.*

## **b TRAKTAMENTE**

### **b 2 Traktamentsersättning (sid 51)**

Traktamente inkluderande kost och logi utges – under de i b angivna förutsättningarna – med 315 kr per dag då övernattnings skett på förrättningsorten.

#### **Anmärkning**

Beträffande traktamente vid påbörjande och avslutande av förrättning se b 5.

#### ***Protokollsanteckning till b 1 och b 2***

*Om, vid arbete utanför hemorten, medarbetare eller företag ej kan ordna logi inom en radie av 10 km från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i a omnämnd fast bostad.*

## 5.7 AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (sid 69-95)

### INLEDANDE BESTÄMMELSER, §§ 1-2

#### § 1 Från avtalets tillämpning undantas

- 1 arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- 2 arbetstagare, som tillhör arbetsgivarens familj,
- 3 arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete *eller i utvecklingsanställning*.
- 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 förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

- 3 Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

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

### **Protokollsanteckning**

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

## **ANSTÄLLNINGSAVTALET, §§ 3–5**

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom byggnadsindustrin.

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

Anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 andra stycket eller § 5. I § 29 finns särskilda regler om avgång med pension.

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

### **Anmärkning**

Beträffande fastställande av "tillfällig bostad" vid anställnings ingående, se allmänna anställningsvillkor 5.4 c 7.

## **§ 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.

### **Anmärkning till punkt 1**

Även om orden "viss säsong" i punkt 1 strukits innebär detta inte att säsongsanställning är förbjuden inom avtalsområdet. Parterna är dock ense om att det så långt som möjligt ersätta säsongsanställningar med tillsvidareanställningar enligt avtalet enligt "Avtalet för tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete".

- 2 Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

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

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

### **Protokollsanteckningar till § 4 punkt 1**

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

- 1 *Överenskommelse om anställning för "viss tid" eller "visst arbete" inom nyproduktion och vissa större reparations- och ombyggnadsobjekt kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid anställning som beräknas pågå högst sex månader. Arbetsgivare som står i begrepp att anställa arbetstagare för viss tid eller visst arbete bör på förhand informera berörd fackklubb, MB-grupp, kontaktombud, facklig förtroendeman eller, om sådan saknas, lokal facklig organisation härom. Sådan information skall dock alltid lämnas snarast möjligt efter det att sådan överenskommelse träffats.*

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

#### **Anmärkning**

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

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

## **Protokollsanteckning**

*Därest anställning för säsong kan ske får anställning för arbetsanhopning ej ingås.*

### **§ 4 a**

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

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

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

## **§ 5**

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

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

*En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är*

*betstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.*

*Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före avtalstidens 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 tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tillsvidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag, eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
  - c) vid provanställning: provotidens längd.
- 4 Begynnelselönen, 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 punkt 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 arbetstagararen 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 arbetstagarare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.*

*Till föräldralediga arbetstagarare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagararen begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.*

- g Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagarares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarares 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 arbetstagarare som är anställd för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst 1 månad före anställningstidens utgång.

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

Därest arbetstagarare skall skiljas från sin anställning av

annan anledning än arbetsbrist, skall en uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

Den anställde har att iakttaga uppsägningstiden i § 13 under det avtalade arbetets gång, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

### **Protokollsanteckningar**

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

1 *Därest arbetsgivare och arbetstagare ej träffat annan överenskommelse, avser anställningen allt till yrket hörande arbete inom arbetsplatsen. Arbetsgivaren anger i arbetsplatsinformationen enligt allmänna anställningsvillkor 5.5 a 1 vilka arbeten som skall utföras av sidos- och underentreprenörer och som på grund härav är undantagna från det arbete anställningen avser.*

*Under arbetets gång äger arbetsgivare, om han så finner erforderligt för arbetets rationella bedrivande, att öka eller – med iakttagande av bestämmelsen om besked ovan – minska arbetsstyrkan efter samråd enligt § 28.*

2 *Vid besked till anställd för viss säsong anges den förväntade tidpunkten för säsongarbetets slut. Om klimatförhållandena medger att säsongarbetet därefter kan fortsätta och anställningen på denna grund kan förlängas för ytterligare någon tid träffas särskild överenskommelse här om. Överenskommelse om sådan förlängd säsonganställning skall skriftligen bekräftas av arbetsgivare och arbetstagare. Nytt besked erfordras inte.*

3 *Vid säsongarbete skall arbetsgivaren till de arbetstagare med företrädesrätt enligt protokollsanteckning till § 23, som ej kan beredas arbete för nästkommande beläggningssäsong, 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 arbetstagare som har fått besked enligt § 6 första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedling eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 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 skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 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 fackklubb, MB-grupp, facklig förtroendeman, kontaktombud eller, om sådana saknas, lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

### **Protokollsanteckningar**

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

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

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

*2 I samband med erbjudande av varaktig omplacering till*

*främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa ej kan ske, skall – om annat ej överenskommes – arbetsgivare och arbetstagare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av allmänna anställningsvillkor 5.4.*

*Kan enighet härvid ej uppnås gäller arbetsgivarens fasta driftställe på den främmande orten såsom utgångspunkt för beräkning av reskostnadsersättning vid dagliga resor och traktamente. Detta driftställe är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av allmänna anställningsvillkor 5.4.*

### **Övergångsbestämmelse**

*Arbetstagare, som blir omplacerad enligt ovan, har dock rätt att vid beräkning av traktamente utgå från sin fasta bostad under en övergångsperiod om sex månader under förutsättning att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren 12 månader under de senaste två åren. För arbetstagare som inte uppfyller dessa kvalifikationskrav är motsvarande övergångsperiod en månad.*

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

### **Anmärkning**

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

Vid arbete på den ort där arbetstagaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i allmänna anställningsvillkor 5.4 beträffande reskostnadsersättning 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 åter-

anställning 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 arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

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

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

### **Protokollsanteckningar**

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

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

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

### **Protokollsanteckning**

*Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utges med utgående lön:*

- *Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt samtidigt som ackordet regleras.*
- *Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter 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 försämrats.

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** Vid permittering betalar arbetsgivaren permitteringslön för timavlönade enligt 5.3 b 8.2 respektive för månadsavlönade 5.3 b 9.2.

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

## **Protokollsanteckningar**

- 1 *Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semester rätt.*
- 2 *Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern (byggsemestern) gäller vid tillämpning av denna paragraf följande för sådan arbetstagare som vid semestertillfället ej är berättigad till för ledigheten erforderligt antal betalda semesterdagar.*

*Arbetstagare 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 arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön han har eller han beräknas få rätt till.*

*Har arbetstagare ej senast inom tre veckor efter det att arbetstagaren fått information enligt föregående mening, lämnat besked om att arbete önskas, anses arbetstagaren utan invändning ha mottagit ledighet under semesterperioden och är ej berättigad till ersättning enligt ovanstående § 20.*

*Har arbetstagaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta, men ej beretts tillfälle till arbete, är arbetstagaren 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 arbetstagare som ovan sagts, lagt ut huvudsemestern utan att genom förfrågan eller annorledes skaffat sig kännedom om dennes önskemål eller har huvudsemestern lagts ut trots att arbetstagaren förklarar sig vilja arbeta, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även sedan denna lagts ut.*

*Nyanställs arbetstagare vid tidpunkt då arbetsgivaren redan fullgjort det i andra stycket angivna förfarandet*

*gentemot övriga arbetstagare på arbetsplatsen, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.*

## **TURORDNING VID UPPSÄGNING, §§ 21–22**

### **§ 21**

- a) Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

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

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

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

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller såsom turordningsområde förutvarande arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

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

Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde till fortsatt arbete.

- c) Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a och protokollsanteckning till § 28.

### **Protokollsanteckningar**

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

2 *För säsonganställd arbetstagare, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader skall vid besked som skall lämnas enligt § 6, platsen i turordningen i stället bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens sammanlagda anställningstid enligt § 2.*

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

### **FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING, §§ 23–25**

- § 23 Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för

begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren *mer än* 12 månader under de senaste tre åren och att han har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av § 5 c, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

### **Protokollsanteckning**

*För säsonganställd arbetstagare gäller därutöver motsvarande företrädesrätt för den arbetstagare som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader.*

## **§ 23**

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

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

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

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

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

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

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

Om erbjudandet antas behöver arbetstagaren inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

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

## **FÖRHANDLINGAR M M, §§ 26–28**

**§ 26** En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den

lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstugaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla fackklubben eller om sådan saknas den lokala arbetstugarorganisationen som arbetstugaren tillhör.

Arbetstugaren eller den lokala arbetstugarorganisation som arbetstugaren 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, skall förhandling enligt MBL 11–14 §§ ske.
- 1 Uppsägning på grund av arbetsbrist.
  - 2 Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
  - 3 Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
  - 4 När arbetsgivare avser att anställa en arbetstugare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

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

### **Protokollsanteckning**

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

### **Anmärkning**

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till 5.6 f 2.

- b) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall samråd äga rum.
- 1 Ingående av avtal om provanställning eller arbetsanhopning.
  - 2 Besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Samråd sker med berörd fackklubb, MB-grupp, kontaktombud eller om sådana saknas med facklig förtroendeman i företaget.

### **Protokollsanteckning**

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

- c) Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b punkt 2, äger berörd arbetstagare delta i samrådet.
- § 28 Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan enligt protokollsanteckning 1 till § 6 samt vid ökning av arbetsstyrkan skall samråd äga rum.

Samråd sker med fackklubb eller MB-grupp på arbetsplatsen eller om sådana saknas med MB-ledamot, kontaktombud, facklig förtroendemän verksam på berörd arbetsplats.

### **Protokollsanteckning**

*Överenskommelse om avvikelser från turordningen enligt § 21 b) träffas i samråd.*

### **Anmärkning**

Parterna anser det vara naturligt att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan i protokollsanteckning 1 till § 6 bör tillämpas även beträffande tillsvidareanställda arbetstagare.

## **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 avstånga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

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

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

- § 33** Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstånga 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 tillsvidare, 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 förhandlingsordningen 5.6 i allmänna anställningsvillkor.*

- § 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 el-*

*ler annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen 5.6 i allmänna anställningsvillkor.*

- § 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 gällande grundlön enligt allmänna anställningsvillkor 5.3 b 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 tillsvidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser:

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstaga-

rens 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.

## 5.7.1

### **UPPSÄGNINGSTID, § 13 (sid 96)**

*Utgår*

## 5.8 AFA-FÖRSÄKRINGAR (sid 97)

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv (f-d SAF) och LO jämte de branschregler, som fastställs av AFA efter framställan av branschens huvudorganisationer.

- 1 Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- 2 Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- 3 Avtalspension SAF-LO
- 4 Avgångsbidrag (AGB)
- 5 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- 6 *Trygghetsfonden SAF-LO (TSL)*