

PROTOKOLL

Ö 6/2024

Arbetsgivarpart	Byggföretagen
Arbetstagarpart	Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko)
Ärende	Revidering av kap. 6 Väg- och Banavtalet
Deltagare	Martin Ulfving, Byggföretagen Fredrik Rubin, Byggföretagen Sandra Lindström, Seko Ingmar Fransson, Seko
Justerare	Martin Ulfving, Byggföretagen Sandra Lindström, Seko

Bakgrund

Sedan länge har parterna i kap. 6 sammanfört såväl avskrift av anställningsskyddslagens regler som de regler varom parterna träffat överenskommelse. Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.

Redaktionella förändringar

Mot bakgrund av att anställningsskyddslagens regler och Väg- och Banavtalets kollektivavtalade regler nu kompletteras av anställningsskyddsregler i Huvudavtalet har parterna gjort en översyn av kap. 6. Parterna har härvid enats om en redaktionell förändring av kap. 6 Väg- och Banavtalet innebärande att de regler som utgör avskrift av lag så långt som möjligt utmönstras ur avtalet. Kollektivavtalade regler behålls, i övrigt sker hänvisning till anställningsskyddslagen och/eller Huvudavtalet i förekommande fall. Av pedagogiska skäl har i vissa delar avskrift av lag behållits för att kompletterande kollektivavtalsregleringar ska bli mer lättlästa.

I samband med detta arbete har vissa regler förts över från kap. 6 till andra kapitel. Till resereglerna i kap. 4 har förts följande: kap. 6 § 9 anmärkning b) samt övergångsbestämmelsen och anmärkning till övergångsbestämmelsen. Till semesterreglerna i kap. 11 har förts följande: kap. 6 § 20 anmärkning 1-2.

Följdändringar och förtydliganden har även skett i förhandlingsordningen, kap. 17, enligt bilaga B.

MU SA

Parternas avsikt har inte varit att genomföra materiella ändringar utom i nedan angivna delar:

Kap. 6 § 8	Bestämmelsen utmönstras, vilket innebär att anställningsskyddslagens regler gäller. Det innebär att den tidigare kvalificeringsregeln upphör att gälla.
Kap. 6 § 13 anmärkning 1	Anmärkningen stryks, vilket innebär att anställningsskyddslagens regler för beräkning av uppsägningstid gäller.
Kap. 6 § 26	Regeln ändras i enlighet med anställningsskyddslagen, dvs. både arbetstagare och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning, inte enbart en av dem.
Kap. 6 § 29	Reglerna kring LAS-åldern ändras i enlighet med anställningsskyddslagen, dvs. uppsägning i stället för besked.

Överenskommelse

1. I och med denna överenskommelse antas bilaga A som nytt kap. 6 i Väg- och Banavtalet med ikraftträdande den 1 april 2024.
2. I och med denna överenskommelse är parterna överens om redaktionella förändringar i kap. 17 enligt vad som framgår av bilaga B.
3. Utöver ovan särskilt angivna ändringar har parternas avsikt varit att inte genomföra materiella ändringar. Det innebär att om det skulle uppstå en tolkningstvist i sådana delar där materiell ändring inte avsetts, så ska den ursprungliga lydelsen läggas till grund för tolkningen.

Denna överenskommelse gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som Väg- och Banavtalet i övrigt.

Justeras



..... 2024-02-21

Martin Ulfving
Byggföretagen



..... 2024-02-21

Sandra Lindström
Seko, Service- och kommunikationsfacket

Protokollsanteckning till Ö 6/2024

Vid förändringar i anställningsskyddslagen

Vid förändringar i anställningsskyddslagen ska parterna uppta förhandlingar i syfte att utreda om det föreligger behov av branschanpassning.

Tvingande bestämmelser får automatiskt genomslag på avtalsområdet från och med ikraftträdandet.

Ändring i eller införande av dispositiv bestämmelse i anställningsskyddslagen där parterna inte redan har förfogat över bestämmelsen får automatiskt genomslag på avtalsområdet från och med ikraftträdandet, om inte parterna enas om annat.

Ändring i dispositiv bestämmelse i anställningsskyddslagen där parterna har förfogat över bestämmelsen genom kollektivavtal får inte automatiskt genomslag på avtalsområdet men parterna ska uppta förhandlingar om eventuell branschanpassning och om enighet inte kan uppnås kvarstår kollektivavtalsregleringen.

MU 

KAP. 6 ANSTÄLLNINGSSKYDD

Lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller i den mån inte annat följer av detta avtal eller av huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Anställningsavtalet, §§ 1-4

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom byggnadsindustrin.

§ 1 Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 § anställningsskyddslagen och i §§ 2 och 3 nedan.

§ 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt 5 § anställningsskyddslagen. Därutöver får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för lärlingar.

Vidare kan lokalt avtal träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om annan tidsbegränsad anställning.

Anmärkning till första stycket

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

1

§ 3 Provanställning

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader; dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provtidens 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 sex månader de senaste två åren.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 11 b. För en provanställning av företagslärling som omfattar tolv månader och där sex månader av provanställningen har förflutit, har arbetsgivaren i stället en skyldighet att skriftligen underrätta lärlingen

MV 

och informera BYN-regionen minst två månader i förväg samt, om lärlingen är fackligt organiserad, begära samråd med lärlingens fackliga organisation minst två veckor i förväg enligt § 11 b.

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

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

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

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

Lärling under kvalificeringstid enligt Yrkesutbildningsavtalet § 6 kan provanställas högst sex månader.

Lärling som har fullgjort sin grundutbildning som företagslärling hos arbetsgivaren kan inte provanställas hos samma arbetsgivare under kvalificeringstiden.

Anmärkning

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

§ 4 Information till arbetstagare

Arbetsgivare bör, utöver vad som följer av 6 c-g §§ anställningsskyddslagen, vid nyanställning informera om företagshälsovård, arbetsmiljöorganisation, AMF-försäkringar och allmänna ordningsregler exempelvis arbetstid och frånvaro.

2

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, § 5

Bestämmelsen i § 5 ersätter 15 § anställningsskyddslagen.

§ 5 En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 2 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 en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om arbetstagare ska skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, ska en uppsägningstid enligt 11 § anställningsskyddslagen iakttas från arbetsgivarens sida, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

MU 

Den anställda har att iakttaga uppsägningstiden i 11 § anställningsskyddslagen under det avtalade arbetets gång, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

För anställd på tidsbegränsad anställning gäller:

- a) 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 § 12.
- b) 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 härom. Överenskommelse om sådan förlängd säsonganställning ska skriftligen bekräftas av arbetsgivare och arbetstagare. Nytt besked erfordras inte.
- c) Vid säsongarbete ska arbetsgivaren till de arbetstagare med företrädesrätt enligt anmärkning till § 9, som inte kan beredas arbete för nästkommande beläggnings säsong, lämna besked härom minst en månad dessförinnan.

Uppsägning från arbetsgivarens sida, § 6

- § 6** Bestämmelserna i 7 § anställningsskyddslagen och Huvudavtalet (kap. 3 §§ 2-6, se kap. 27) kompletteras av nedanstående regler.

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

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

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

Anmärkning

- a) Vid arbetsbrist ska – 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, ska 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.

MV JA

Särskilda regler gäller vid varaktig omplacering till främmande ort, se kap. 4.

§ 7 Arbetsgivarintyg

1. I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
2. Arbetsgivaren ska, efter anställningens upphörande och om begäran framställts av arbetstagaren, överlämna intyget snarast möjligt, dock senast inom fem veckor från begäran.

Anmärkning:

Överträdelser av denna överenskommelse medför inte skadeståndsansvar för Byggföretagens medlemsföretag förrän åtta veckor passerat från arbetstagarens begäran och under förutsättning att anställningen upphört.

Turordning vid uppsägning, § 8

§ 8 Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren, utöver turordningsreglerna i kap. 3 §§ 8 och 9 Huvudavtalet (se kap. 27) och 22 § anställningsskyddslagen, iakttaga följande turordningsregler:

- a) Turordningen fastställs för arbetstagare särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffats med lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Kan inte lokala parter komma överens om turordningsområde, gäller den mellan de centrala parterna överenskomna indelningen enligt kap. 7.

- b) För arbetstagare, som anställts för viss säsong ska vid sådant besked som ska lämnas enligt § 5 c, platsen i turordningen för respektive yrkesgrupp (turordningsenhet) bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid under avtalad viss säsong.

Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde till fortsatt arbete.

- c) Överenskommelse om avvikelser från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 11 a och anmärkning till § 12.

Anmärkning

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 arbetstagare, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader, ska vid besked som ska lämnas enligt § 5, platsen i turordningen i stället bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens sammanlagda

MU JA

anställningstid enligt 3 § anställningsskyddslagen.

Företrädesrätt till återanställning, §§ 9-10

§ 9 Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen gäller inom det turordningsområde och den turordningsenhet där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt.

Anmärkning

1. 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.
2. När företag hyr in arbetstagare från bemanningsföretag är reglerna om förhandlingsskyldighet i kap. 8 tillämpliga om det finns tidigare anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning i företaget.

Rätt till Tillsvidareanställning vid säsongbetonat arbete enligt kap. 24.

1. Om en medarbetare under två av de senaste tre säsongerna arbetat mer än tio månader per säsong har medarbetaren företrädesrätt till Tillsvidareanställning vid säsongbetonat arbete enligt kap. 24. Företrädesrätten gäller i den verksamhet (turordningsområde /turordningsenhet) där medarbetaren tidigare varit anställd.
2. Arbetsgivaren ska i samband med besked om att säsonganställningen upphör meddela medarbetaren om denne har rätt till Tillsvidareanställning vid säsongbetonat arbete enligt kap. 24. Om medarbetaren vill utnyttja denna rätt ska han inom en månad från beskedet meddela arbetsgivaren detta.

5

§ 10 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller, om arbetsgivaren har flera turordningsområden, inom det turordningsområde där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot § 2.

Förhandlingar m.m., §§ 11-12

Förhandling

§ 11 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

MV 

säsongsbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
4. När arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.
5. Innan arbetsgivare tillämpar säsongsanställning.

Ny förhandlingsskyldighet föreligger om förhållandena för säsongsarbetets bedrivande väsentligen ändrats. Förhandling ska genomföras för varje verksamhetsområde (motsvarande) för sig.

Syftet med förhandlingen är att gemensamt undersöka förutsättningarna för att använda överenskommelsen om Tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete, kap. 24.

Förhandling sker med lokal facklig organisation.

Anmärkning

Lokal MB-förhandling – mellan företag och lokal facklig organisation - ska påbörjas snarast och bör, om inte parterna enas om annat, vara avslutad inom tio arbetsdagar efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till kap. 17 § 18.

Samråd

- b) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska samråd äga rum.
 1. Ingående av avtal om avtal om provanställning eller säsongsanställning.
 2. Syftet med samrådet är att gemensamt undersöka förutsättningarna för att använda överenskommelsen om Tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete enligt kap. 24.
 3. Besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller ⁶avslutas utan att övergå en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Samråd sker med lokal facklig organisation.

Anmärkning

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

Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b punkt 3, äger berörd arbetstagare delta i samrådet.

Observera särskilda regler avseende provanställd företagslärling i § 3.

§ 12 Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan enligt § 5 a samt vid ökning av arbetsstyrkan ska samråd äga rum.

Samråd sker med lokal facklig organisation.

MU 

Anmärkning

Överenskommelse om avvikelser från turordningen enligt § 8 b träffas i samråd.

Parterna anser att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan i § 5 a bör tillämpas även beträffande tillsvidareanställda arbetstagare.

Avgång efter beslut om hel sjukersättning

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

Skadestånd m.m., § 14

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

Arbetstagare som bryter mot reglerna om uppsägningstid genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande gällande grundlön enligt kap. 3 §§ 4-9 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 39 § anställningsskyddslagen.

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

Beträffande tvisters handläggning hänvisas till förhandlingsordningen, kap. 17.

Kap. 17 Förhandlingsordning

Nytt stycke markeras med kursiv text

§ 5 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med i §§ 6-7 angivna undantag – snarast, dock inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig.

Gäller tvisten skadeståndskrav eller annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i kap. 6 eller anställningsskyddslagen ska lokal förhandling påkallas inom den underrättelsefrist som gäller enligt 41 § anställningsskyddslagen.

[Anmärkningen stryks]

§ 7 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

[Bestämmelsen oförändrad, anmärkningen stryks]